

## ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3148 di lunedì 26 agosto 2013

# La cultura della sicurezza: un fattore di competitività per l'impresa

*Disponibili i materiali del convegno "La Cultura della Sicurezza: un fattore di competitività per l'impresa".*

Il 21 giugno 2013 si è tenuto, presso la Camera di Commercio di Monza Brianza, il convegno organizzato da EcoSafe e FIRAS-SPP sul tema "La Cultura della Sicurezza: un fattore di competitività per l'impresa".

Il convegno, che ha ricevuto il Patrocinio dalla Camera di Commercio di Monza Brianza, e ha fatto parte della campagna "Ambienti di Lavoro Sani e Sicuri" promossa dall'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro di cui EcoSafe è partner ufficiale, ha illustrato come la sicurezza, oltre ad essere prima di tutto un dovere e una responsabilità sociale, rappresenta anche un'occasione per aumentare la redditività e la competitività delle imprese.

Sono disponibili per la consultazione i materiali relativi all'incontro ed è possibile visionare su YouTube i **filmati** relativi ai contributi dei relatori.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD071] ?#>

***Franco Arborio ? CEO, EcoSafe. "Sicurezza e competitività".***

La sicurezza sul lavoro è una responsabilità sociale, un dovere verso i lavoratori e va sempre rispettata.

Valutare se i soldi destinati alla sicurezza sono un investimento o un costo. Suggerimenti per impostare un budget: senza soldi non si fa sicurezza. Come far convergere gli interessi di CEO e RSPP?

Non è l'applicazione di nuove norme che abbassa gli infortuni: è la cultura che fa la differenza. Cultura è l'insieme di processi organizzativi, pratiche professionali, norme scritte, convenzioni informali, linguaggi, modi di pensare e percepire il rischio. Migliora vendite, redditività, immagine, relazioni. Soldi spesi possono essere un costo (se si sceglie la strada della non-sicurezza: sanzioni, spese mediche, ritardi, spese legali, perdita immagine) o un investimento (quando si ottengono risultati: innovazione tecnologica, prestazioni migliori, obiettivi aziendali globali). I ritorni si evidenziano nel conto economico: se la sicurezza è fatta bene, i risultati si vedono.

Linee guida. Sicurezza non è un costo ma un investimento; impostare dei budget evidenziando che i capitali investiti hanno prodotto dei risultati per la società; sviluppare una vera cultura, non permettendo mai delle deroghe.

Franco Arborio, EcoSafe - "Sicurezza e competitività"

***Lorenzo Fantini ? Ministero del Lavoro. "La formazione dei lavoratori per la sicurezza partecipata in azienda".***

La valutazione del rischio consiste in una serie di attività, ma in Italia si pone l'attenzione solo sulla produzione del documento, ritenuto l'unico elemento in grado di mettere al sicuro l'azienda. Valutazione del rischio, formazione, vigilanza sanitaria sono le attività principali, che solo successivamente devono dare forma e sostanza al documento.

L'obiettivo è arrivare a un linguaggio pratico, semplice e conciso, che descriva le norme in maniera chiara ed efficace. Non è la norma che produce la sicurezza, ma la sua costante vigilanza e applicazione concreta.

Misure nel pacchetto del Fare. Disposizioni per redarre in modo semplificato il D.V.R. Le procedure standardizzate devono essere uno strumento di supporto per chi non ne ha mai fatto uno; semplificare la documentazione, e non le attività.

Allungamento D.U.R.C. da 60 a 180 gg. Per quanto riguarda la formazione, se si è seguito un corso previsto dal Testo Unico, allora esso è riconosciuto e vale quanto un altro corso con contenuto equivalente.

I processi culturali non si cambiano da un giorno all'altro, ma se si spinge verso questa direzione allora si possono iniziare ad abbattere gli indici infortunistici.

### Lorenzo Fantini, Ministero del Lavoro - "La formazione dei lavoratori per la sicurezza partecipata in azienda"

*Simona Marzine ? Responsabile Area Formazione, EcoSafe. "Esperienze di formazione".*

Importanza, opportunità e vantaggi della formazione interna per le aziende. Formazione come insieme di procedure utili per l'acquisto di competenze; è un bagaglio formativo che il lavoratore porta con sé, applica e riutilizza in futuro. Migliora la sicurezza del 10%.

Caso Interstrade S.p.A.: oltre alla formazione obbligatoria, è stata effettuata l'analisi dei rischi in cantiere, l'elaborazione del D.V.R., l'analisi e profilazione delle mansioni per una formazione diretta e personalizzata. L'azienda ha voluto andare oltre, per dare una cultura ai propri lavoratori.

Piattaforme-learning per corsi a distanza. Corsi finanziati: i costi possono essere ridotti attraverso i Fondi Interprofessionali (FonARCom, Fondimpresa). Presentazione dei servizi dell'area training. Tenere sotto controllo e registrare tutta la formazione attraverso software specifici, onde evitare che gli aggiornamenti su macchinari, sostanze specifiche e nuove norme vengano dimenticati.

### Simona Marzine, EcoSafe - "Esperienze di formazione"

*Paola Crespi ? Divisione Certificazione, Bureau Veritas. "La gestione della sicurezza sul lavoro: i benefici della certificazione OHSAS 18001".*

Ruolo del modello organizzativo nell'approccio culturale alla sicurezza. Il senso della certificazione del sistema di gestione è dire all'esterno che si è intrapreso un percorso; certificarsi 18001 OHSAS significa far entrare in azienda un approccio sistemico alla sicurezza. Si può dimostrare a un ente terzo indipendente il proprio impegno nei confronti della salute e della sicurezza, ma anche a tutti gli stakeholder aziendali.

Approccio culturale parte dall'alta direzione, che deve definire la cultura: impegno al miglioramento continuo, alla prevenzione, al rispetto delle prescrizioni legali, alla comunicazione (tutti devono essere a conoscenza e consapevoli). Criticità che emergono frequentemente durante la verifica sono DVR incompleti/non aggiornati, mancata individuazione dei rischi, assenza delle visite mediche, ritardi, mancanza di manutenzione, piani di emergenza incompleti.

Benefici: riduzione degli infortuni e degli incidenti, coinvolgimento del personale e fidelizzazione, soddisfazione degli stakeholder, riduzione dei premi assicurativi INAIL.

### Paola Crespi, Bureau Veritas - "La gestione della sicurezza sul lavoro: i benefici della certificazione OHSAS 18001"

*Simona Galante ? Resp. Marketing, ARS edizioni informatiche. "Sistemi di gestione aziendale per la sicurezza: come adempiere ai requisiti".*

Abitudine di rimandare a decreti attuativi nella legislazione italiana. Per questa ragione, la scelta di svilupparsi in ambito informatico è necessaria quando si maneggiano enormi quantità di documenti tecnici. Investimento in termini di tutela da un apparato sanzionatorio appesantito, dotandosi di un modello organizzativo di gestione.

Il punto di partenza è l'osservazione della normativa cogente (*compliance normativa*). Le norme dicono cosa fare, ma non come. ARS edizioni aggiorna le norme e fornisce guide operative che consentono di attingere a questo patrimonio per implementare e/o gestire un sistema di gestione.

Supporto e non sostituzione. Clipper è il primo modulo, un programma desktop che preleva e codifica ciò che la redazione giuridica pubblica sul sito in termini di aggiornamento e commento alla norma, e lo notifica all'utente. Il secondo modulo ha una funzione archivistica e di segnalazione delle nuove norme, spiegando come impatta sulla normativa esistente, ed è il Registro delle Leggi Applicabili che consente anche l'identificazione di chi deve ricevere queste informazioni in azienda.

### Simona Galante, ARS Edizioni Informatiche - "Sistemi di gestione aziendale per la sicurezza: come adempiere ai requisiti"

*Fabiana Gatti ? Ricercatrice, Università del Sacro Cuore di Milano. "Comunicare la sicurezza: costruire significati e costruire rapporti".*

Il concetto di rischio è un calcolo che ognuno fa in base alla propria esperienza: perché si dovrebbe cambiare? Passare dall'esperienza: fare la formazione è anche questo.

Punti chiave. Coinvolgimento del management: la violazione delle norme da parte dei preposti è ciò che spesso porta i lavoratori

a fare altrettanto. Relazione reciproca tra organizzazione e dipendenti: ciò che viene insegnato può servire anche nella vita quotidiana. Distorsioni attribuzionali: si tende a difendere se stessi quando accade qualcosa; necessità di fare in modo che le persone si parlino, così da condividere la responsabilità migliorare. Coinvolgimento dei lavoratori nell'analisi: passare da una comunicazione *top-down* a un modello in cui ognuno contribuisce con le sue osservazioni. Far sì che norme e procedure abbiano senso per i lavoratori. Abbandonare le logiche della didattica frontale. Feedback e supervisione dei comportamenti. Dire alle persone cosa ci aspettiamo da loro, cosa va fatto e cosa no. Rinforzare le persone, uso della cultura come forma di apprendimento. Evitare le nicchie formative: necessità di un soggetto unico che insegni come si lavora in sicurezza.

Fabiana Gatti, Università del Sacro Cuore di Milano - "Comunicare la sicurezza: costruire significati e costruire rapporti"

*Davide Scotti ? HSE New Initiatives & Change Management Manager, Saipem. "Un caso di successo: il progetto leadership in Health and Safety in Saipem".*

Il progetto LHS; vuole parlare di sicurezza da un punto di vista personale, penetrando tutti i livelli dell'organizzazione. Associare coraggio, leadership, collaborazione, iniziativa, idee all'ambito della sicurezza. Colmare il gap attraverso il coinvolgimento di tutti i lavoratori.

Come si fa? Attraverso leadership, condivisione, collaborazione, che devono essere instillate attraverso una cultura in cui tutti devono fare la loro parte. Formule per il coinvolgimento: premiare i comportamenti positivi, eliminare e gestire le barriere al coinvolgimento positivo (60% delle persone ha paura nell'intervenire per dire che si sta facendo qualcosa di errato). Creare degli *opinion leader* della sicurezza, che influenzino il comportamento degli altri. Sicurezza come amore.

Riduzione del 70% degli incidenti gravi in Saipem. Trasformare i leader in *safety leader*: l'importante è volere il cambiamento, chiedersi chi si fa male, come e perché, se la comunicazione è efficace, se i dirigenti fanno quello che dicono. Accendere la miccia attraverso l'entusiasmo e la passione, creando una cultura per la quale ognuno possa fare la sua parte.

Davide Scotti, Saipem - "Un caso di successo: il progetto leadership in Health and Safety in Saipem"

RPS



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

---

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)