PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 26 - numero 5719 di Mercoledì 23 ottobre 2024

Vision Zero nei luoghi di lavoro

La strategia globale dell'International Social Security Association (ISSA) per Vision Zero e i 14 indicatori proattivi principali per la sicurezza, la salute e il benessere sul lavoro.

Condizioni di lavoro non sicure e malsane contribuiscono a oltre 2,3 milioni di decessi ogni anno nel mondo. Vision Zero (VZ) nei luoghi di lavoro presenta la sfida di prevenire tutti gli incidenti gravi e le malattie e le patologie correlate al lavoro. Le aziende e altre organizzazioni svolgono un ruolo chiave nello sviluppo e nell'implementazione di VZ e sono supportate da organizzazioni internazionali come l'Organizzazione Internazionale del Lavoro e l'Associazione Internazionale per la Sicurezza Sociale (ISSA). VZ nei luoghi di lavoro ha una lunga storia e diverse radici, che spiegano la varietà nella sua applicazione. È strettamente associato sia concettualmente che praticamente allo sviluppo di un'ampia cultura della prevenzione, incentrata sulla sicurezza, la salute e il benessere della forza lavoro come parte integrante del business.

VZ nei luoghi di lavoro si è sviluppato rapidamente dalla Dichiarazione di Seul (2008), in base alla quale i leader globali della sicurezza e della salute sul lavoro e i rappresentanti dei governi nazionali hanno espresso la loro volontà di creare una cultura mondiale della prevenzione. In particolare, l'ISSA ha lanciato una strategia e una campagna VZ globali nel 2017, che ora (nel 2021) è attiva in oltre 80 paesi. Le politiche e le strategie VZ per il traffico stradale e i luoghi di lavoro si sovrappongono e possono rafforzarsi a vicenda, poiché le strade sono un luogo di lavoro importante in molti lavori.

L'implementazione di VZ nei luoghi di lavoro dovrebbe essere considerata una strategia di impegno, basata su un impegno genuino sia dei top leader che di tutto il personale. È importante che VZ nei luoghi di lavoro sia inteso come una visione e un'ambizione a lungo termine, non come un obiettivo. Gli indicatori anticipatori proattivi sono quindi più importanti per VZ rispetto agli indicatori ritardatari, come le frequenze degli incidenti.

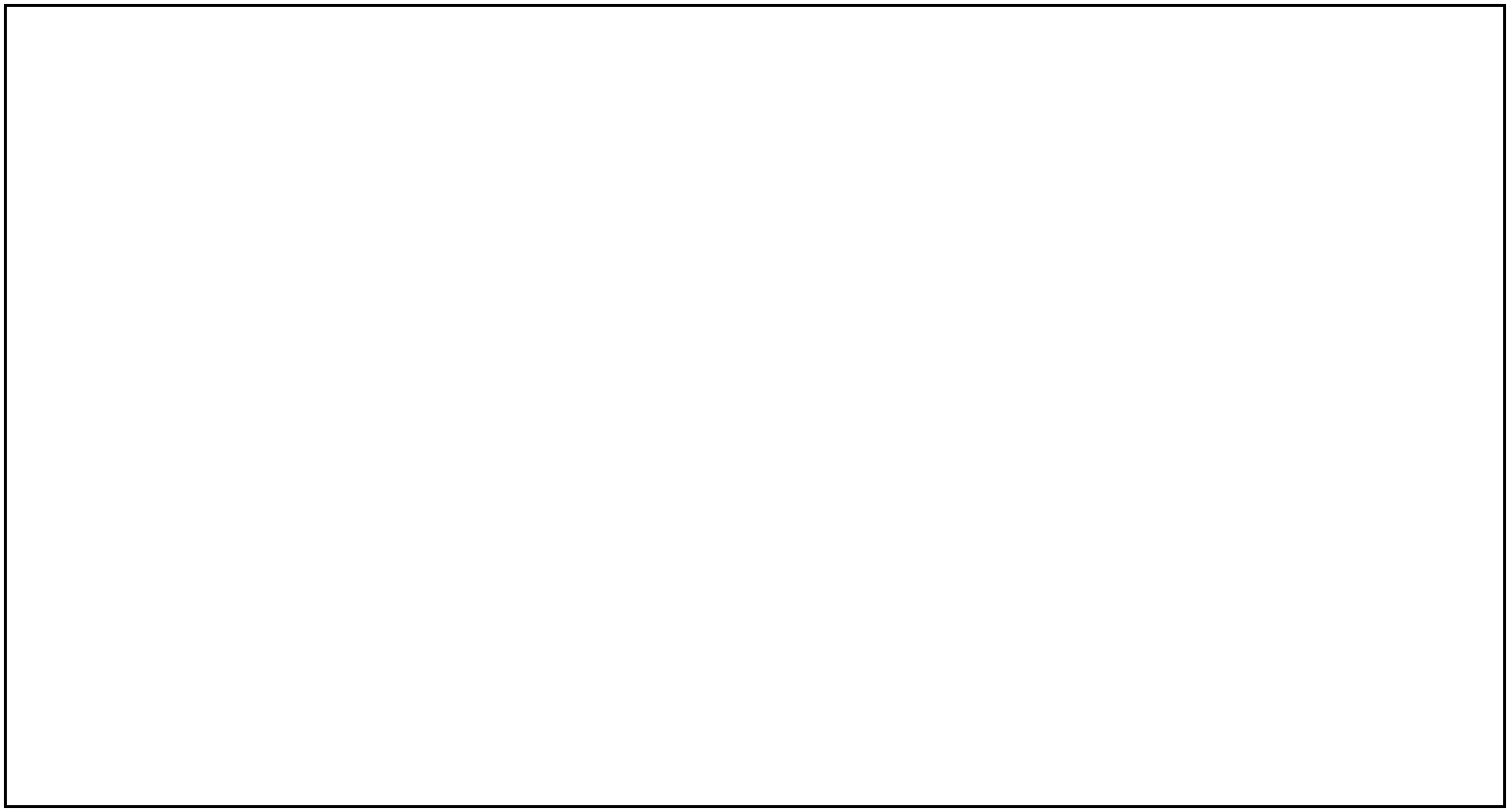
Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0967] ?#>

Le sfide globali in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

L'attenzione di questo capitolo è rivolta a come Vision Zero (VZ) viene applicata nelle organizzazioni e nei luoghi di lavoro. Da una prospettiva globale, la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro necessitano ancora di molti miglioramenti e le recenti minacce al nostro modo di lavorare in tempi di crisi economiche e sociali (ad esempio, durante la pandemia di COVID-19) rafforzano questa esigenza. Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO 2019), ogni anno più di 2,3 milioni di persone muoiono nel mondo a causa di incidenti e malattie legate al lavoro e si stima che gli incidenti stradali rappresentino circa un terzo di tutti i decessi correlati al lavoro (EC 2020).

In parole povere, circa 7.500 persone muoiono ogni giorno a causa di condizioni di lavoro non sicure e malsane. Circa 6.500 di loro muoiono per malattie legate al lavoro e circa 1.000 per incidenti mortali (vedi Fig. 1), mentre i numeri per incidenti e malattie non mortali sono molto più alti.

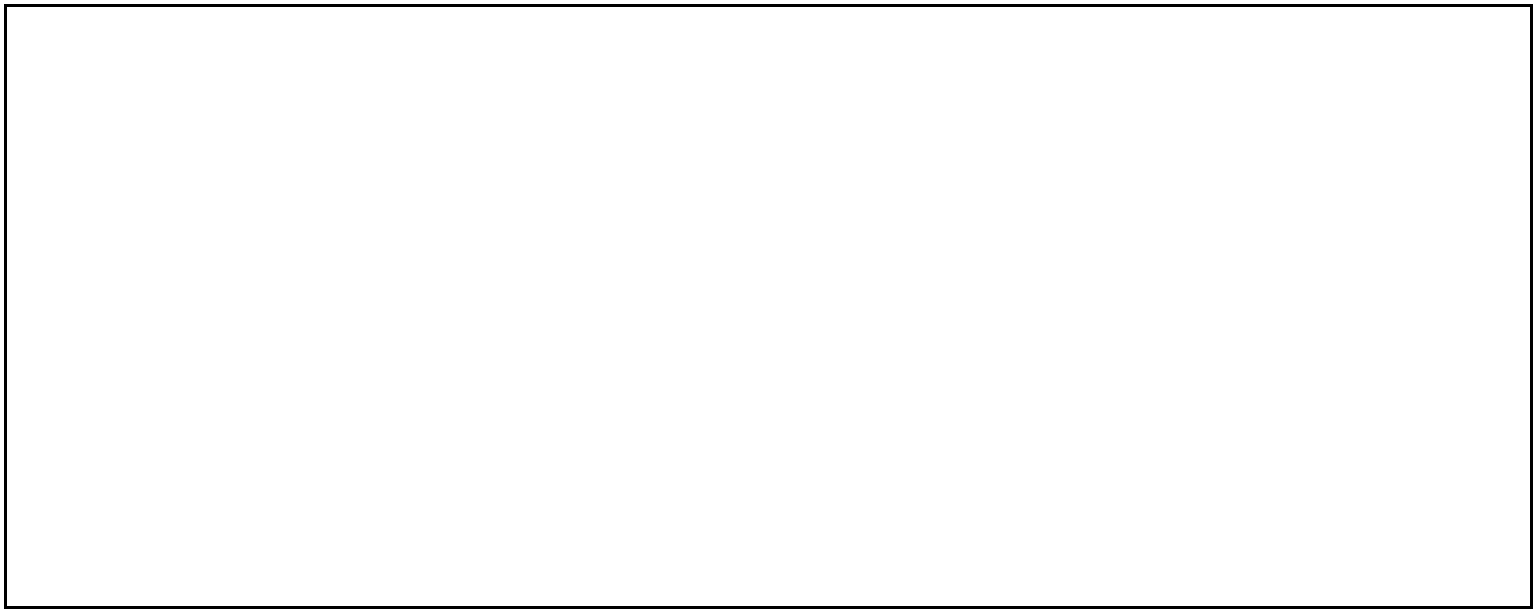
Figura 1



Decessi al giorno dovuti a condizioni di lavoro non sicure e malsane (a livello globale) (ILO 2019)

Ci sono grandi differenze nelle frequenze di incidenti e malattie correlate al lavoro per regione, paese e settore. La Figura 2 mostra i tassi di mortalità per incidenti ogni 100.000 persone nella forza lavoro di varie regioni continentali. In Europa, le frequenze di incidenti mortali sono notevolmente inferiori rispetto, ad esempio, ad Asia e Africa, ma sono ancora necessari e possibili miglioramenti significativi in ??Europa.

Figura 2

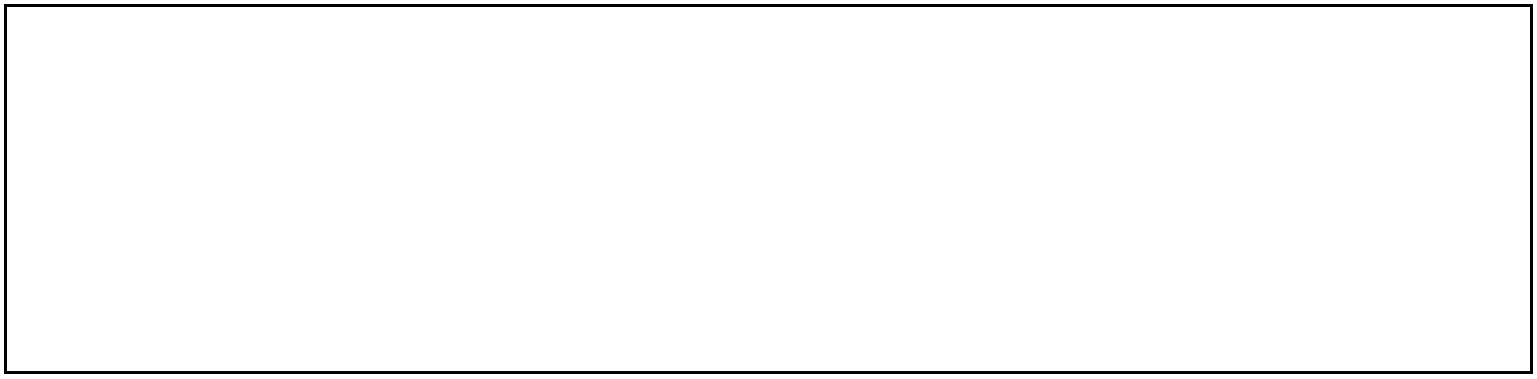


Tassi di mortalità per infortunio ogni 100.000 persone nella forza lavoro, 2014 (ILO 2019)

L'elevato numero di incidenti e malattie legate al lavoro non significa solo un alto tributo umano, ma anche notevoli perdite economiche. Secondo l'ILO, la perdita economica globale è stata stimata al 4% del Prodotto Interno Lordo Globale. Questo perché milioni di giornate lavorative produttive vengono perse, ci sono danni materiali e i processi di produzione vengono interrotti. Allo stesso tempo, ci sono enormi costi associati per l'assistenza sanitaria e gli indennizzi dei lavoratori. Non

sorprende quindi che il lavoro dignitoso e la crescita economica siano uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (ONU) (SDG n. 8) per il 2030 (ONU 2015). L'SDG n. 3 - Buona salute e benessere - è rilevante anche per i luoghi di lavoro e la sicurezza stradale (ad esempio, SDG n. 3.6), così come l'SDG n. 9 - Industria, innovazione e infrastrutture e l'SDG n. 12 - Consumo e produzione responsabili (Fig. 3).

Figura 3



I simboli degli Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite n. 3, 8, 9 e 12, rilevanti per Vision Zero nei luoghi di lavoro e nella sicurezza stradale

Vision Zero nei luoghi di lavoro: radici e sviluppi

L'attenzione alla sicurezza nei luoghi di lavoro ha una lunga tradizione ed è importante in tutte le parti del mondo. Le attuali pratiche con VZ nei luoghi di lavoro si basano, almeno in parte, su una serie di esperienze storiche con la prevenzione degli incidenti.

[...]

La strategia globale dell'ISSA per Vision Zero (dal 2017)

L'International Social Security Association (ISSA) ha lanciato una strategia VZ per i luoghi di lavoro nel 2017 basata sul presupposto che tutti gli incidenti (gravi), i danni e le malattie professionali siano prevenibili (ISSA 2017). VZ in questo contesto è l'ambizione e l'impegno a creare e garantire un lavoro sicuro e sano prevenendo tutti gli incidenti (gravi), i danni e le malattie professionali. Ciò richiede un processo di miglioramento continuo, mirato all'eccellenza in sicurezza, salute e benessere (SHW). La strategia globale ISSA è associata a una campagna VZ globale, che (nel 2021) è in corso in più di 80 paesi e in cui più di 11.000 organizzazioni si sono associate alla campagna e alla strategia.

VZ non è un obiettivo; è una "Visione" e un processo, un viaggio verso l'ideale. VZ è qualcosa che fai, non qualcosa che hai. È associato a valori etici e implica che il lavoro dovrebbe aiutare i lavoratori a mantenere e migliorare il loro SHW e a sviluppare la loro autostima, le loro competenze e la loro occupabilità. Un impegno genuino verso VZ può avviare e sostenere il processo e il supporto sociale necessari per il processo VZ. Le organizzazioni, sia grandi che piccole, possono impegnarsi verso VZ indipendentemente dalle loro prestazioni in SHW.

Una Vision è associata a una mentalità, un'immagine mentale di come sarà o potrebbe essere il futuro. Richiede attenzione a SSH nella fase di progettazione, nella pianificazione, nelle procedure e nelle pratiche. I tre aspetti, "Sicurezza, Salute e Benessere", interagiscono e possono rafforzarsi a vicenda, implicando così opportunità di sinergia. Di conseguenza, la conseguenza dell'impegno per zero incidenti è quella di creare queste sinergie affrontando contemporaneamente seriamente la salute e il benessere (Zwetsloot et al. 2017a). Concentrandosi non solo sulla sicurezza, ma anche sulla salute e sul benessere, la strategia VZ si basa su iniziative emergenti in politiche e pratiche per prevenire, ad esempio, stress sul posto di lavoro, terrore, violenza, bullismo e molestie, nonché problemi ergonomici come sollevamento di carichi pesanti e sforzo ripetitivo sul posto di

lavoro.

L'ISSA ha sviluppato una guida per le organizzazioni che vogliono implementare o sviluppare ulteriormente VZ. La guida è stata sviluppata in stretta interazione con molte organizzazioni e professionisti ed è strutturata attorno a sette "Regole d'oro" per VZ per SHW sul lavoro (ISSA 2017):

1. 1.Assumi la leadership ? dimostra impegno
2. 2.Identificare i pericoli ? controllare i rischi
3. 3.Definire gli obiettivi ? sviluppare programmi
4. 4.Garantire un sistema sicuro e sano: essere ben organizzati
5. 5.Garantire la sicurezza e la salute nelle macchine, nelle attrezzature e nei luoghi di lavoro
6. 6.Migliorare le qualifiche ? sviluppare la competenza
7. 7.Investire nelle persone ? motivare attraverso la partecipazione

La guida per le 7 Golden Rules, che si rivolge a datori di lavoro e manager, può essere scaricata dal sito web ISSA visionzero.global ed è disponibile in molte lingue, e sono disponibili anche diverse versioni specifiche per settore. Inoltre, è possibile scaricare un'app "Seven Golden Rules ISSA" (attualmente in inglese e spagnolo), ed è disponibile anche tramite il sito web: www.sevengoldenrules.com .

Indicatori anticipatori proattivi dell'ISSA per Vision Zero (dal 2020)

Molte aziende e organizzazioni sono state ispirate dalla strategia ISSA VZ, ma una delle sfide e delle trappole in cui cadono le organizzazioni quando implementano e valutano gli effetti delle strategie VZ è, come detto sopra, il loro affidamento esclusivo sulla misurazione di indicatori "reattivi" (*dopo che si sono verificati incidenti*) e "in ritardo", come incidenti, decessi, lesioni, danni, assenze per malattia e malattie. Quindi la domanda è: cos'altro possono misurare che li aiuterà a orientarsi nella giusta direzione, che può individuare aree per azioni preventive e promozionali e che può essere utilizzato come indicatori "proattivi" e "principali"?

Per supportare la strategia ISSA VZ e le sette Golden Rules, nel 2020 è stato sviluppato un set di 14 indicatori anticipatori proattivi attraverso un processo interattivo e collaborativo che ha coinvolto ricercatori, organizzazioni e aziende. Ci sono due indicatori anticipatori proattivi per ciascuna delle 7 Golden Rules come delineato nella Tabella 3. È inoltre disponibile una Guida ISSA per l'uso degli indicatori, nonché una scheda informativa per ciascuno degli indicatori. Le schede informative comprendono obiettivi, concetti chiave, buone pratiche, limitazioni e opzioni per la misurazione dell'indicatore.

Tabella 3 Panoramica dei 14 indicatori proattivi principali per la sicurezza, la salute e il benessere sul lavoro (SHW) (ISSA 2020)

Tema VZ	Approccio tradizionale alla sicurezza (prevenzione degli incidenti)	Visione zero incidenti (ZAV)	Zero danni per la sicurezza, la salute e il benessere (SHW)
Strategia di impegno	Strategia **di controllo** della sicurezza	Strategia **di impegno** per la sicurezza	SSH è una strategia **di impegno a lungo termine**
	La sicurezza è una **priorità**	La sicurezza è un **valore**	Gli SSH sono un **valore**
	La sicurezza (0 incidenti) è un obiettivo (irrealistico)	La sicurezza è un **processo** , un viaggio	Gli SSH sono un **processo** , un viaggio
	Sicurezza e salute sono in pratica due mondi **distinti**	**La sicurezza e la salute sono strettamente interconnesse** sia dal punto di vista etico che pratico	**Gli SSB sono strettamente interconnessi** sia dal punto di vista etico che pratico
Un modo di fare business	I miglioramenti della sicurezza derivano dai programmi **di sicurezza**	La sicurezza è parte integrante del fare **impresa**	SSB è parte integrante del fare **impresa**
	La sicurezza è principalmente una sfida **tattica** e operativa	La sicurezza è una sfida **strategica**	SSB sono una sfida **strategica**
	Gestione del rischio	**Leadership** in sicurezza ed eccellenza aziendale	**Leadership** SHW ed eccellenza aziendale
	La sicurezza è percepita come un fattore **di costo**	La sicurezza è percepita come un **investimento**	**Gli SSH sono percepiti come investimenti** a lungo termine
	La sicurezza è rilevante solo **internamente** (e per le autorità)	La sicurezza è rilevante anche per i partner commerciali e gli stakeholder **esterni**	Gli SSH sono rilevanti anche per i partner commerciali e gli stakeholder **esterni**
Innovazione	Il posto di lavoro è più o meno un ambiente **statico** in cui la gestione della sicurezza porterà a un miglioramento continuo	Il posto di lavoro è un ambiente **dinamico** in cui le innovazioni tecnologiche e sociali sono importanti per miglioramenti significativi della sicurezza	Il posto di lavoro è un ambiente **dinamico** in cui le innovazioni tecnologiche e sociali sono importanti per miglioramenti significativi in SSB
Cultura della prevenzione	**Prevenire** gli incidenti	**Creare** sicurezza	**Creare** SSB sul lavoro
	Conformità – "Dobbiamo" (motivazione esterna)	**Partecipazione** – "Vogliamo" (motivazione intrinseca)	**Partecipazione** – "Vogliamo" (motivazione intrinseca)
	Gli incidenti sono **fallimenti**	Gli incidenti sono **opportunità** di apprendimento	Gli eventi SHW (incidenti, casi) sono **opportunità** di apprendimento
	È **auspicabile un comportamento sicuro**	Il comportamento sicuro è la **norma**	Il comportamento che promuove SSH è la **norma**
	Il comportamento dei lavoratori (errore umano) è parte del **problema**	I lavoratori sono autorizzati a trovare soluzioni: sono parte della **soluzione**	I lavoratori sono autorizzati a trovare soluzioni: sono parte della **soluzione**
	La sicurezza è progettata o prescritta da **esperti**	La sicurezza è co-creata da esperti e **da tutti** i membri dell'organizzazione (con un approccio basato sull'interrogazione e sull'apprendimento)	Gli SSH sono creati congiuntamente da esperti e **da tutti** i membri dell'organizzazione (con un approccio basato sull'interrogazione e sull'apprendimento)
	Focus sui **sistemi di gestione**	Concentrarsi sulla **cultura** e sull'apprendimento	Concentrarsi sulla **cultura** e sull'apprendimento
	La cultura della sicurezza è importante	La cultura della sicurezza e la cultura del " **giusto** " sono importanti	SSB che promuovono una cultura " **giusta** " sono importanti
	Attenzione alla **prevenzione degli incidenti**	Attenzione alla prevenzione degli incidenti e **alla promozione della sicurezza**	Attenzione alla prevenzione e alla **promozione** della SSB nel lavoro e **nella vita**
Etica e CSR	La gestione della sicurezza è sempre **razionale**	La gestione della sicurezza è razionale ma anche fondata **sull'etica**	La leadership SHW è razionale ma anche fondata **sull'etica**
	La sicurezza è associata a prescrizioni, scartoffie e di proprietà o attribuita solo a **pochi** leader o lavoratori	La sicurezza è fonte di ispirazione, "viva" e "posseduta" da **tutti** i membri dell'organizzazione	Gli SHW sono fonte di ispirazione, "vivi" e "di proprietà" di **tutti** i membri dell'organizzazione
	Leadership **transazionale**	Leadership **trasformazionale**	**La leadership trasformativa** presta attenzione anche alle richieste e alle risorse del lavoro
	Politica di sicurezza **implicitamente** basata sui valori	Politica di sicurezza **esplicitamente** basata sui valori	Politica SSH **esplicitamente** basata sui valori
Networking e co-creazione	Il miglioramento della sicurezza è attivato da processi **interni** (Pianifica, Fai, Controlla e Agisci)	Il miglioramento della sicurezza è innescato anche dall'apprendimento dalle esperienze di altri all'interno e **all'esterno** dell'organizzazione	Il miglioramento della SSH è innescato anche dall'apprendimento dalle esperienze degli altri all'interno e **all'esterno** dell'organizzazione
	Benchmarking su indicatori **ritardati** (come i tassi di infortunio)	Benchmarking su indicatori **anticipatori** e buone pratiche	Benchmarking su indicatori **anticipatori** e buone pratiche
	Il miglioramento della sicurezza è innescato dalle **migliori** pratiche del settore	Il miglioramento della sicurezza è innescato dall'adozione e dall'adattamento delle **buone** pratiche di altre organizzazioni e settori (ZAV)	I miglioramenti di SSH sono innescati dall'adozione o dall'adattamento di **buone** pratiche da altre organizzazioni e settori (VZ)

Tavolo a grandezza naturale

La guida fornisce tre opzioni per l'utilizzo degli indicatori anticipatori proattivi:

- Opzione 1: una checklist Sì/No, incentrata sulle attività chiave per processi efficaci in ogni aspetto della sicurezza, della salute e del benessere.
- Opzione 2: una stima della frequenza affronta la frequenza con cui le attività chiave per buoni processi SSH vengono svolte in modo sistematico e coerente. Il grado di azione sistematica e coerenza può essere stimato utilizzando, ad esempio, cinque ampie categorie semiquantitative: Sempre o quasi sempre - Frequentemente - Occasionalmente - Raramente - Molto raramente o mai.
- Opzione 3: Misurazione quantitativa, in cui le attività chiave sono misurate quantitativamente con frequenze o percentuali. I relativi risultati possono essere utilizzati per il benchmarking.

Fonte: SpringerLink

Licenza Creative Commons

---

www.puntosicuro.it