PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3437 di martedì 25 novembre 2014

La psicologia e la cultura della sicurezza come strumenti di prevenzione

L'importanza della cultura della sicurezza: come diffonderla? Come svilupparla? Come aumentarne la percezione? Come misurare il clima di sicurezza? Riflessioni sulla "psicologia della sicurezza" a cura di Massimo Servadio.

La **Cultura della sicurezza**, come ricordato spesso nel lavoro del Prof. Carlo Galimberti, direttore del Centro Studi e ricerche di Psicologia della comunicazione (CSRPC), non può essere ridotta ad un elenco di principi astratti, ma deve invece essere considerata come "l'insieme dei processi organizzativi e delle pratiche professionali, delle norme scritte e delle convenzioni informali, dei linguaggi, dei modi di pensare, di percepire e di rappresentare il rischio in azienda" [1].

La Cultura dovrebbe essere considerata un generatore di valore per l'impresa. Ma come si costruisce una solida cultura della sicurezza?

Per esempio, attraverso il passaggio dalla "**comunicazione dei contenuti**" alla "**condivisione dei comportamenti**" in campo della Sicurezza, anche attraverso:

- "l'elaborazione di strategie di pensiero;

- la gestione della comunicazione;

- il controllo dei comportamenti;

- lo sviluppo delle relazioni interne ed esterne" [2].

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0326RTC] ?#>

Ma come si diffonde la Cultura della sicurezza?
Innanzitutto quando un'azienda, nei processi di governance passa dal mero adempimento alle Leggi, ad un approccio più ampio e condiviso verso il significato comune del lavorare in sicurezza, tenendo conto della produttività e contemporaneamente del benessere delle persone.

In primis, una delle credenze da "smontare" è quella dell'assioma **SICUREZZA = GRANDI INVESTIMENTI ECONOMICI**.

Spesso sono sufficienti importanti e mirati investimenti: ad esempio sull'ottimizzazione delle modalità gestionali, in particolare sui capi, sui coordinatori, sui ruoli di responsabilità e sulle relazioni tra i lavoratori.

Come sviluppare una Cultura della Sicurezza?
Appare quantomeno necessario:
- agire sui comportamenti;
- smontare le cattivi abitudini e favorire le buone prassi;
- stimolare la motivazione alla sicurezza.

Tutto questo anche attraverso:

- la formazione partecipata e periodica a tutti i livelli;
- il buon esempio dal punto di vista comportamentale, a partire dall'autorevolezza dei responsabili;
- una comunicazione formale ed informale coerente;
- un sistema efficace di premi e punizioni.

Ma soprattutto è necessario che dai livelli gerarchici superiori ci sia un'effettiva sensibilità alla tematica, un lavoro di prevenzione e di attenzione e la reale volontà di favorire il benessere dei propri collaboratori. La mancanza di queste premesse genera incoerenza tra il contenuto dei messaggi espressi nei corsi o dai dettami di legge ed il comportamento effettivo dei responsabili, incurante delle norme e dell'importanza della prevenzione.
Ovviamente l'incoerenza diventa la conferma, per i lavoratori, che l'interesse dell'azienda verso questo tema è basso, generando l'alibi a non occuparsene e indirizzando il comportamento verso le soluzioni più comode, non quelle più sicure.

Una ricerca (Cox e Cheyne, 2000), evidenzia come una **misurazione del clima di Sicurezza** possa dipendere da:

1. L'impegno del management;

2. La priorità che, nell'organizzazione, viene attribuita alla Sicurezza;

3. La comunicazione;

4. Le regole di Sicurezza;

5. Il supporto e l'incoraggiamento dell'ambiente sociale ai comportamenti sicuri;

6. Il coinvolgimento nella Sicurezza;

7. La priorità personale attribuita alla Sicurezza;

8. Le credenze e le percezioni circa il rischio;

9. L'ambiente di lavoro.

E' ormai documentato che: la mera informazione non genera cambiamento nelle prospettive personali (così come in questo caso nella " cultura della sicurezza"); l'applicazione di sanzioni disciplinari come atto legittimo per condannare chi sfugge dalla normativa (in questo caso che procura incidente) senza un investimento sulla cultura della sicurezza, è altrettanto non foriera di cambiamento e pertanto risulterà essere inadatta e non pertinente.

La **percezione della cultura della sicurezza** può essere ottenuta solo quando:

- i lavoratori ritengano la direzione aziendale credibile;

- le parole della politica di sicurezza siano vissute nella quotidianità;

- le misure retributive previste stimolano i dirigenti e i preposti a livelli soddisfacenti d'impegno;

- i lavoratori hanno un ruolo nella risoluzione dei problemi e nel prendere decisioni;

- vi è un alto grado di fiducia reciproca tra dirigenti e lavoratori;

- vi sono comunicazioni efficaci;

- i lavoratori ricevono un riconoscimento positivo per il loro lavoro.

Per aumentare la quota di assunzione della propria responsabilità, bisogna che l'organizzazione fornisca innanzitutto senso e significato all'agire lavorativo e quindi al:

- lavoro;

- alle mansioni;

- agli obiettivi e in generale a ciò che accade nella vita organizzativa.

L'appropriazione di un corretto concetto e modo di vivere la sicurezza da parte di tutti i lavoratori rappresenta l'obiettivo organizzativo a cui tendere.

In tal senso è necessario contrastare quelle convinzioni irrazionali che portano le persona ad una percezione non corretta del rischio, anche attraverso **interventi formativi centrati sul fattore umano**, che favoriscano una presa di coscienza di questi meccanismi.

Massimo Servadio
Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni

---

[1] "Sicurezza: competitività, organizzazione, comunicazione", intervento di M. Frey, F. Bacchini, C. Galimberti, road show "Sviluppo Imprese in Sicurezza"
[2] "Sicurezza è cultura... se è comunicazione. Riflessioni sull'opportunità di una cultura della sicurezza d'impresa", articolo di Carlo Galimberti pubblicato su "Quaderni di economia del lavoro", 2014, vol. 2014/101, issue 101, pages 91-112
"Sicurezza: competitività, organizzazione, comunicazione", intervento di M. Frey, F. Bacchini, C. Galimberti, road show "Sviluppo Imprese in Sicurezza"

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.
