

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 26 - numero 5759 di Giovedì 19 dicembre 2024

Metodi e strumenti per il coinvolgimento del personale

Per coinvolgere il personale nelle attività per la prevenzione e protezione dei rischi si possono adottare diverse metodologie che, se ben applicate, possono portare a risultati significativi ai fini della tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori.

Chi scrive, nella ormai lunga attività come consulente HSE, è stato invitato frequentemente a partecipare a delle riunioni in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

La maggior parte delle aziende che organizza delle riunioni con il proprio personale, per coinvolgerlo ed affrontare i temi legati alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, ha una cosa in comune: il desiderio di garantire l'integrità psicofisica dei propri lavoratori e di ottimizzare il proprio processo produttivo.

Nella realtà, le aziende, anche quelle animate dalle migliori intenzioni fanno un'enorme fatica a mantenere coerenti tra loro i comportamenti del proprio personale a tutti i livelli ed i processi e la politica aziendale, in modo da rendere davvero la sicurezza una priorità di ogni giorno.

Come noto, anche nei corsi di formazione meglio organizzati e cioè quelli che partendo dall'analisi dei bisogni arrivano a fornire una valutazione dell'efficacia degli stessi misurando quanto di ciò che si è appreso è stato trasferito al lavoro e le conseguenti ricadute sull'organizzazione, i partecipanti non riusciranno mai ad interiorizzare tutti i contenuti che gli sono stati trasmessi e, anche quelli fatti propri inizialmente, saranno destinati ad essere persi con il passar del tempo.

Tutto ciò, ovviamente, ha ricadute negative ai fini della gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Pertanto, appare necessario trovare un modo per fare della sicurezza sul lavoro un obiettivo chiave in modo che, ogni giorno, essa sia una priorità assoluta per tutti.

Una soluzione a questo problema, anche abbastanza semplice, è quella di tenere riunioni periodiche incentrate su specifiche tematiche.

Innanzitutto, è opportuno che tali riunioni siano brevi (15-20 minuti) e in esse vengano discussi i temi percepiti come prioritari dal personale per il loro potenziale impatto sulla loro integrità psicofisica.

Lo scopo palese è quello di coinvolgere il personale nella ricerca di soluzioni condivise per eliminare o tenere sotto controllo i rischi presenti nei processi lavorativi.

Queste riunioni, come detto prima, devono avere 1) una durata limitata e 2) come oggetto la discussione sui rischi per la sicurezza che esistono nell'ambiente di lavoro dove opera il personale e sulle misure da adottare, individualmente o collettivamente, per tenerli sotto controllo.

Pertanto, è opportuno che le stesse siano tenute sul campo e non in un'aula o in un altro ambiente "protetto".

Queste brevi e frequenti riunioni, come sperimentato da chi scrive, producono, se ben organizzate e condotte, un ritorno concreto ai fini della sicurezza sul lavoro in quanto impattano su una serie di aspetti.

Innanzitutto, questo tipo di riunioni incoraggiano la **consapevolezza** dei partecipanti riguardo la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro a differenza di altri strumenti utilizzati come ad esempio i "Safety day" annuali, dove ciò che viene comunicato si perde dopo breve tempo e ciò che rimane nella memoria dei partecipanti è la qualità del buffet offerto per l'occasione. Quando, invece, un gruppo di lavoratori si riunisce per discutere dei pericoli che hanno incontrato e i partecipanti individuano congiuntamente le azioni da mettere in atto per eliminarli, ciò porta all'aumento della consapevolezza di ciascun lavoratore.

Le riunioni sulla sicurezza, così come organizzate e condotte, **coinvolgono** attivamente i dipendenti in quanto viene chiesto loro di dare un feedback inducendoli a riflettere sulla sicurezza durante la loro prestazione lavorativa incoraggiandoli a proporre ed elaborare idee e suggerimenti per ridurre al minimo i rischi presenti e prevenire gli infortuni.

Un altro effetto di questo tipo di riunioni è quello della **motivazione** in quanto il personale fa proprio il bisogno di seguire quanto congiuntamente deciso ai fini della sicurezza sul lavoro sentendosi così responsabili, in prima persona, del rispetto delle regole condivise.

Le riunioni possono aiutare a **eliminare alla fonte i rischi** per la sicurezza. Infatti, questi momenti di confronto, coinvolgimento, motivazione e condivisione permettono di individuare preventivamente le fonti di pericolo e di intervenire su di essi eliminandoli o contenendoli entro limiti accettabili.

Da queste riunioni possono nascere **nuove e più efficaci regole** per la sicurezza sul lavoro in quanto frutto sia del sapere operatorio di ogni singolo lavoratore che dalla condivisione dello stesso tra tutti i partecipanti.

Questi momenti di condivisione sono anche la migliore opportunità per **rafforzare l'importanza** delle procedure, delle istruzioni esistenti e delle nuove regole originatesi dalla condivisione delle esperienze

Durante queste riunioni si possono **raccogliere informazioni** importanti sulle cause e sulle concause che hanno originato non solo gli infortuni ma anche i comportamenti e le situazioni pericolose e i near miss. Questi momenti sono anche il modo migliore per mantenere i dipendenti aggiornati sui rischi presenti nell'ambiente ove operano e che, spesso, rimangono nascosti tra le pieghe dei processi lavorativi.

Oltre questo tipo di riunioni, molte aziende usano altre metodologie e strumenti ai fini del coinvolgimento, motivazione e condivisione degli obiettivi prevenzionali.

Tra questi, uno dei più diffusi, sono i "**Toolbox Talks**" (Cassetta degli attrezzi).

Si tratta di un modo semplice per i preposti di sviluppare la consapevolezza dei propri collaboratori. Questi colloqui di solito si concentrano su un argomento specifico e possono essere utilizzati quotidianamente per promuovere la cultura organizzativa

dell'azienda dove, la cosiddetta " Cultura della Sicurezza" ne è parte integrante.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0959] ?#>

La riunione dovrebbe svolgersi sul posto di lavoro all'inizio di un turno o della giornata di lavoro. I "*Toolbox Talks*" possono anche essere utilizzati come momento di riflessione post-infortunio o dopo un near miss ma anche come momento per rafforzare le pratiche di lavoro sicure e la pianificazione dei lavori prima dell'inizio delle attività giornaliere.

Per organizzare i "Toolbox Talks" è importante:

- tenere la riunione sul posto di lavoro;
- pianificare la riunione prima di un turno di lavoro;
- scegliere con accuratezza gli argomenti da trattare in quanto questi devono essere contestualizzati allo specifico ambiente fisico e sociale in cui si sta operando;
- scegliere argomenti da trattare che non necessitino di troppo tempo per essere discussi onde evitare un calo di attenzione che è già fisiologico nei partecipanti;
- incoraggiare la partecipazione dei dipendenti, durante e dopo le riunioni permettendogli, ad esempio, di scegliere loro l'argomento oggetto della riunione o chiedere ad uno di loro di trattare l'argomento scelto;
- mantenere la durata dell'incontro entro i 15 minuti.

Un altro strumento utilizzabile è quello chiamato "**Walk the Talk**".

Si tratta di una misura proattiva in cui i manager, i preposti e il personale HSE visitano il posto di lavoro, discutono con gli operatori per identificare potenziali pericoli nella loro struttura. Questa metodologia ha l'obiettivo di:

- individuare i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro,
- aiutare l'organizzazione a implementare controlli preventivi per ridurre infortuni e malattie professionali,
- osservare le pratiche messe in atto,
- aumentare l'interazione con il personale.

Gli obiettivi sono di tale iniziativa sono i seguenti:

- **identificazione proattiva dei rischi:** queste attività consentono l'identificazione immediata dei pericoli, l'individuazione dei soggetti esposti e, cosa più importante, l'implementazione immediata di azioni correttive;
- **cambiamenti comportamentali:** oltre a evidenziare i pericoli fisici, queste attività consentono a RSPP e HSE Mgr. di individuare comportamenti non sicuri, negligenze e violazioni dirette in modo da richiamare l'attenzione su di essi, scoprire la causa prima e risolvere il problema in tempi rapidi;
- **coinvolgimento dei dipendenti:** una componente essenziale di questa attività è la comunicazione diretta tra manager, preposti e operatori e consente ai lavoratori di esprimere liberamente preoccupazioni, suggerimenti e persino critiche sulle procedure di sicurezza in atto.

L'organizzazione dell'attività di "Walk the Talk" deve passare attraverso più fasi.

Nella prima fase di **pianificazione** si deve:

- **determinare l'area da ispezionare** (cantiere/impianto), in base a eventi precedenti, alle aree ad alto rischio o al programma stabilito;
- **selezionare un team eterogeneo**, incluso il personale del SPP ed HSE, preposti e operatori, per ottenere prospettive diverse;
- **sviluppare checklist dettagliate** per le aree target, come l'ispezione delle attrezzature di lavoro o la valutazione delle condizioni del cantiere/impianto.

Nella seconda fase di **esecuzione** si deve:

- iniziare con un breve **briefing** per spiegare lo scopo dell'attività anche per rivedere la checklist e coinvolgere il personale presente;
- **documentare i risultati**, annotando i rischi evidenziatisi, i casi di non conformità e le opportunità di miglioramento;
- **interagire con il personale operativo** per ottenere i loro punti di vista sui loro compiti e sui protocolli di sicurezza (è anche il momento perfetto per congratularsi con loro per le loro buone prestazioni in materia di sicurezza o incoraggiarli a proseguire con il loro impegno al riguardo).

Terminate queste attività condotte sul campo è necessario proseguire con altre tre successive fasi.

Nella successiva fase di **debriefing**, si deve procedere a:

- **categorizzare i risultati** per semplificare l'analisi delle cause prime e la definizione delle priorità;
- considerare la **gravità e la frequenza** dei problemi;
- **stabilire le priorità** in modo oculato, dando la precedenza ai pericoli che violano le normative e le "Buone Prassi" del settore;
- **fare un'analisi costi-benefici** per considerare i costi di implementazione delle soluzioni rispetto alle spese conseguenti all'infortunio;
- **stabilire obiettivi SMART** per ogni azione annotata;
- **assegnare compiti e scadenze** specifiche a personale qualificato.

Nella fase successiva, riguardante la definizione delle **azioni correttive** da mettere in atto, è necessario:

- eseguire ispezioni regolarmente per verificare che le azioni correttive siano implementate come pianificato;
- mantenere un registro dettagliato di tutte le azioni, inclusa la descrizione dei problemi, l'analisi delle cause prime, le azioni correttive intraprese, i soggetti responsabili, le date di completamento e i risultati della verifica;
- informare tutto il personale interessato sulle azioni correttive intraprese, inclusi gli aggiornamenti periodici sui progressi.

Infine, nell'ultima fase riguardante il **monitoraggio**, è necessario:

- prevedere un **monitoraggio costante** per un miglioramento continuo in modo da mantenere un elevato standard di sicurezza prevenendo il ripetersi di incidenti ed eliminando pericoli specifici;

- **programmare regolarmente delle visite** anche quando gli obiettivi di sicurezza a breve termine vengono costantemente raggiunti, al fine di evitare di ricadere nell'autocompiacimento visto che il "rischio zero" non esiste in quanto, un lungo periodo senza accadimenti di eventi infortunistici, deve essere sempre considerato come un periodo di accresciuto pericolo.

Un altro strumento informativo e di condivisione, sono le "**Job Safety Analysis**" (JSA).

Si tratta di valutazioni dei rischi condotte direttamente sul luogo di lavoro, prima dell'esecuzione di attività a potenziale alto rischio.

In questo caso, il preposto coinvolto nelle attività, analizza il lavoro da eseguire, dividendolo in fasi, direttamente nell'area in cui saranno eseguite.

I rischi presenti vengono poi analizzati al fine di definire le misure per la loro eliminazione o contenimento.

Tutta l'attività viene "*verbalizzata*" su un apposito modulo che, a sua volta, viene inviato, per la sua validazione, al responsabile dell'attività.

Ovviamente, copia delle JSA sono archiviate sul luogo di lavoro.

Carmelo Catanoso

Ingegnere Consulente di Direzione



Licenza [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

www.puntosicuro.it