PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 25 - numero 5522 di Martedì 12 dicembre 2023

Quali sono i modelli per misurare e migliorare la cultura della sicurezza?

Indicazioni sui sistemi di riferimento per misurare, analizzare o implementare la cultura della sicurezza. Focus sulla Bradley Curve e sul Safety Culture Maturity Model. A cura di Veronica Bonanomi.

Sicuramente la questione dello **sviluppo culturale nell'ambito della salute e sicurezza sul posto di lavoro** e nelle organizzazioni è un tema molto studiato ed oggi più che mai attuale.

Tra i sistemi di riferimento per misurare, analizzare o implementare la cultura della sicurezza sicuramente famosi sono la **Bradley Curve** e quello di **DuPont**.

C'è molta confusione su di essi per diverse ragioni: intanto DuPont ha sviluppato diversi suoi modelli tra cui una curva erroneamente assimilata a quella di Bradley. Questi due, in realtà, riguardano concetti completamente diversi e non dovrebbero essere confusi, nonostante abbiano nomi simili.

La **Bradley Curve** è utilizzata per valutare e migliorare la cultura della sicurezza sul posto di lavoro mentre la **curva di DuPont** è un modello utilizzato per valutare la performance finanziaria di un'azienda.

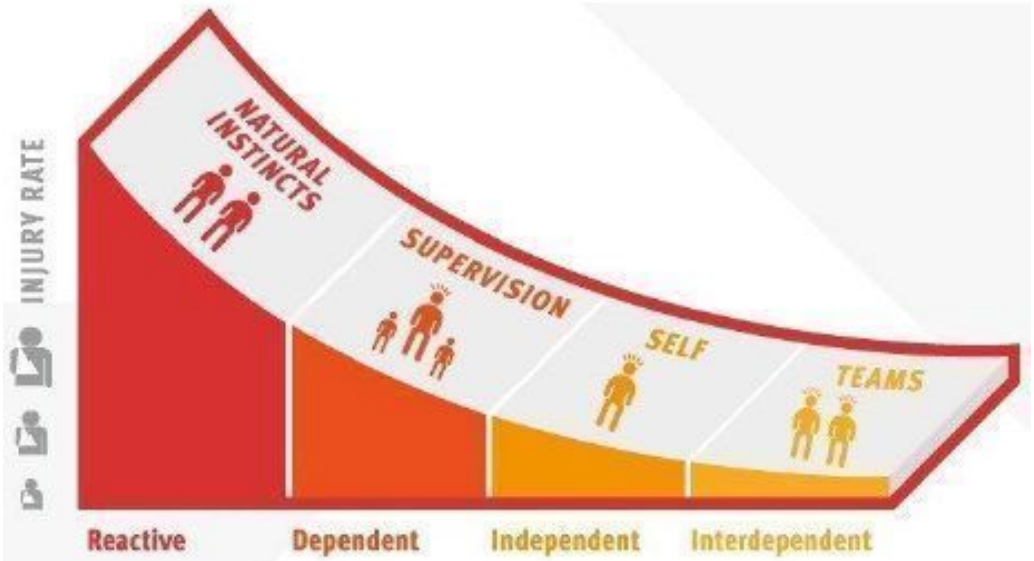
La Bradley Curve prende il nome da un esperto di sicurezza industriale e, anche se in rete si possono trovare diversi nomi associati quali David Bradley, Jim Bradley, Vernon Bradley Adrian Bradley e Berlin Bradley, rappresenta un modello di maturità della cultura della sicurezza simile invece al "**Safety Culture Maturity Model**" sviluppato da DuPont ed ha le sue radici nella lunga storia di impegno di DuPont per la sicurezza industriale.

La **Bradley Curve** è un modello utilizzato per valutare e migliorare la cultura della sicurezza sul posto di lavoro. Questo modello è stato creato per aiutare le organizzazioni a comprendere e misurare il grado di coinvolgimento e di attenzione alla sicurezza dei dipendenti all'interno dell'azienda. La curva rappresenta l'evoluzione della cultura della sicurezza, mostrando come le organizzazioni progrediscano **da una mentalità reattiva a una proattiva** in materia di sicurezza.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0326] ?#>

Ecco una descrizione dei principali elementi della Bradley Curve:

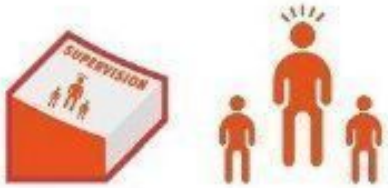
- **Fase di Reattività** (**Reactiveness**): Questa è la fase iniziale della Bradley Curve. In questa fase, la sicurezza è vista principalmente come un obbligo o una reazione a incidenti o regolamentazioni. I dipendenti rispettano le regole di sicurezza principalmente per evitare sanzioni o problemi. La cultura della sicurezza in questa fase è reattiva e basata su regole e regolamenti. Non c'è un coinvolgimento attivo dei dipendenti nella prevenzione degli incidenti o nel miglioramento della sicurezza.
- **Fase di Dipendenza** (**Dependence**): Nella fase di Dipendenza, i dipendenti seguono le regole e le normative di sicurezza principalmente perché sono tenuti a farlo. La sicurezza è vista come un obbligo legale o aziendale. La cultura della sicurezza è caratterizzata dalla conformità alle regole, ma il coinvolgimento attivo dei dipendenti è limitato.
- **Fase di Indipendenza** (**Independence**): Nella fase di Indipendenza, i dipendenti iniziano a sviluppare una maggiore consapevolezza della sicurezza. Non si limitano più a seguire passivamente le regole, ma iniziano a identificare i rischi, a segnalare incidenti o potenziali pericoli e a prendere iniziative per migliorare la sicurezza. La cultura della sicurezza in questa fase è più proattiva, e i dipendenti sono più coinvolti nella prevenzione degli incidenti.
- **Fase di Interdipendenza** (Interdependence): Questa è la fase più avanzata della Bradley Curve. In questa fase, la sicurezza è completamente integrata nella cultura aziendale. I dipendenti si prendono cura della sicurezza non solo per se stessi, ma anche per i loro colleghi. La sicurezza diventa un valore condiviso all'interno dell'organizzazione, e ciò si riflette in un comportamento sicuro e in iniziative di miglioramento continue. La cultura della sicurezza in questa fase è caratterizzata da una forte leadership, dalla condivisione di responsabilità e dalla promozione di una cultura di sicurezza positiva.





REACTIVE

People do not take responsibility. They believe that safety is more a matter of luck than management, and that "incidents will happen." And over time, they do.



DEPENDENT

People see safety as a matter of following rules that someone else makes. Incident rates decrease and management believes that safety could be managed "if only people would follow the rules."



INDEPENDENT

Individuals take responsibility for themselves. People believe that safety is personal, and that they can make a difference with their own actions. This reduces incidents further.



INTERDEPENDENT

Teams of employees feel ownership for safety, and take responsibility for themselves and others. People do not accept low standards and risk-taking. They actively converse with others to understand their point of view. They believe true improvement can only be achieved as a group, and that zero injuries is an attainable goal.

L'obiettivo della **Bradley Curve** è aiutare le organizzazioni a progredire lungo questa curva, passando dalla dipendenza all'indipendenza e infine all'interdipendenza. Ciò implica la promozione di una cultura della sicurezza in cui i dipendenti non solo seguono le regole, ma sono coinvolti attivamente nella prevenzione degli incidenti e nella promozione della sicurezza in tutto l'ambiente di lavoro. La Bradley Curve è uno strumento concettuale che può essere utilizzato per sviluppare strategie e programmi di sicurezza più efficaci all'interno di un'organizzazione.

Il "**Safety Culture Maturity Model**" sviluppato da DuPont è anch'esso, uno strumento di valutazione e gestione della cultura della sicurezza all'interno delle organizzazioni. DuPont, una delle più grandi e antiche società chimiche del mondo, e stata pioniere nella promozione di culture della sicurezza in ambienti industriali.

Il Safety Culture Maturity Model di DuPont si basa su una **scala di maturità** che aiuta le organizzazioni a valutare e migliorare la loro cultura della sicurezza. Il modello è progettato per guidare le organizzazioni attraverso diverse fasi di sviluppo della cultura della sicurezza, aiutando a identificare i punti di forza e le aree in cui sono necessari miglioramenti.

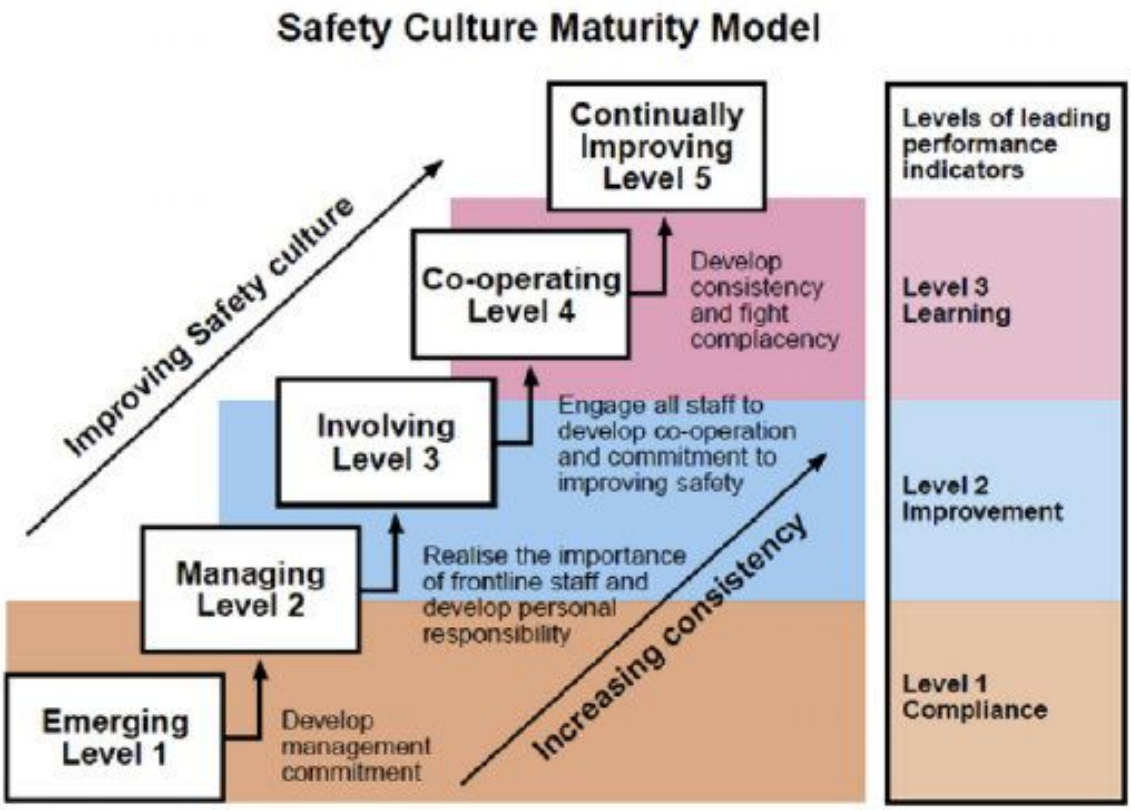
Solitamente, il modello prevede diverse fasi o livelli di maturità, che possono variare a seconda dell'organizzazione specifica. Questi livelli rappresentano il grado di integrazione e adozione della cultura della sicurezza all'interno dell'organizzazione.

Le fasi potrebbero includere:

- **Emergente**: In questa fase, la sicurezza è vista come una priorità solo in risposta a incidenti o problemi gravi. Non esiste un impegno sistematico per prevenire incidenti ed è necessario sviluppare l'impegno della direzione.
- **Gestionale**: L'organizzazione riconosce l'importanza della sicurezza e inizia a prendere misure preventive. Ci sono procedure di sicurezza di base, ma il cambiamento culturale è ancora limitato.
- **Coinvolgente**: In questa fase, la cultura della sicurezza è più integrata nell'organizzazione. Ci sono programmi di formazione, consapevolezza e coinvolgimento dei dipendenti per promuovere la sicurezza.
- **Cooperativo**: La cultura della sicurezza è completamente integrata nell'organizzazione. La sicurezza è vista come un valore fondamentale, e i dipendenti sono attivamente coinvolti nella promozione della sicurezza sul luogo di lavoro.
- **Ottimizzato e in miglioramento continuo**: In questa fase, l'organizzazione è in costante miglioramento nella cultura della sicurezza e sta cercando continuamente di eccellere in questo campo.

Il modello aiuta le organizzazioni a identificare il loro attuale stadio di sviluppo della cultura della sicurezza e a pianificare azioni per migliorare. È importante notare che il modello può variare nelle sue specifiche implementazioni, ma l'obiettivo principale è quello di creare un ambiente di lavoro più sicuro e prevenire incidenti.

Questo modello di maturità della cultura della sicurezza può essere un efficace strumento di gestione per molte aziende e organizzazioni che cercano di migliorare la sicurezza sul luogo di lavoro.



L'approccio di DuPont alla sicurezza è stato influenzato dalla sua esperienza nella gestione di ambienti industriali complessi, spesso coinvolti nella produzione di sostanze chimiche e materiali potenzialmente pericolosi. L'azienda ha sviluppato una cultura della sicurezza forte per ridurre i rischi e prevenire incidenti sul lavoro.

Il modello di maturità della cultura della sicurezza di DuPont è stato creato per riflettere l'esperienza e l'approccio dell'azienda alla sicurezza industriale e per fornire agli altri strumenti per migliorare la cultura della sicurezza nelle loro organizzazioni. È diventato un punto di riferimento per molte aziende e organizzazioni che cercano di sviluppare una cultura della sicurezza forte e di ridurre gli incidenti sul lavoro.

La specifica data di sviluppo del modello non è sempre chiara, ma il suo uso è diventato più diffuso negli anni '90 e da allora è stato adottato da numerose organizzazioni in tutto il mondo come strumento per valutare e migliorare la cultura della sicurezza.

Il "**Safety Culture Maturity Model**" sviluppato da DuPont non è direttamente collegato a specifici incidenti. È piuttosto uno strumento progettato per **valutare e migliorare la cultura della sicurezza** all'interno delle organizzazioni. Questo modello mira a promuovere la sicurezza sul luogo di lavoro e prevenire incidenti attraverso la valutazione del grado di maturità della cultura della sicurezza all'interno di un'organizzazione.

Tuttavia, DuPont è stata coinvolta in vari incidenti nel corso della sua storia, ma il modello di maturità della cultura della sicurezza è stato sviluppato per contribuire a evitare tali incidenti, migliorando la cultura della sicurezza all'interno dell'organizzazione.

È importante sottolineare che molti incidenti industriali hanno portato a cambiamenti significativi nelle prassi di sicurezza e nella cultura delle aziende coinvolte, inclusa DuPont.

DuPont ha purtroppo affrontato vari incidenti nel corso della sua storia, alcuni dei quali hanno attirato l'attenzione pubblica e sollevato preoccupazioni significative per la sicurezza industriale. Ad esempio, l'incidente di Bhopal in India.

Tuttavia, è importante notare che l'**incidente di Bhopal** non è avvenuto direttamente nelle strutture di DuPont, ma coinvolgeva un'altra società chiamata Union Carbide Corporation. Union Carbide era un'azienda chimica americana, e DuPont aveva precedenti collegamenti con Union Carbide ma non era coinvolta direttamente nell'incidente.

L'incidente di Bhopal è uno dei peggiori disastri industriali nella storia ed è avvenuto il 3 dicembre 1984, nella città di Bhopal, nello stato indiano di Madhya Pradesh. Un serio rilascio di gas tossici da una fabbrica di pesticidi di proprietà di Union Carbide ha causato la morte di migliaia di persone e gravi danni alla salute di molte altre.

L'incidente ha avuto conseguenze devastanti per l'ambiente e la salute pubblica, ed è stato oggetto di una lunga disputa legale.

Anche se DuPont non era direttamente coinvolta nell'incidente di Bhopal, l'incidente ha portato a una maggiore consapevolezza e attenzione globale per le questioni legate alla sicurezza industriale e all'uso di sostanze chimiche pericolose.

L'incidente di Bhopal ha avuto un impatto significativo sulla regolamentazione della sicurezza industriale e sulla responsabilità delle aziende in caso di incidenti ambientali.

Invece uno dei più noti e recenti incidenti di DuPont è avvenuto nell'anno 2014 presso la sua impianto di produzione chimica di La Porte, in Texas, noto come l'**incidente di La Porte**.

L'incidente di La Porte è stato causato da una fuga di gas altamente tossico, il gas metilclorometano. L'incidente ha comportato la morte di quattro lavoratori e il ferimento di altri. È stato uno dei più gravi incidenti in termini di vittime all'interno degli stabilimenti di DuPont. L'incidente ha sollevato preoccupazioni riguardo alle prassi di sicurezza e alla cultura della sicurezza all'interno dell'azienda.

Dopo l'incidente di La Porte e altri simili, DuPont ha affrontato critiche e un'attenzione significativa riguardo alla sua gestione della sicurezza. L'azienda ha annunciato misure per migliorare la sicurezza sul lavoro e la cultura della sicurezza all'interno dell'organizzazione.

È utile poi sottolineare che si può fare riferimento comunque anche ad **altri modelli** diffusi per **misurare, analizzare e implementare la cultura della sicurezza in un'organizzazione**. Questi modelli forniscono strumenti e metodologie per valutare e migliorare la cultura della sicurezza sul posto di lavoro e figurano tra essi:

1. Il **modello HSE** (Health, Safety, Environment) di Shell. Questo modello si concentra sulla salute, la sicurezza e l'ambiente. Valuta il comportamento, la cultura e il sistema di gestione della sicurezza all'interno di un'organizzazione.
2. Il **modello di Cameron e Quinn**. Basato sui concetti di cultura organizzativa, questo modello identifica quattro tipi di cultura: clan (cultura orientata al gruppo), gerarchica (cultura orientata alla struttura), adhocratica (cultura orientata all'innovazione) e di mercato (cultura orientata ai risultati). Questo modello può essere applicato anche alla cultura della sicurezza.
3. Il **modello Behavior-Based Safety** (BBS): Questo modello si basa sull'osservazione del comportamento dei dipendenti e sull'introduzione di cambiamenti nel comportamento per migliorare la cultura della sicurezza.
4. Il **modello Zohar**: Il modello di Zohar si concentra sulla psicologia organizzativa e suggerisce che la cultura della sicurezza è influenzata dalla percezione dei lavoratori rispetto alla sicurezza e all'impegno dell'organizzazione verso la sicurezza.
5. Il **modello Geller**: Il modello di E. Scott Geller si concentra sull'importanza di influenzare il comportamento e la cultura della sicurezza attraverso il coinvolgimento dei dipendenti e la promozione di comportamenti sicuri.

In conclusione, è necessario tener presente che ogni modello ha il suo approccio unico e può essere utilizzato in base alle esigenze specifiche dell'organizzazione. È quindi di vitale importanza **scegliere il modello o la metodologia più adatto al contesto e agli obiettivi dell'azienda** per misurare, analizzare e migliorare la sua cultura della sicurezza.

Veronica Bonanomi

RSPP e Formatrice

 Licenza Creative Commons

---

www.puntosicuro.it