PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2582 di mercoledì 09 marzo 2011

Una lista di controllo per favorire i comportamenti sicuri

L'essere umano non è una macchina, dobbiamo accettarlo e proporre delle condizioni di lavoro a misura d'uomo. L'individuazione dei pericoli, il sovraccarico e sottocarico lavorativo, le giuste motivazioni ai comportamenti sicuri.

In questi ultimi anni il mondo della sicurezza sul lavoro è spesso attraversato dal tema dei **comportamenti sicuri**, visto spesso come punto centrale di ogni politica di prevenzione aziendale. Comportamenti sicuri che si contrappongono a quelli insicuri, ai comportamenti errati, agli errori umani che secondo alcune ricerche solo la causa della maggior parte degli incidenti sul lavoro. Salvo poi dover ammettere che, nella nostra condizione umana imperfetta, azzerare gli errori è praticamente impossibile. E che una politica aziendale deve tenerne conto il più possibile nella messa a punto di procedure e misure che diminuiscono le conseguenze di eventuali errori.

Questi temi sono affrontati da una lista di controllo di Suva, istituto svizzero per l'assicurazione e la prevenzione degli infortuni. Ricordiamo che l'Istituto aveva già pubblicato in passato documenti ricchi di consigli utili - per datori di lavoro, dirigenti, preposti, addetti alla sicurezza - per motivare i lavoratori ad adottare comportamenti sicuri.
In un documento erano stati anche elencati alcuni dei **principali ostacoli al comportamento sicuro**:
- il cullarsi in false sicurezze: il pericolo deve essere reale per spingere la persona a temere per la propria incolumità;
- la convinzione di non poter fare nulla contro i pericoli: occorre avere la certezza di poter contrastare il pericolo e di attuare le necessarie misure di sicurezza;
- la maggiore attenzione data ad altri bisogni o esigenze rispetto alla sicurezza: ad esempio ci sentiamo obbligati a fornire il rendimento che si attende da noi, magari a scapito della sicurezza. Spesso nelle nostre scelte optiamo poi per la soluzione più comoda oppure per quella che ci permette di fare bella figura;
- l' "inganno dell'esperienza": sul luogo di lavoro tendiamo a non renderci conto dei vantaggi del comportamento sicuro semplicemente perché non abbiamo subito un infortunio. Sappiamo per esperienza, invece, che rispettare la sicurezza richiede da parte nostra un maggiore impegno di energie e di tempo e che impone anche delle restrizioni personali.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVDC44] ?#>

Veniamo dunque alla lista di controllo dal titolo " **Comportamento sicuro**".

Questo documento parte dalla constatazione che "**l'essere umano non è una macchina**".
Che "si affatica, si distrae, commette errori". Che "è portato a rimuovere l'idea del pericolo".
Tuttavia l'essere umano ha un importante virtù , quella di sapersi "adattarsi alle esigenze dettate da situazioni nuove e inattese".
Questo è l'uomo che abbiamo di fronte. Se lo accettiamo e gli proponiamo delle condizioni di lavoro " a misura d'uomo", daremo un valido contributo alla sicurezza sul lavoro.

Questi i **punti nevralgici** che favoriscono i comportamenti non sicuri:
- "organizzare il lavoro senza tener conto delle caratteristiche peculiari dell'essere umano;
- esigere troppo o troppo poco;
- mancanza di motivazione per un comportamento sicuro".
La lista di controllo serve proprio a porre rimedio a questi punti nevralgici.

Individuazione dei pericoli
In un luogo di lavoro i potenziali pericoli devono essere facilmente individuabili.

Per poterli individuare i dipendenti vengono "informati regolarmente sui pericoli esistenti e sul modo di comportarsi consono ai principi della sicurezza"?
Vi sono poi pericoli (come "la radiazione radioattiva o il velenoso monossido di carbonio inodore") che "non vengono percepiti dai nostri sensi" e richiedono conoscenze specifiche per essere individuati. Senza dimenticare che alcune anomalie percettive, "quali il daltonismo o la sordità, rendono difficile l'individuazione dei pericoli".

Inoltre si sa che vi sono **condizioni ambientali sfavorevoli** che possono pregiudicare non solo il benessere dei dipendenti ma anche la loro capacità di percepire il pericolo. E comunque la capacità di percezione e attenzione dell'essere umano sottosta a mutamenti influenzati da fattori interni ed esterni.
Riguardo ai fattori esterni si facilita la **percezione del pericolo** se sono risolti in modo soddisfacente i seguenti punti:
- " rumore;
? microclima (calore, freddo, correnti d'aria, umidità);
? illuminazione (locali scuri, luce abbagliante, eccessivi contrasti di chiaro ? scuro, luce esclusivamente artificiale").

Poi i **sistemi d'avvertimento e di comando** "sono concepiti in modo da non sottoporre l'operatore ad un sovraccarico mentale eccessivo"?
In fondo distrarsi è umano. E **la sicurezza deve essere garantita "anche in caso di errori commessi per distrazione**".

Affaticamento, sovraccarico e sottocarico
In ogni attività devono "essere previste sufficienti **pause** ripartite sull'intera giornata lavorativa, atte a offrire il necessario riposo":
- "più pause brevi sono più efficaci di un'unica pausa lunga;
- l'ideale sarebbe fare delle pause da 5 a 10 minuti ogni ora".

Un piano di **lavoro a turni** deve essere concepito in modo che:
? "non vengano mai superati 4 turni di notte consecutivi;
? dopo il lavoro ci sia una pausa di riposo di almeno 24 ore".

Se poi in ogni azienda è necessario che si adottino misure atte a evitare attività frenetiche e stress nocivo, è bene anche mettere in atto misure che riducano l'eventuale monotonia sul lavoro.
Il documento di Suva ci ricorda che "sono **monotone** le attività che si ripetono continuamente, praticamente prive di cambiamenti e stimoli ambientali: esse mettono le persone coinvolte in uno stato di ridotta concentrazione e creano condizioni di lavoro che favoriscono il consumo di sostanze che generano dipendenza".
Mentre le capacità percettive risultano pregiudicate e i controlli vengono trascurati quando si è invece "tenuti a lavorare a ritmi serrati e sotto stress con conseguente aumento del rischio di infortunio".

Motivazione per un comportamento sicuro
Come sappiamo la motivazione ai comportamenti sicuri è molto importante.
Questi alcuni **consigli** che si possono trarre dalle domande riportate nella check list:
- i dipendenti devono essere informati regolarmente "sulla qualità del lavoro da loro svolto e sul loro comportamento relativo alla sicurezza (riconoscimento per un buon lavoro, consigli per miglioramenti)";
- i dipendenti devono potersi comportarsi in modo consono ai principi della sicurezza senza doverne subire le conseguenze ("ad es. rimprovero perché si lavora troppo lentamente, ridicolizzazione");
- bisogna consentire ai lavoratori di "esprimersi in materia di organizzazione del lavoro e in tutto ciò che concerne la sicurezza sul lavoro";
- i superiori devono "dare il buono esempio nell'ambito della sicurezza sul lavoro";
- il mancato rispetto delle norme di sicurezza deve essere "segnalato e sanzionato in caso di recidiva".

La lista di controllo, in relazione all'importanza dei **contatti sociali**, si conclude chiedendo di verificare che i lavoratori abbiano "sufficienti possibilità di comunicare con i loro colleghi di lavoro". Senza dimenticare di parlare con i lavoratori quando si ha l'impressione che questi "abbiano problemi associati al consumo di sostanze che generano dipendenza".

Suva, lista di controllo, " Comportamento sicuro", (formato PDF, 403 kB).

Tiziano Menduto

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it