

Sicurezza: perché il lavoratore deve “maturare” cognitivamente?

(Fabio Falino – Stefano Tarlon)

La sicurezza sul luogo di lavoro ha fatto, fortunatamente, negli ultimi anni, parecchi passi in avanti, anche se la strada è ancora lunga.

I progressi stanno scaturendo dalla comprensione della necessità di mettere il lavoratore al centro come soggetto attivo, pro-attivo e cosciente che, maturando, agisce sicuro per suo interesse personale. Questo non è assolutamente un evento banale da creare e, molti Sistemi / approcci / consulenti / studiosi stanno provando a perseguirlo.

Esistono diversi sistemi di miglioramento della Sicurezza come: Safety Kaizen Workshop, Programma Suggerimenti, BBS etc.

Burrhus Skinner psicologo statunitense scomparso nel 1990, si occupò dell’ “Analisi sperimentale del comportamento” e teorizzò il “Condizionamento operante”: l’apprendimento non deve avvenire solo per prove ed errori ma anche tramite rinforzi positivi e non punitivi

La **Behavior-Based Safety (BBS) Sicurezza basata sul comportamento**, è un approccio alla Sicurezza basato sulla gestione dei comportamenti.

BBS focalizza l'attenzione e, quindi, le azioni delle persone sul loro comportamento e come lo attuano.

Il lavoratore non deve per forza "capire" in quanto modifica il suo comportamento "semplicemente" per i rinforzi che riceve.

Se la conseguenza ricevuta dopo il comportamento è piacevole, la probabilità che la persona lo ripeta aumenta; se la conseguenza è punitiva, la probabilità si riduce drasticamente.

Se termina il progetto BBS, il lavoratore, spesso, regredisce nei comportamenti perché manca di rinforzo.

Solo se il soggetto lavoratore diventa veramente autonomo e cosciente possiamo stare maggiormente sicuri. Facciamo l’esempio dell’adolescente che (per qualsiasi motivo che ora non indaghiamo) guidi il motorino con il casco slacciato. Quale Sistema di sicurezza o approccio o soggetto può fare in modo che quell’adolescente, in quel momento, allacci il casco? Ma se ci pensiamo, spesso, quell’adolescente quando “maturerà” con gli anni inizierà ad allacciare il casco a prescindere da sistemi, sanzioni, controlli, formazioni etc.

Spesso inizia ad allacciarlo quando comprende che il rischio di farsi male ha un valore superiore al motivo per cui lo porta slacciato.

Ed è in questa direzione che dobbiamo andare, nella direzione di far maturare il nostro lavoratore “adolescente” nell’approccio alla Sicurezza. Ogni altra azione potrebbe portare ad un miglioramento più o meno continuo ma, probabilmente non stabile. E questo è un rischio che chi gestisce Sicurezza DEVE EVITARE. E’ il lavoratore stesso che deve crescere nella sua cultura della Sicurezza e nella sua coscienza dell’essere sicuro a prescindere da pressioni, controlli o richieste esterne.

Facciamo un esempio a chiarimento.

In presenza di un suicidario risulta veramente difficile controllarlo 24h su 24h per ogni suo movimento o intenzione. Ove possibile e nelle condizioni idonee, il contesto in cui si trova deve dargli l’opportunità di evolvere in modo tale che lui stesso diminuisca la probabilità che metta in atto azioni lauto-lesive o si metta in condizioni potenzialmente lesive

Quindi, non basta escogitare modi o Sistemi che conducano, formino, controllino, sanzionino, supportino, premino etc. etc. il lavoratore ma è utile e auspicabile trovare il modo per far “maturare” il lavoratore stesso. Questo, una volta che ha veramente compreso si muove più sicuro in autonomia riducendo automaticamente il rischio e la probabilità che si faccia male. Se poi riusciamo a condurlo ad essere proattivo verso i colleghi farà, in campo, da supporto permanente a chi sia vicino a lui con una Sicurezza più consapevole e condivisa

Molte sono le resistenze e/o legami verso approcci o abitudini del passato ma, anche grazie alla diffusione sempre più veloce e chiara delle informazioni, c’è una maggiore coscienza ed una minore disponibilità dei lavoratori a rischiare la propria vita o salute. Quindi si è passati o si sta passando da sistemi più oppressivi ed opprimenti (che sceglievano anche deliberatamente scorciatoie in ambito sicurezza) ad una maggiore coscienza ed informazione dei lavoratori che avanzano (in molti casi già accolte) richieste di poter lavorare con metodologie più sicure ed in ambienti più sicuri.

Nella “gestione della Sicurezza” si sta passando dalla Sicurezza gestita da pochi soggetti che la “impartiscono” e la fanno rispettare, alla Sicurezza condivisa in cui ognuno dice e fa la sua parte per il vantaggio personale e per il vantaggio della collettività.

Anche una recentissima [sentenza del 13 gennaio 2022, della IV sezione della Corte di Cassazione](#), rivoluziona il tradizionale approccio giudiziario e riconosce che i lavoratori, sono parte integrante del sistema azienda e che tutti contribuiscono, con l’osservanza dei propri doveri, a garantire la sicurezza.

Per un infortunio di un dipendente ad un tornio, erano stati condannati, nei due giudizi di merito il datore di lavoro e il responsabile della sicurezza dell’impresa per la quale lavorava l’infortunato, oltre al produttore del tornio per non aver dotato il macchinario di un’apposita protezione dagli organi in movimento.

La Corte di Cassazione ha bocciato le decisioni dei giudici di merito, e la sentenza, rifacendosi a qualche precedente minoritario, ha ritenuto che il datore di lavoro diligente, che abbia ottemperato a tutti i propri obblighi di legge, non può e non deve rispondere dell'infortunio causato dalla negligenza del suo dipendente.

Recita la Sentenza: *"Il sistema della normativa antinfortunistica si è evoluto passando da un modello "iperprotettivo", interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro, quale soggetto garante investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori, ad un modello "collaborativo" in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori"*.

L'intento non è quello di colpevolizzare i soggetti più deboli, come i dipendenti, che perciò necessitano di una maggiore tutela. Li si vuole invece responsabilizzare, rendere parti attive, partecipi consapevoli e attenti di quel processo organizzativo finalizzato alla salvaguardia della loro salute e della loro vita. L'obiettivo, insomma, è quello di garantire una maggiore protezione attraverso una migliore presa di coscienza dei propri doveri.

L'Obiettivo è, quindi, adottare un Sistema che produca un incremento della consapevolezza ed una modifica cognitiva permanente sulle tematiche Sicurezza e Ambiente

CONSEGUENZE possibili:

- 1) modifica stabile del comportamento
- 2) diminuzione degli infortuni, delle malattie professionali, degli incidenti ed incremento delle segnalazioni
- 3) incremento della cultura in ambito Sicurezza-Ambiente
- 4) maggiore tutela per datore di lavoro e azienda

Nel prossimo approfondimento verrà illustrato il **Sistema Safety 361°**

(Modello Tecnico-Cognitivo-Comportamentale finalizzato alla riduzione degli infortuni, degli incidenti, dei near miss, degli incidenti ambientali)



che si propone come un Sistema integrato Tecnico-Cognitivo-Comportamentale che, anche attraverso il miglioramento della consapevolezza ed il coinvolgimento delle persone, è finalizzato a:

- ✓ ridurre infortuni, incidenti, near miss, comportamenti rischiosi
- ✓ rispettare leggi, regolamenti, norme, prescrizioni, procedure, decisioni aziendali
- ✓ tutelare l'azienda ed il Datore di Lavoro sotto il punto di vista giuridico
- ✓ radicare un sistema evoluto di gestione Sicurezza-Ambiente preventivo ed analizzarne e tracciare i miglioramenti
- ✓ incrementare la consapevolezza portandolo anche a ragionare sulle possibili conseguenze delle proprie azioni disfunzionali e dei propri pensieri “ingannevoli”
- ✓ stabilizzare l'approccio "pre-safe" focalizzato nella soluzione prima che l'evento accada.

Il Sistema Safety 361° quindi, modifica e consolida il processo cognitivo che, fattore fondamentale per la genesi di un cambiamento radicale ed efficace, rimane stabile nel tempo. Il nuovo comportamento, infatti, non deriva solo da un feed-back esterno ma da una modifica cognitiva. Anche per questo l'adesione al Sistema viene lasciata volontaria. Il Sistema Safety 361° da una parte rende proattivi, dall'altra “vincola” emotivamente e cognitivamente le persone a “dover” aderire.

8 marzo