

BOBS: Sistemi Basati sul Comportamento e sull'Organizzazione

BOBS anche nelle PMI e nei reparti delle grandi aziende

Presentiamo alcune azioni pratiche per migliorare la **SICUREZZA** dei Lavoratori **agendo** sui **COMPORTAMENTI** e sulla **ORGANIZZAZIONE** condivisa, in un'ottica di digitalizzazione 4.0.

Il comportamento dei lavoratori e la carenza organizzativa in merito a questo fattore sono cause ricorrenti degli incidenti sul lavoro. Ma si investe poco su questi temi. Le informazioni acquisite nei tradizionali corsi di formazione raramente diventano prassi (non modificano cioè i comportamenti). Rimangono diluite nella memoria e attutite da elementi di "disturbo" come: abitudini, distrazione, deconcentrazione, fretta, stanchezza, eccesso di sicurezza, etc.



Nei tradizionali corsi di formazione in aula si dice "tutto a tutti", ma ad ogni singolo utente rimane poco di specifico e di reale suo interesse.

Il risultato è una noia mortale e quasi nulla rimane nella memoria del Lavoratore!

Ma che cosa dice la **Legge**? Come interviene la **Magistratura**? E quali sono i problemi personali di **coscienza**?

Il Testo Unico sulla Sicurezza indica all'articolo 36 che ciascun Lavoratore deve ricevere un'adeguata informazione sui rischi connessi alle attività dell'impresa in generale e sui rischi specifici in relazione all'attività svolta, nonché sulle misure di prevenzione e protezione adottate. L'articolo 37 invece prevede che la formazione dei lavoratori sia periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione del rischio o all'insorgenza di nuovi rischi. I Lavoratori incaricati dell'utilizzo di attrezzature devono avere adeguata formazione, istruzione e addestramento in rapporto alla sicurezza relativamente alle condizioni d'impiego delle attrezzature e in relazione alle situazioni anomale prevedibili.

La giurisprudenza sulle responsabilità civili e penali del Datore di Lavoro, dei Dirigenti e dei Preposti è chiara e consolidata. Numerose sentenze della Cassazione hanno confermato la condanna nei confronti del Datore di Lavoro, anche nei casi di infortunio causati da distrazione o da comportamento imprudente del Lavoratore.

Quindi ?

Atteggiamento fatalistico:



- non si può cambiare la testa della gente
- abbiamo fatto tutto il possibile, non possiamo fare di più !!!
- non possiamo permetterci interventi tecnologici e procedurali sempre più sofisticati e costosi. **E con risultati dubbi !!**

Sembra che non rimanga altro che affidarsi alla **fortuna!!!**

No alla **RASSEGNAZIONE!**

Esistono soluzioni che annullino questi rischi? **“NO”!** però esistono soluzioni organizzative che dimostrano la possibilità di attenuare i rischi connessi ai comportamenti imprudenti. Numerose ricerche ed esperienze di grandi Aziende multinazionali testimoniano l'efficacia dell'**approccio comportamentale** alla sicurezza. Comunque, visto che la stragrande maggioranza degli infortuni è connessa ai comportamenti e ai relativi aspetti organizzativi, ci sembra doveroso provare ad intervenire su questi fattori.

I modelli ISO 18001 rendono più efficaci i sistemi della sicurezza conformi al Decreto 81/08, ma non hanno strumenti pratici per incidere efficacemente sui comportamenti. Questo è un problema di **cultura aziendale** e di buone abitudini (buone prassi).

Il **COMPORAMENTO, individuale e organizzativo**, dipende da molti **FATTORI**. Per le finalità connesse ai Sistemi di Gestione (Sicurezza in primis) ne abbiamo selezionati alcuni identificati dalla sigla **“8CON”**:



conoscenza (anzi conoscenza “utile” nel momento del bisogno)

consapevolezza

concentrazione

consuetudine (buone abitudini organizzative)

condivisione (contributo del **gruppo**)

convinzione (dei “leader gerarchici” e degli “opinion leader”)

controllo (sorveglianza preventiva e feedback)

Il Sistema viene stimolato dalla coscienza (opposta alla superficialità) e da un’efficace Leadership (Safety Leadership); quindi viene reso fluido e non burocratico con l’Applicativo di digitalizzazione 4.0 : **“PAPER!NO ” (No Carta)**

La soluzione proposta prevede, per iniziare, alcuni interventi di sensibilizzazione con i Responsabili aziendali per attivare un adeguato clima di convinzione e di condivisione. Quindi l’Azienda può continuare autonomamente con sistematici e brevissimi incontri informativi e di allerta **«ad personam, ad hoc, qui e ora» condotti direttamente dai Quadri e dai Preposti nei confronti dei gruppi omogenei di Lavoratori a loro rispondenti.** Per rafforzare e mantenere attivo il Sistema si continua con periodici interventi di auditing, di monitoraggio e feedback sui comportamenti effettivamente adottati e quindi sull’efficacia della formazione erogata. I dati raccolti possono essere alla base per implementare un equilibrato sistema di riconoscimenti e per attivare le opportune azioni correttive e di miglioramento

Ogni intervento di allerta è rivolto ad ogni singolo lavoratore, o gruppo omogeneo (“ad personam”) a cui sono trasmessi messaggi di suo specifico interesse (“ad hoc”), direttamente sul luogo di lavoro (“qui”) e in momenti idonei, possibilmente in vicinanza di lavorazioni critiche (“ora”). Alla fine di ciascun intervento di sensibilizzazione ad ogni lavoratore viene chiesto di dichiarare (in modo documentato) di aver ben compreso tutte le informazioni ricevute, risultate chiare e senza incertezze. Viene chiesto di dichiarare (sempre in modo documentato) il proprio impegno al rigoroso rispetto delle indicazioni ricevute.

L’impostazione organizzativa del sistema BOBS rimane comunque di competenza della Direzione aziendale a cui spetta, con l’eventuale supporto dei suoi Consulenti, la decisione circa le modalità di esecuzione, la frequenza dei vari interventi, gli esecutori, i contenuti.

A “PAPERiNO ” (No Carta) rimane il compito di registrare tutto tramite semplici clic su Smartphone, senza ogni forma di scrittura, su carta o elettronica, utilizzando specifiche Checklist (sempre adattabili alla bisogna).

Il Sistema (digitalizzazione 4.0) permette contemporaneamente di identificare in modo certo chi ha deciso ogni intervento, chi l’ha condotto, chi ha partecipato, cosa è stato detto o fatto, quando, dove e con quale risultato.

Il sistema non garantisce (purtroppo) l’eliminazione degli infortuni.

Ma, se non altro, dovrebbe permettere al Datore di Lavoro e agli altri Responsabili aziendali di poter **dimostrare di aver fatto il possibile** per evitare il danno: **informazione specifica, allerta preventiva, addestramento ad hoc, sorveglianza e feedback.**

Può sicuramente dimostrare di aver trasmesso “**adeguata informazione** sui rischi specifici” come prescritto al Comma 2, **Articolo 36** del Decreto 81/2008.

Con l’uso di Checklist predisposte sulla base dei manuali d’uso delle attrezzature l’Azienda può anche dimostrare di aver trasmesso “**adeguato addestramento** sull’uso sicuro delle attrezzature” come prescritto dall’**Articolo 73** del Decreto 81/2008.



Il sistema “**PAPERINO NO-PAPER**” (No Carta):

- permette tutte le registrazioni, senza scrittura e senza carta, tramite normali Smartphone o Tablet e non richiede la disponibilità della rete internet;
- la persona che ha dato l’informativa e coloro che hanno partecipato vengono registrati, in modo incontrovertibile, unitamente all’ora, alla data e al luogo di esecuzione dell’incontro;
- il relatore e i partecipanti registrano il loro giudizio circa l’efficacia dell’informativa effettuata;
- ai singoli partecipanti viene richiesto di dare testimonianza (documentata) di aver ben compreso le informazioni e le avvertenze ricevute;
- eventualmente viene chiesto loro di dichiarare (sempre in modo documentato) il loro impegno al rispetto delle indicazioni ricevute;
- le registrazioni effettuate con i clic vengono automaticamente inviate e memorizzate sul server aziendale. Sono esportabili in formato Excel, per cui sono facilmente attuabili tutte le desiderate elaborazioni (statistiche, indicatori, dati per incentivi e rischi, ecc.)
- l’Azienda è in grado autonomamente, con l’eventuale ausilio dei propri Consulenti, di modificare le Checklist presenti nell’Applicazione o aggiungere altre in funzione di nuove esigenze.

Avendo eliminato ogni onere burocratico connesso, l’Azienda può addirittura permettersi di spingere “fino al limite della pedanteria” il monitoraggio dell’efficacia della formazione svolta, come recita una famosa sentenza di Cassazione.

Dichiarazione: “Contro gli infortuni sul lavoro siamo in guerra; e, come in tutte le guerre, è importante anche l’addestramento (continuo) delle truppe!” . [Vedi filmato](#)

Per ulteriori informazioni visita la pagina [“PAPERINO®](#).