

I processi cognitivi e comportamentali sono alla base della Sicurezza sul Lavoro

(Fabio Falino – Stefano Tarlon)

All'inizio di questo percorso ci siamo chiesti quanto possa influire la determinante cognitiva ed il comportamento dei lavoratori nella prevenzione degli infortuni e/o malattie professionali.

L'esperienza degli ultimi anni ci insegna che un Sistema:

- A) meramente repressivo non funziona: i lavoratori, pur formati secondo gli obblighi di legge, spesso si adeguano alle regole imposte senza capirle fino in fondo e sono rispettosi di queste regole per lo più nel momento in cui vengono controllati, ma, lasciati soli, agiscono mettendo in pericolo sé e gli altri
- B) meramente premiante non funziona: i lavoratori, pur coinvolti all'interno di un processo virtuoso stimolante e premiante, a volte, si adeguano alle regole imposte senza metabolizzarle completamente e sono rispettosi di queste regole per lo più nel momento in cui vengono controllati e premiati, ma, cessato il processo virtuoso, spesso, diversi di loro, con il passare dei mesi, decadono nel comportamento ritornando allo stato originario

La soluzione, ci dicono gli studi più recenti, è incrementare la consapevolezza del lavoratore, correggerne le interpretazioni cognitive ed i comportamenti scorretti, possibilmente in modo da influenzarlo (positivamente) in maniera permanente.

In un certo senso il lavoratore deve esser fatto “maturare” affinché, da solo, agisca in maniera sicura. Questo, una volta che ha veramente interiorizzato i principi di Sicurezza, 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, sul campo, da supporto permanente a chi sta vicino a lui, con una percezione della Sicurezza più consapevole e condivisa.

Anche le ultime modifiche al Testo Unico sulla Sicurezza, in tema di formazione ed addestramento, con le aggiunte all'articolo 37, dimostrano come il legislatore abbia sentito la necessità di specificare che l'addestramento pratico del lavoratore sul campo serva ad insegnare a riconoscere i rischi reali, e non sia, invece, un mero adempimento legislativo, burocratico-teorico.

Art 37 comma 5. “L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro. L'addestramento consiste nella prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza.”

Ed abbiamo visto negli articoli precedenti (si veda [l'articolo del'8 marzo 2022](#)) che la stessa Giurisprudenza comincia a riconoscere che i lavoratori, sono parte integrante del sistema azienda e che tutti contribuiscono, con l'osservanza dei propri doveri, a garantire la sicurezza.

La Sentenza 13 gennaio 2022, IV sezione penale Corte di Cassazione, recita: *"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'obiettivo è quello di garantire una maggiore protezione attraverso una migliore presa di coscienza dei propri doveri.

Quale la soluzione possibile, 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

Per questo è stato predisposto e sperimentato un Sistema di questo tipo, che abbiamo chiamato **Safety 361°** e ne abbiamo codificato le regole.

360° è il massimo possibile, ma ognuno di noi può andare oltre, aggiungere il suo “grado” in più e diventare 361°

Safety 361°, è “Modello Tecnico-Cognitivo-Comportamentale” finalizzato alla riduzione degli infortuni, degli incidenti, dei near miss, degli incidenti ambientali.



Si tratta di un **SISTEMA AD ADESIONE VOLONTARIA**, molto facile da applicare e comprensibile, che agisce con un mix di tecniche cognitivo-comportamentali a "spirale", che conduce i lavoratori a comprendere per maturare cognitivamente e, da quel momento, mantenere stabile l'evoluzione.

I LAVORATORI entrano nel progetto come soggetti fortemente attivi e coinvolti per la loro stessa evoluzione cognitiva.

Il Sistema prevede un percorso continuativo e ripetitivo che, man mano migliora la comprensione, la coscienza e la maturazione cognitiva. Per contro permette di identificare sempre meglio i soggetti resistenti/ostili al Sistema, su cui ragionare ed intervenire in maniera anche one-to-one.

Safety 361° prevede anche la partecipazione attiva di:

- **Key people**
Persone chiave all'interno dell'azienda che possono influenzare positivamente i lavoratori ad adottare il Sistema
- **RSU-RLS e, come facoltativi, SINDACATI ESTERNI**
Un coinvolgimento dei sindacati esterni e/o RSU (rappresentanti sindacali dei lavoratori) e/o RLS (rappresentanti sicurezza-ambiente dei lavoratori) può garantire un maggior successo di risultato.

Il Sistema adotta anche la tecnica visuale, con simboli identificativi che facilitano il riconoscimento di quanti hanno aderito al metodo, che ingaggia emotivamente i lavoratori e li porta, da una parte, ad esporsi al giudizio degli altri colleghi, dall'altra, a ricevere, dagli stessi, eventuali feedback sia positivi ma anche negativi.

L'osservazione ed il controllo sono permanentemente svolti dal contesto.

CONCLUSIONI FINALI

Il Sistema Safety 361° è un Sistema integrato, che, parzialmente, si autoalimenta e auto-sostiene.

Ha un basso costo di implementazione e di mantenimento, inoltre è rigorosamente schematico e snello.

Tende a coinvolgere i lavoratori pro-attivi o indecisi e evidenziare ed “isolare” coloro che sono più resistenti al cambiamento al fine di “convincerli” ed essere parte del Sistema.

L'azienda vede le evoluzioni sia in campo che monitorando i report automatici dell'applicativo-software che viene alimentato anche dagli stessi lavoratori.

La Sicurezza-Ambiente è di tutti e con il Sistema Safety 361° una parte dei lavoratori potrebbe modificare il proprio stato divenendo proattivi e/o si auto-controllano ed auto-regolano.

Favorisce la presa di coscienza e l'analisi dei pensieri disfunzionali e dei rischi che comportano anche in tema di reali infortuni ed incidenti.

È impostato per favorire la modifica dei comportamenti e degli assetti cognitivi e per renderli stabili quando sono adeguatamente compresi e metabolizzati.

22 marzo