

L'importanza di conoscere e valutare i collaboratori per la nuova sicurezza aziendale

*H1 Hrms sistema integrato di gestione del personale a supporto della
Funzione Hr per l'applicazione delle norme sulla **Sicurezza Aziendale***

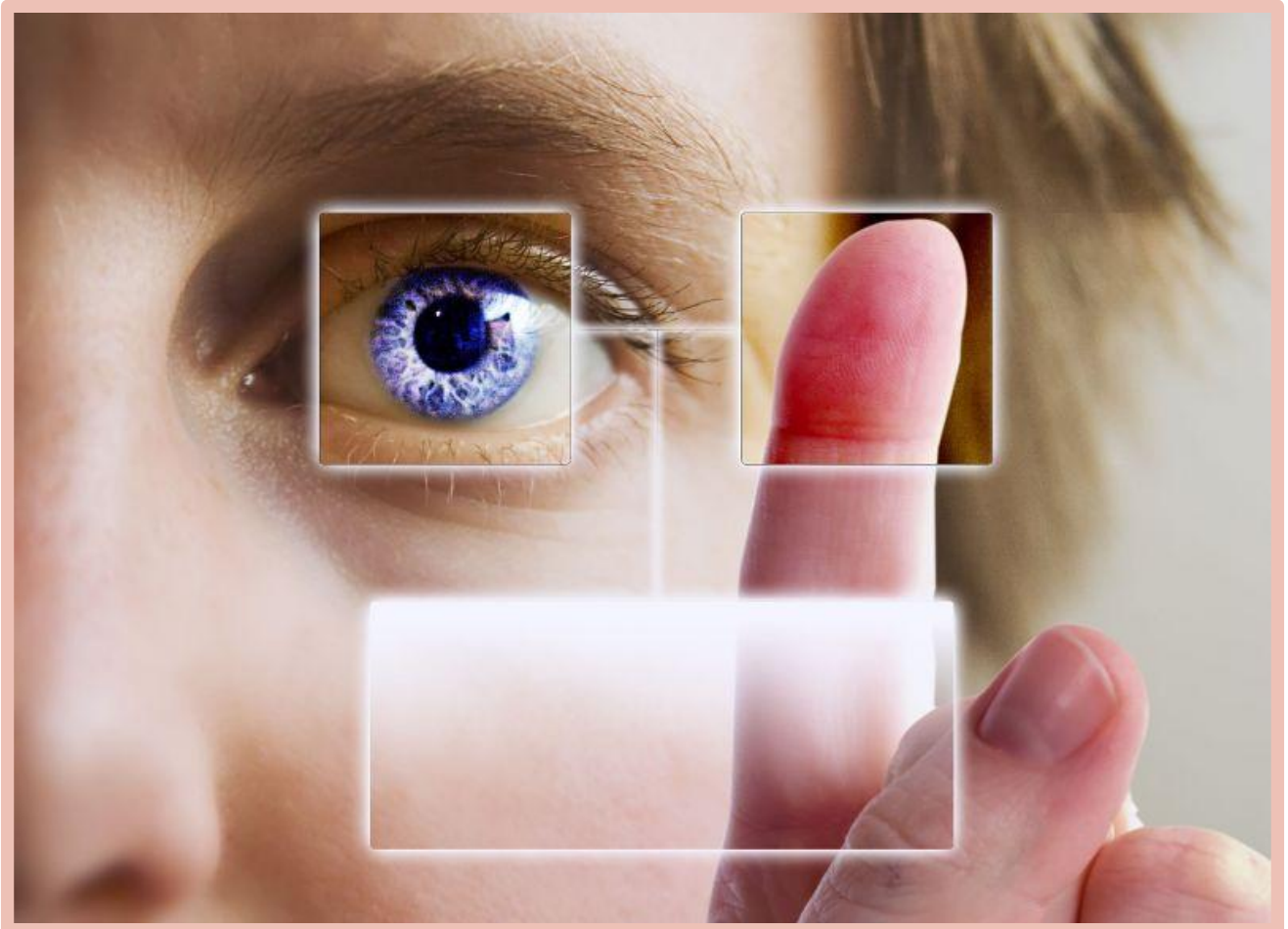


Lavorare è più semplice.... godetevi il tempo libero

Dott.ssa Laura Belli – Consulente in Sviluppo Organizzativo e delle Persone - elle.bi2@libero.it

<http://www.ebcconsulting.com>

L'IMPORTANZA DI CONOSCERE E VALUTARE I COLLABORATORI PER LA "NUOVA" SICUREZZA AZIENDALE



La principale finalità delle misure varate recentemente dal Governo in tema di sicurezza sul lavoro, è certamente quella di rendere maggiormente effettiva la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro secondo queste linee di azione:

- **introduzione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi** in settori a particolare rischio infortunistico in modo che in essi possano operare unicamente aziende o lavoratori autonomi rispettosi delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- **superamento di un approccio meramente formalistico e burocratico al tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** prestando maggiore attenzione ai profili sostanziali (approccio per obiettivi e non solo per regole).

- **superamento di una cultura meramente sanzionatoria e repressiva** prestando prevalente attenzione alla prevenzione che è fatta di: **maggiore formazione; migliore informazione**; effettività del coordinamento interistituzionale nella programmazione delle visite ispettive; uso mirato del potere di disposizione da parte degli organi di vigilanza, appositamente disciplinato nel corpus normativo.

- **integrazione tra le attività del Servizio Sanitario Nazionale e dell'INAIL** finalizzate all'assistenza ed alla riabilitazione dei lavoratori vittime di infortuni, in modo da garantirne il migliore e più rapido recupero dell'integrità psicofisica e della capacità lavorativa.

- **rivisitazione del potere di sospensione dell'impresa**, in modo da perfezionare tale importante procedura – diretta a colpire le imprese che sia siano rese responsabili di violazioni che mettano a rischio la salute e la sicurezza – rendendo maggiormente certi sia i requisiti che ne legittimano l'adozione che i casi nei quali la sospensione possa essere imposta.

- **valorizzazione del ruolo degli enti bilaterali** quali strumenti di ausilio alle imprese e ai lavoratori per il corretto adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e per l'innalzamento dei livelli di tutela negli ambienti di lavoro.

- **miglioramento della efficacia dell'apparato sanzionatorio**, con l'obiettivo di assicurare una migliore corrispondenza tra infrazioni e sanzioni. A tale scopo si tiene conto dei compiti effettivamente svolti da ciascun attore della sicurezza, favorendo l'utilizzo di procedure di estinzione dei reati e degli illeciti amministrativi mediante regolarizzazione da parte del soggetto inadempiente.



In particolare, il D.Lgs. 81/08 e successive modificazioni, definisce, art. 2 comma 1 lettera aa), la formazione come "un processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori e agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda ed alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi".

Dà, poi, accresciuta rilevanza alla formazione dei preposti, come individuati dall'art. 2 comma 1 lettera e) e ,poiché per tale disposto il preposto si deve porre come un'interfaccia operativa fondamentale nell'organizzazione della sicurezza, considerato il suo compito di vigilanza attiva e di garanzia circa l'attuazione delle direttive ricevute in materia (controllo dell'esecuzione, ma anche esercizio di un funzionale potere di iniziativa), **l'importanza di riuscire a verificare nelle persone che ricoprono "posizioni preposte" le competenze trasversali rispetto al ruolo ed alle attività ad esso correlate.**

Ancora, **la norma tecnica CEI 11 – 48** (CEI EN 50110-1) e lo stesso D.Lgs. 81/08 stabiliscono che per qualsiasi genere di lavoro in cui vi è la possibilità di rischio elettrico ne deve essere valutata la complessità al fine di individuare le figure professionali idonee ad operare (Persona Esperta, Persona Avvertita e Persona Comune). E per valutare correttamente quale profilo professionale (PES, PAV, PEC) attribuire ad un operatore, il datore di lavoro DEVE riferirsi a tre requisiti complementari:

- Istruzione
- Esperienza di lavoro maturata
- **Caratteristiche personali** (quelle maggiormente significative dal punto di vista professionale quali, ad esempio, equilibrio emotivo, attenzione, capacità di assumersi le responsabilità).

Quali potrebbero, quindi, essere i possibili percorsi legati agli adempimenti richiesti dalla legge e staccati dalle "normali" attività della formazione sulla sicurezza in azienda?

Al di là delle molte e svariate declinazioni del tema, quello che sicuramente dovrà farsi è creare una **nuova cornice culturale per la sicurezza** attivando il principio di responsabilizzazione degli attori in gioco attraverso da un lato la condivisione di obiettivi e mezzi, dall'altro attraverso la conoscenza dei processi psichici che soprassedono ai comportamenti, nella vita di tutti i giorni come nella vita professionale, così da facilitare l'interiorizzazione di un modello culturale per la sicurezza.

Processi psichici, stress e sicurezza

La mente ed il cervello sono in un rapporto di interdipendenza paragonabile a quello esistente tra il software e l'hardware di un computer.

Praticamente il cervello funziona come un potente simulatore del mondo esterno grazie al softwaremente che produce nuovi apprendimenti grazie all'uso delle rappresentazioni interne stimulate dagli organi di senso che, sin dalla nascita, raccolgono i segnali che attivano i circuiti neurali generando mappe cognitive. I canali sensoriali, attraverso i quali è possibile tutto ciò, sono quelli da noi tutti conosciuti e vissuti quotidianamente: visivo, auditivo, cenestesico, gustativo ed olfattivo.



Quindi, ogni comportamento posto in essere non è che una reazione a stimoli provenienti dal mondo esterno conseguente all'attivazione di schemi-strategie codificate o creativamente generate ad hoc.

Ma se tale è il rapporto tra la mente-cervello e gli avvenimenti del mondo esterno, con i conseguenti comportamenti, è possibile anche comprendere i meccanismi che stanno alla base di alcune reazioni in particolari situazioni di stress e comprendere altresì come programmare lo svolgimento di attività altamente complesse ed importanti per il raggiungimento di adeguati standard di sicurezza.

Sempre nell'ottica di "educare i comportamenti di sicurezza sulla base delle persone che dovranno porli in essere, è importante tener presente che esistono due tendenze che influenzano il funzionamento della mente e i relativi comportamenti: economizzazione e sopravvivenza e che queste due tendenze si rinforzano funzionalmente, viaggiano sinergicamente verso la medesima direzione.

D'altro canto la tendenza ad economizzare (razionalizzare l'uso delle risorse interne) diventa ancora più impellente quando un pericolo attende alla nostra sicurezza: cerchiamo istintivamente la via più diretta per sfuggire al pericolo, la più breve e la più veloce, la nostra fisiologia si adegua per affrontare il pericolo modificando i parametri interni (battito cardiaco, respirazione, tensione muscolare, prontezza neurale, ecc.). E ciò accade "istintivamente" anche se, a volte, questo stretto e funzionale rapporto tra principio economico e istinto di sopravvivenza si rivela controproducente e pericoloso: non sempre la via più breve e veloce è anche la più sicura e spesso le nostre reazioni fisiologiche interne (prima tra

tutte l'alterazione della capacità sensoriale percettiva) non ci aiutano nella capacità di valutazione e scelta.

In altre parole, in situazione di stress è frequente operare scelte e adottare comportamenti che sono condizionati negativamente da distorsioni percettive che fanno apparire tali situazioni diverse da quanto avviene nella quotidianità dove, per altro, le azioni ripetitive e l'automatizzazione dei comportamenti, possono provocare incidenti per eccesso di distrazione. In realtà, il meccanismo che determina in entrambi i casi comportamenti pericolosi è l'attivazione di schemi e strategie comportamentali codificate che non tengono conto di condizioni particolari del contesto.

Gli obiettivi da porsi per migliorare la sicurezza sono, perciò, apparentemente contrapposti:

1. addestrare gli individui ad adottare comportamenti codificati, adeguati alle diverse circostanze di pericolo, attraverso piani e prove di evacuazione;
2. insegnare a valutare il comportamento da adottare sulla base della specifica situazione di pericolo, orientando il proprio radar sensoriale verso l'esterno e non già sul proprio apparato cenestesico.

Un possibile percorso

Perché gli obiettivi sono contrapposti solo in apparenza? Perché entrambi passano, in realtà, dalla conoscenza delle persone chiamate a porre in essere i comportamenti "premianti" dal punto di vista della sicurezza. Comportamenti che, a loro volta, possono :

- essere predeterminati, almeno quanto a macrocontenuti, dalle organizzazioni nelle quali dovrebbero, poi, essere posti in essere;
- valutati nelle persone coinvolte in prima persona nei sistemi di sicurezza;
- rinforzati attraverso attività di formazione e sviluppo

In pratica, **si tratta di costruire un Modello di Competenze per la Sicurezza**, di valutare nelle persone coinvolte il grado di rispondenza tra le loro caratteristiche, i comportamenti agiti ed il Modello costruito (con Assessment Center e/o valutazione 360°), intervenire con percorsi di formazione (intesa in senso allargato, quanto a modalità realizzative) per creare le condizioni più favorevoli all'implementazione di un Sistema Sicurezza realmente efficace ed adeguato all'Organizzazione.

Dott.ssa Laura Belli – Consulente in Sviluppo Organizzativo e delle Persone - elle.bi2@libero.it

Dettagli aggiuntivi ed approfondimenti

- **Modulo H1 Hrms – Gestione delle risorse umane:**
<http://www.ebcconsulting.com/h1-hrms-software-gestione-risorse-umane.html>
- **H1 Hrms – sezione sicurezza del personale:**
<http://www.ebcconsulting.com/sicurezza-e-dpi-risorse-umane.html>
- **Analisi delle competenze:**
<http://www.ebcconsulting.com/h1-hrms-valutazione-e-competenze.html>
- **Modulo per la gestione delle visite mediche e sicurezza del personale:**
<http://www.ebcconsulting.com/modulo-aggiuntivo-gestione-visite-mediche-e-rischi-di-posizione.html>

**Per qualsiasi informazione aggiuntiva potete consultare il
sito di EBC Consulting:
<http://www.ebcconsulting.com/>**

Software **H1**

Gestione Risorse Umane

<http://www.ebcconsulting.com> *Andrea Sabattini – 22 febbraio 2010*

EBC Consulting -- Via Canova 16/20 --- 40138 Bologna
Tel 051 55 23 00