PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 21 - numero 4517 di Giovedì 25 luglio 2019

La misura dei comportamenti è un indicatore della cultura della sicurezza

L'importanza della misura dei comportamenti come indicatore della cultura della sicurezza e dell'efficacia della formazione e dell'organizzazione.

La normativa italiana in materia di sicurezza è basata su un numero molto alto di adempimenti e di obblighi. L'impostazione che è stata pensata era quella di ottenere prevenzione tramite l'**evidenza di adempimenti**.

Oggi chi si occupa di sicurezza (RSPP, consulenti, organi di vigilanza, enti di certificazione ecc.) si focalizza sul puntuale rispetto degli obblighi di legge, piuttosto che la sicurezza reale, ovvero come le persone si comportano realmente.

Ad esempio per quanto attiene agli **obblighi formativi** si discute spesso sulle ore necessarie, su chi può rilasciare gli attestati, sulle informazioni minime che devono contenere, sulla necessità o meno di informare organismi paritetici, sui requisiti dei docenti e istruttori ecc.

Non si vedono discussioni sul fatto se il lavoratore non solo ha appreso durante il corso, ma si comporta di conseguenza.

Non è affatto scontato che un lavoratore i cui attestati di formazione sono "regolari" dal punto di vista normativo, che opera in un'azienda certificata 18001/45001 e/o dotata di Modello 231, si comporti in modo sicuro.

Non è scontato che pur disponendo di procedure di sicurezza, le rispetti.

Anche per un preposto correttamente formato non è scontato vigilare se i lavoratori indossano o meno i DPI.

Non è scontato che un lavoratore che vede un near miss, lo segnali con le procedure aziendali.

Come d'altra parte, e per analogia, non è scontato che chi guida un'auto, pur formato, si comporti in modo "sicuro".

Mentre ormai è noto agli operatori di settore che la maggior parte degli infortuni è di natura comportamentale, ci si focalizza su adempimenti che non governano il comportamento umano, stressano gli operatori, producono una mole ingente di carta che costa alle organizzazioni e produce pochissimo in termini di miglioramento della **sicurezza reale**.

Il motivo di ciò deriva dal fatto che il **comportamento umano**, obbedisce a specifiche leggi scientifiche e non a quelle giuridiche.

Che cosa ha prescritto il legislatore per tentare di vigilare, cioè di monitorare il comportamento?

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

I riferimenti in ambito testo unico sono:

1. Comma 18 art 3-bis per quanto attiene al livello del Datore di Lavoro e dirigenti "3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ..."
2. Nell'art 19 comma 1 lettera a "obblighi del preposto" per quanto attiene la vigilanza dei preposti nei confronti dei lavoratori
3. Nell'art 30 comma 1 f per quanto attiene ai modelli 231 in ambito sicurezza e salute sul lavoro "alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

Organizzare un sistema organizzativo di vigilanza, è difficile.

A livello di **preposti**:

- spesso non sanno che è una attività a loro carico, o fanno fatica ad attuarla
- non dispongono di sistemi snelli per effettuare tale attività (in qualche caso si usa un "quaderno del capo" in cui registrare ciò che si fa, in altri casi compilano delle schede orientate a trovare "chi sgarra" per attivare il sistema punitivo del modello 231).

A livello di Datore di lavoro/dirigenti:

- non sanno come organizzare un "sistema strutturato" di vigilanza
- che non dispongono di strumenti ad hoc

Anche in grandi organizzazioni spesso manca un efficace **sistema di vigilanza** in grado di misurare in modo "adeguato" ciò che avviene in campo.

Per "adeguato" intendiamo:

- un sistema di misura la cui metodologia garantisca la veridicità del dato di misura (la presenza di un osservatore distorce ciò che si sta osservando)
- un campione sufficientemente ampio
- dotato di un sistema di report utile a fare analisi a livello organizzativo

La nostra esperienza ci suggerisce di organizzare un sistema di osservazioni/vigilanza, derivato dalla Behavior Based Safety (B-BS), e strutturato in questo modo:

1. - progettare un "sistema strutturato" di monitoraggio, con una frequenza di attività che sia compatibile con le esigenze di produzione e nel contempo sia sufficientemente fitta
2. - progettare una checklist specifica per Datore di Lavoro/dirigente per monitorare l'attività dei preposti, magari durante specifiche riunioni ad hoc
3. - progettare checklist specifiche per preposti per il monitoraggio dei comportamenti dei lavoratori (per le aziende che

implementano B-BS invece l'attività è svolta da lavoratori appositamente formati chiamati osservatori)

4. - Formazione sia al Datore di Lavoro/dirigenti che preposti su come condurre in modo efficace una attività di osservazione e sulle tecniche di feedback da dare agli osservati
5. - disporre di un Data base su cui poter caricare in modo agevole l'esito del monitoraggio (registrazione delle osservazioni) e da cui poter estrarre facilmente alcuni grafici.

I **vantaggi** di questo approccio sono:

- poter documentare a terzi (anche in termini di scarico di responsabilità) un efficace sistema di monitoraggio dei comportamenti
- poter analizzare i dati per poter migliorare il sistema
- far cambiare i comportamenti nella direzione voluta.

Requisiti del Data Base

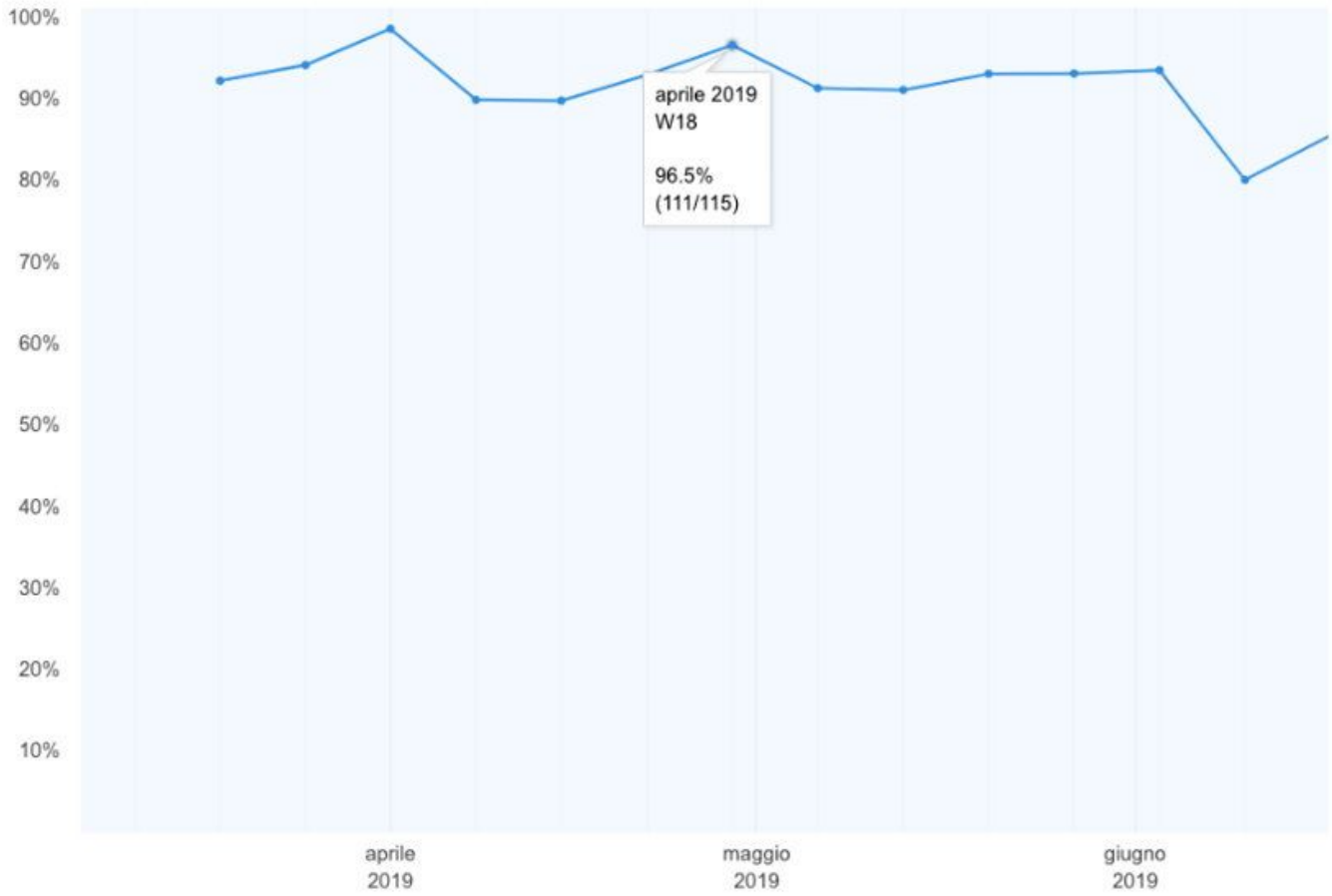
Il data base rappresenta uno strumento importante per il funzionamento del sistema complessivo.

Dovrebbe consentire almeno le seguenti funzioni:

1. produrre un grafico con l'indicazione della "quantità" di osservazioni effettuate nel tempo (ad esempio a settimana o al mese) rispetto all'obiettivo prefissato in tutta l'azienda o in un reparto/turno come nella figura sotto riportata. Questo consente di verificare se tutti gli incaricati di attività di osservazione stanno tenendo il passo rispetto a quanto deciso in sede di progettazione del sistema. Il data base oltre a produrre dati di tipo statistico dovrebbe consentire di verificare anche il numero di osservazioni condotte in un determinato periodo di tempo dal singolo (Datore di lavoro/Dirigente/preposto/osservatore)

2. possibilità di estrarre la percentuale dei comportamenti sicuri (o per usare un'altra terminologia delle "conformità") in un determinato periodo di tempo, in un certo reparto/squadra/turno di lavoro.

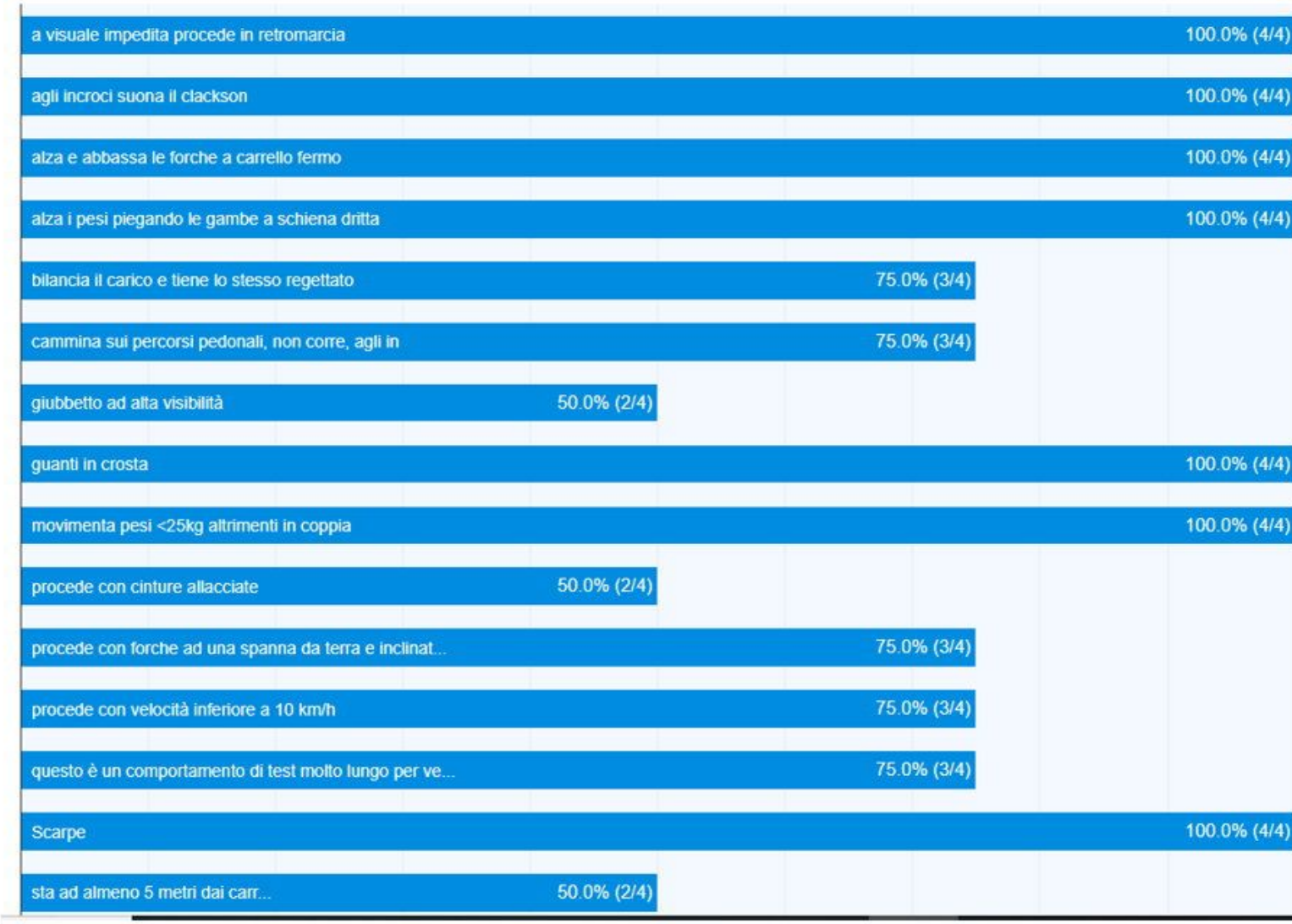
Ci dovrebbe essere anche qui la possibilità di estrarre dati aggregati (ad es. tutti i comportamenti indicati nella checklist) e dati di dettaglio come un singolo comportamento (ad esempio il lavoratore alza il peso a schiena dritta piegando le gambe).



Le informazioni ottenute devono permettere di capire:

- in quali aree dell'organizzazione (reparti, squadre, turni ecc) vi sono comportamenti più a rischio
- se vi è o meno omogeneità nei dati misurati
- se i dati di alcune aree sono troppo belli per essere veri

3. estrarre i "commenti" del lavoratore osservato associati a comportamenti a rischio, i quali possono evidenziare carenze organizzative, o strutturali, o di formazione/addestramento sulle quali innescare piani di azione e miglioramento.
4. confrontare tra loro l'andamento temporale di singoli comportamenti all'interno di una specifica checklist per evidenziare rapidamente i comportamenti più a rischio su cui intervenire con priorità come in figura:



5. possibilità di esportare i dati per ulteriori eventuali analisi

La misura della "Cultura della sicurezza"

Il parametro percentuale dei comportamenti sicuri a livello azienda (ovvero il rapporto tra quelli sicuri e tutti quelli osservati) è anche un ottimo indicatore per misurare la cultura della sicurezza nonché l'efficacia delle misure messe in atto e della formazione.

Ing. Riccardo Borghetto

Consulente di direzione. Esperto certificato in Behavior Based Safety

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it