PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3051 di giovedì 21 marzo 2013

# Premi e incentivi per diffondere i comportamenti sicuri

***Un documento di Suva spiega perché è utile premiare i comportamenti sicuri e fornisce dieci suggerimenti per un sistema di riconoscimento efficace, in grado di capire chi va premiato e quale sia la ricompensa giusta.***

Lucerna, 21 Mar ? All'interno di un'azienda eventuali **premi e incentivi possono servire per diffondere i comportamenti sicuri**. Tuttavia è necessario seguire alcuni suggerimenti per utilizzare un**sistema di riconoscimento efficace**. Un sistema che sia in grado di capire chi va premiato e quale sia la ricompensa giusta.

Affronta questa importante tematica Suva, istituto svizzero per l'assicurazione e la prevenzione degli infortuni, che ha raccolto in una parte del suo portale diverse informazioni e schede riguardo agli aspetti psicologici.
Infatti ? spiega Suva sul portale ? la **psicologia** è una disciplina molto importante. È ad esempio in grado di dirci:
- "cosa passa nella testa di una persona quando si espone a un rischio (meccanismi decisionali);
- quali fattori ambientali promuovono od ostacolano un comportamento responsabile;
- come possiamo motivare le persone ad adottare un comportamento responsabile;
- come possiamo far capire questo al meglio (colloqui)".

Riguardo in particolare al sistema di riconoscimento dei comportamenti sicuri, Suva ha prodotto nel 2013 una scheda tematica dal titolo "**Sistemi di riconoscimento. Ha senso premiare i comportamenti sicuri?**".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[AL0521] ?#>

Nella scheda, curata dal Dott. Ruedi Rüegsegger (psicologo del lavoro, Suva Lucerna) in collaborazione con l'UPI (Ufficio Prevenzione Infortuni) di Berna, sono presenti le risposte possibili alla domanda: **ha senso premiare i comportamenti sicuri?**

Si può rispondere:
-**sì, "perché, i comportamenti sicuri non sono insiti nella natura umana e non sono istintivi**. L'uomo è sistematicamente soggetto all'errore nella valutazione dei rischi e delle proprie capacità. Inoltre, tende a generalizzare la propria esperienza soggettiva. In altre parole, l'uomo sottovaluta quasi la metà dei pericoli che incontra e perciò corre rischi più spesso di quanto dovrebbe. Nella maggior parte dei casi la fortuna è dalla sua parte e non accade nulla di grave, perciò tende erroneamente a sopravvalutare la propria abilità". La scheda riporta un pensiero comune: '*se questa volta è andata bene, significa che la prossima volta devo agire nello stesso modo'*. Ma in realtà sarebbe più corretto pensare: '*ops, ho corso un rischio e anche questa volta mi è andata bene, ma la prossima volta potrei avere meno fortuna. Quindi sarà meglio comportarmi in modo più sicuro*'.
Il problema è che "trattandosi di comportamenti irrazionali sui quali la ragione può influire solo limitatamente, fornire delle motivazioni logiche non è sufficiente per convincere qualcuno ad adottare un comportamento sicuro. Occorrono degli incentivi in più, come un premio o una ricompensa. Tuttavia, il risultato dipende da come questi vengono gestiti";

-**no, "perché dare un premio è come segnalare che i comportamenti sicuri sono 'un extra'**, mentre invece sono alla base di qualsiasi lavoro svolto correttamente e vengono già retribuiti con lo stipendio;

La scheda sottolinea che "le motivazioni del no sono assolutamente condivisibili. O meglio, lo sarebbero se avessimo a che fare con delle decisioni razionali. In realtà, istintivamente, le persone non scelgono la via più sicura ma quella più comoda. E siccome le misure di sicurezza sono spesso 'scomode' e richiedono più tempo, istintivamente si preferisce evitarle".
E bisogna anche tener conto dell'innata tendenza degli uomini a sottovalutare i pericoli...
Per queste ragioni "non è per niente scontato che i lavoratori assumano comportamenti sicuri": ed è dunque utile incentivarli con dei premi.

La scheda riporta **10 consigli per un sistema di riconoscimento efficace**, dieci regole essenziali, tratte dagli studi e dalle esperienze fatte nelle aziende, su come introdurre e gestire un sistema di riconoscimento:
**1** ? "assumete i comportamenti rispettosi delle regole di sicurezza come criterio per attribuire dei premi: costanza nell'uso dei dispositivi di protezione individuale, frequenza dei metodi di lavoro sicuri, numero di pericoli segnalati ecc. Verificare questi criteri richiede più lavoro che non fare la conta degli infortuni e dei giorni di assenza, ma in compenso permette di fare leva direttamente sui fattori decisivi a livello comportamentale. Inoltre, gli infortuni sono un criterio poco adatto perché dipendono anche da altri fattori non correlati al comportamento;
**2** - non premiate i comportamenti sicuri con il denaro, ma con buoni acquisto e altre ricompense 'in natura', come una cena, una vacanza, una colazione o del tempo libero in più;
**3** - il valore del premio deve essere sufficiente a motivare le persone, ma non così alto da diventare fine a se stesso o assumere la stessa importanza dello stipendio;
**4** - tra il momento in cui si constata un comportamento corretto e il premio deve trascorrere poco tempo. Se si aspetta la fine dell'anno si rischia che il premio per il comportamento sicuro venga percepito come una qualsiasi prestazione salariale e perda di significato;
**5** - premiate singoli lavoratori e non gruppi di persone. Ognuno deve avere la possibilità di guadagnarsi un premio migliorando il proprio comportamento, altrimenti il sistema rischia di essere percepito come ingiusto. Se premiate dei gruppi di persone rischiate inoltre di mettere troppa pressione su chi sbaglia, e lo stress potrebbe aumentare il rischio di infortuni;
**6** ? 'o tutto o niente' è il principio sbagliato. È meglio ridurre gradualmente il premio per chi è meno bravo nel tenere un comportamento sicuro invece di premiare solo il lavoratore 'perfetto'. In questo modo l'incentivo rimane nonostante qualche sbaglio;
**7** - fate in modo che un premio sia percepito come qualcosa di speciale. Collegate la consegna dei premi ad un evento particolare, come una piccola cerimonia. In questo modo darete risalto al tema della sicurezza ed eviterete che il premio venga percepito come una qualsiasi componente salariale;
**8** - coinvolgete anche i superiori nel sistema di riconoscimento. In questo modo ne aumenterete la credibilità;
**9** - di tanto in tanto apportate qualcosa di nuovo al sistema di riconoscimento;
**10** - combinate il sistema di riconoscimento ad una campagna di sicurezza (per una migliore cultura della sicurezza) e alla fine valutate i risultati".

La scheda si conclude, con riferimento all'esperienza elvetica, con alcune indicazioni sui **sistemi di riconoscimento in uso nelle imprese**.

Sono utilizzati sistemi molto diversi tra loro e molti di questi "hanno poco o nulla a che fare con le dieci regole" consigliate.
In particolare "quella più trascurata in assoluto è proprio la regola numero uno: il numero degli infortuni è un criterio che può sembrare adeguato perché è facile da verificare e ha una certa credibilità. Osservare i comportamenti, invece, può sembrare troppo soggettivo e complicato".
In realtà "un buon capo che ha un rapporto diretto con i suoi collaboratori è in grado di valutare senza particolare sforzo il loro rendimento e il loro comportamento rispetto alle regole di sicurezza".
Se poi per semplificare il compito si usa come criterio i giorni di assenza per infortunio, si rischia di premiare "qualcuno che ha semplicemente avuto fortuna senza mai preoccuparsi della sicurezza".

*N.B.: Alcuni dati contenuti nella scheda riguardano la realtà svizzera, tuttavia i suggerimenti indicati possono essere comunque di utilità per tutte le aziende.*

Suva, " Sistemi di riconoscimento. Ha senso premiare i comportamenti sicuri?", scheda tematica curata dal Dott. Ruedi Rüegsegger (psicologo del lavoro, Suva Lucerna) in collaborazione con l'UPI (Ufficio Prevenzione Infortuni) di Berna, 2013 (formato PDF, 151 kB).

RTM

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

**www.puntosicuro.it**