

## Il lavoro: luogo di cultura per la prevenzione degli infortuni?

Autore: Dr. Mario Gibertoni  
Gruppo Studio Base

## Il luogo di lavoro

Nel mondo del lavoro si muovono e intrecciano: cultura, persone, differenze e territorialità. Come ogni realtà, è un mondo dinamico: ha leggi sue, un suo modo di interrelarsi con la realtà, una propria evoluzione, anomalie e, a volte, si trova a lottare per la sopravvivenza.

### **Parlare di sicurezza significa anche inoltrarsi in un ambito culturale.**

La prevenzione degli infortuni non sempre è sintetizzabile nei buoni risultati statistici, ai metodi efficaci o alla formazione del personale: è prima di tutto una cultura di vita. Infatti, ha come obiettivo strategico il “soddisfare bisogni e aspettative di un lavoratore in un ambito di lavoro che garantisca e tuteli il lavoro sicuro”.

Nelle dinamiche della prevenzione infortuni di un’azienda tutti sono presenti, i clienti esterni, i cittadini, gli utenti, i dipendenti, i fornitori, gli azionisti... in senso lato tutti gli stakeholders, cioè tutti coloro con cui ogni realtà lavorativa viene a contatto.

La prevenzione degli infortuni dà quindi centralità “alla persona” in quanto tale, e in questo risiede il suo valore etico.

Ciò che è messo al centro rappresenta il punto di riferimento, la guida, la norma, la giustificazione dell’agire.

Si parla infatti di centralità del lavoratore o meglio di centralità della risorsa umana.



La neutralità sta proprio nel fatto che la cultura della prevenzione degli infortuni, quando diventa la cultura dominante nel lavoro, si focalizza sulla persona in quanto tale, senza i distinguo di sesso, età, cultura, status economico. Si focalizza sulla persona per coglierne le potenzialità, le attitudini, e

poter creare le condizioni ottimali di lavoro, grazie ad un coinvolgimento del lavoratore stesso, unitamente al responsabile della sicurezza e ai preposti in quella specifica area di lavoro.

L'ammissione o esclusione a certe attività ed opportunità non può essere stabilita a priori, ma deve essere valutata sulla base degli obiettivi e di ciò che le persone in quel momento sanno offrire in termini di professionalità, esperienza, attitudini e potenzialità.



Un insegnamento che ho sempre tenuto presente durante le mie attività di preposto e di comando, quale ufficiale della marina militare, è che un lavoratore, ben addestrato e con una eccellente capacità di valutare a priori una situazione in essere, difficilmente si infortuna.

Ciò significa che dobbiamo imparare anche dai lavoratori, prendendo atto della loro esperienza e di come la stessa si è evoluta nel tempo. Cammino difficile, duro, che richiede nella figura del responsabile della sicurezza: rigore con sé stesso, costanza, e consapevolezza nel riconoscere le ricchezze esponenziali e i limiti di tutti.

Quante volte nelle aziende si vedono trascurate o minimizzate le idee e/o i suggerimenti di miglioramento a bordo di un impianto al fine di ridurre la fatica o le cause di possibili incidenti.

La conoscenza dell'Altro utilizza la modalità intuitiva, che trascende il pensiero intellettuale, e va oltre lo spazio e il tempo, oltre la logica della causa-effetto, che è di tipo organicistico, olistico. Attraverso il pensiero intuitivo attiviamo la logica di osservare ciò che è, e ciò che può accadere a bordo dell'impianto.

Attenzione: la cultura della prevenzione degli infortuni utilizza anche la conoscenza razionale, che appartiene al campo dell'intelletto e la cui funzione è di discriminare, confrontare, misurare ed ordinare per categorie.

Siamo nel campo della logica, della consequenzialità, della valutazione quantitativa.

La prevenzione degli infortuni si deve coniugare con l'efficienza delle persone e con l'efficacia della organizzazione e dei mezzi utilizzati, serve chiarezza nell'individuazione dei processi operativi, nel monitoraggio delle variabili significative e nella misurazione quantitativa delle variazioni.

Chi è capace contemporaneamente di questi due tipi di conoscenze, ovvero di queste due modalità di coscienza? La persona o, nel nostro caso, il lavoratore in quanto tale.

Per quanto attiene alla prevenzione degli infortuni, ogni luogo di lavoro può essere vissuto come luogo di **oggettiva ricchezza**, grazie allo scambio di chiavi di lettura e di diversi punti di vista.

Le chiavi di lettura della realtà si costruiscono nel processo di crescita e di socializzazione in base alla percezione che il singolo ha della realtà che lo circonda.

Non a caso, nella mia esperienza sudamericana, gli infortuni venivano correlati alla fatalità e/o jella e non era infrequente trovare a bordo delle macchine e degli impianti un amuleto per scacciare gli spiriti maligni.

La percezione è viceversa determinata dalle necessità che sente il lavoratore e che lo guida nei comportamenti.

Le chiavi di lettura della realtà sono quindi legate anche al vissuto della persona, vissuto che può essere stato, specie nei primi anni di vita, più o meno condizionato dal tipo di processo educativo ricevuto, dall'aver affrontato o meno situazioni traumatiche, dall'aver o meno potuto sperimentare esperienze di autonomia, ecc...

Ad esempio, dalla mia esperienza giapponese, ho potuto constatare che, per via della formazione effettuata sin dai primi anni di scuola ed inerente alla protezione individuale in presenza di un terremoto - evento piuttosto comune in Giappone – si riscontra nell'approccio individuale, una diffusa auto percezione del rischio di farsi male.

Forse, a causa di ciò, e della cultura buddista e/o shintoista, l'infortunato spesso dimostra grande vergogna verso i colleghi su quanto accaduto, soprattutto quando di fatto è stato, se non la causa principale, una concausa dell'incidente.

Ma in sintesi, quale formazione adottare per infondere una cultura della prevenzione?

Ci si rende conto subito di due importanti aspetti:

- pur nella somiglianza, poiché ognuno ha un proprio esclusivo passato, le persone si differenziano per la diversità con cui leggono la realtà e, oltretutto, per come percepiscono il pericolo;
- le chiavi di lettura della realtà dei singoli sono interpretazioni da accogliere, cercando le convergenze;

**Pertanto, si può favorire un cambiamento solo attraverso un processo di condivisione dei valori.**

Se nella lettura della realtà si potrà fruire di più interpretazioni, tanto meglio la realtà stessa potrà essere esplorata e, più perfetta sarà la sua conoscenza, più facile sarà la ricerca delle soluzioni da adottare per un lavoro sicuro.

### **Il lavoro di gruppo**

Il lavoro di gruppo, tanto auspicato e sollecitato, è la via attraverso cui è possibile disporre di chiavi di lettura diverse, quindi di interpretazioni e conoscenze, di arricchimento, di rilevazione e scoperta dei partecipanti, non solo nella veste di operatori, ma soprattutto come persone attraverso la propria individualità.

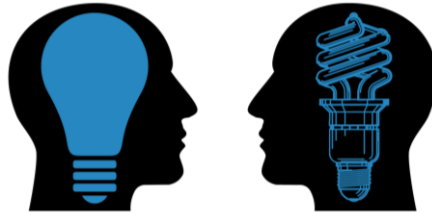
Proprio per questo, nelle aziende con un numero elevato di incidenti (ricordiamo che secondo H.W. Heinrich 1959, ogni 3000 incidenti lievi si verifica un infortunio grave), caldeggiavano la nascita spontanea di gruppi di miglioramento della sicurezza denominati GMS, analizzando non solo gli incidenti verificatisi all'interno della propria azienda, ma anche in contesti analoghi, soprattutto se oggetto di cronaca e pertanto riportati da giornali, in tali casi si utilizza la metodologia del Safety Benchmark.

Abbiamo visto che, per quanto attiene alla prevenzione degli infortuni, ogni luogo di lavoro può essere vissuto come **potenzialmente ricco di apprendimenti**. A questo aggettivo si aggiunge anche il termine di **stimolo Creativo**, grazie alla disponibilità delle nuove tecnologie digitali e del miglioramento che i dispositivi di protezione individuale e l'innovazione possono apportarvi.

### **La creatività negli approcci alla sicurezza sul lavoro**

**La creatività fornisce idee nuove**

Pensare, è spostarsi da un sistema di informazioni ad un altro, per cui se analizziamo le informazioni attinenti alla prevenzione degli infortuni è possibile avere nuove idee, ma in realtà si tratta “idee standard”, essendo il nostro cervello predisposto a vedere solo ciò che conosce; pertanto, la raccolta e analisi delle informazioni è certamente importante, ma non è sufficiente.



Nel prossimo futuro, anche per via della velocità e trasversalità con cui corrono le conoscenze, si realizzerà sicuramente una certa omogeneizzazione delle tecniche e dei metodi, ne deriva che il miglioramento e l'innovazione saranno possibili soprattutto attraverso il miglioramento del “software umano”, e in questo caso non si potrà procedere solo per via logica e tecnologica, ma si dovrà procedere anche per via creativa.

### **Quale formazione?**

Ecco perché non condivido la formazione sulla sicurezza effettuata con la logica “di pacchetti standard” magari, attraverso l'acquisto in rete di DVD in materia.

La formazione deve assumere come obiettivo un reale cambio culturale e non può essere ottenuta attraverso qualche ora di formazione standard.

**La formazione per la sicurezza è un processo più complesso che deve realmente aiutare ogni singolo lavoratore nell'acquisire la capacità di valutare situazioni di rischio e nel sapere come superarle.**

Si è già detto che la percezione è il modo di leggere la realtà di ognuno, mentre l'elaborazione è il risultato dell'organizzazione delle informazioni.

Nel cervello abbiamo un sistema per cui le informazioni in entrata vengono organizzate in routine, sviluppando questi schemi si diventa più efficienti: è come se seguissimo percorsi noti, standard e prestabiliti.

La creatività cerca nuovi percorsi e, affinché l'idea non rimanga solo un sogno, tenta poi di rientrare nel regolare modus operandi non escludendo, quindi, la razionalità e la standardizzazione.

Questo è il primario approccio di chi propone di agire “diversamente” per trovare nuove soluzioni. L'avvento di un mondo denominato industry 4.0 e delle tecnologie abilitanti è sicuramente una grande opportunità per cercare di superare alcune problematiche quali l'intervento in sicurezza a bordo di un impianto di difficile determinazione.

Basti ricordare l'utilizzo dei droni per agire in una fase di controllo e per sostituire il singolo operatore nei lavori in quota e/o nelle situazioni di ragionevole pericolo; così come anche il realizzare un laboratorio con realtà virtuale, consente di esercitarsi ad agire in situazioni di emergenza, ma senza correre alcun pericolo.

Quanto sopra è possibile negli ambienti in cui il contesto favorisce la nascita di nuove idee, legate per esempio alle trasformazioni digitali.

**Il contesto è quello in cui la persona si sente “libera” di fornire giudizi negativi senza correre rischi d'immagine o di carriera per la propria persona e/o.**

È solo in un ambiente “aperto all'ascolto” e rispettoso della persona che si attivano l'imprenditorialità e la creatività del singolo.

Nel processo creativo si esprime la parte più autentica e spontanea della persona, per questo l'inventare, il creare, il trovare nuove soluzioni dà un senso di piacere.

Inoltre, il processo creativo è abilissimo nel fertilizzare le idee di altri, che ne costituiscono uno stimolo a cui si reagisce con entusiasmo.

Il lavoro il gruppo può allora diventare opportunità ricca di creatività e di proposte di miglioramento, idee che saranno tanto più numerose quanto più diverse saranno le chiavi di lettura, nonché i livelli professionali e culturali dei componenti.

Infine, un ultimo punto, nella prevenzione degli infortuni, richiede di perseguire **L'ECCELLENZA**, per via della complementarità.

Ogni persona è un soggetto a sé: simile agli altri, ma contemporaneamente assai diverso e unico. Questa diversità ha intrinseca la possibilità della complementarità, che si esprime nelle relazioni fra le persone. Gli aspetti di limite o di carenza di una persona possono essere i punti di forza di un'altra.

Nella complementarità, condizione fondamentale per l'eccellenza, e che si integrino le risorse intellettuali, culturali ed operative migliori delle persone.

Sapersi ben relazionare con gli altri, implica accettare l'altro come è e cercare le convergenze e le complementarità. Vale in tutti i rapporti interpersonali e di relazioni sociali, tra cui quelli del lavoro.

La complementarità presuppone un approccio positivo, ossia:

- avere la capacità di riconoscere e apprezzare i pregi e limiti propri e degli altri;
- avere la consapevolezza che per risolvere i problemi ci sono tante vie, che bisogna saper cercare la migliore con determinazione;
- avere l'abilità di sapersi liberare delle chiusure culturali, ideologiche e mentali per riuscire a guardarsi intorno con umiltà ed innocenza.



Non è infine da trascurare il fatto che fare esperienza di complementarità è gratificante anche sul piano psicologico, almeno per due motivi: suscita il piacere di essere stati utili e rafforza un'immagine positiva di sé stessi.

## **Conclusione**

Le considerazioni fatte finora mettono in evidenza quanto è difficile giudicare i lavoratori in relazione alla loro capacità di lavorare in sicurezza.

Certamente parlando di sicurezza sul lavoro, sul piano legislativo e soprattutto su quello culturale, si trovano varie e talvolta serie difficoltà, che indubbiamente devono essere rimosse, per non ritrovarsi, come si è soliti, a dire “abbiamo sempre fatto così” e pertanto la consuetudine era accettata come garanzia per un “lavoro sicuro”».



C'è un lungo cammino da fare, da percorrere con determinazione, attivando tutte le energie migliori possibili, ma nel frattempo?

Nel frattempo, ritengo che si debba partire dalla realtà, cioè che molte volte il lavoratore si trova in una situazione “calata dall’alto”, non scelta ma da vivere comunque con la consapevolezza che la via migliore non è né il lamento né un atteggiamento aggressivo e conflittuale.

La maturità sociale della persona si esprime nella capacità di affrontare le situazioni con creatività e razionalità affinché, con le risorse a disposizione, anch’esse sempre limitate, si possano ottenere i risultati migliori o gli svantaggi minori possibili sul momento.

Si cambia una cultura, più che con le leggi, con la testimonianza che silenziosamente fa crollare tante barriere e se il passaparola saprà testimoniare l’efficacia dei modelli partecipativi nella prevenzione degli infortuni, riusciremo a contrastare questo drammatico fenomeno che ultimamente in Italia pare non essere sotto controllo.

Copyright © 2021 RSPPITALIA