

8° Congresso Europeo di Behavior-Based Safety (Trieste, 27 e 28 giugno 2014)

Oltre la retorica della Cultura della Sicurezza: è tempo di fare prevenzione con fatti e strumenti misurabili

Fabio Tosolin, Presidente AARBA: “Soprattutto nella comunità dei professionisti è importante tradurre questi concetti astratti in modo concreto e misurabile per capire se gli strumenti che usiamo producono davvero i risultati voluti”

Milano, 23 gennaio 2014 – Se mettiamo in qualsiasi motore di ricerca le parole chiave *Cultura della Sicurezza*, il risultato che otteniamo è un florilegio di definizioni filosofiche, fuorvianti, tautologiche, contraddittorie, poco operative, passibili a loro volta delle interpretazioni più varie: per esempio c'è chi dice che la cultura consiste nel rispetto della legge sulla sicurezza; c'è chi dice che la cultura della sicurezza si ottiene attraverso formazione e informazione ma non ti dice che cosa è; c'è chi ti dice che la cultura di sicurezza è un fattore di competitività dell'impresa ma poi non ti spiega come ottenerlo; c'è chi - per essere sicuro di non tralasciare niente - asserisce che la cultura è l'insieme di processi organizzativi, pratiche professionali, norme scritte, convenzioni informali, linguaggi, modi di pensare e percepire il rischio.

Si sa che il significato di ogni parola è sempre calato dentro a un contesto, e proprio per questo la comunità dei professionisti della prevenzione deve iniziare a parlare un linguaggio comune, che permetta al giurista, al tecnico, al manager, all'ingegnere, al medico, allo psicologo... di capirsi quando uno di questi invoca il mantra “*Dobbiamo migliorare la nostra cultura della sicurezza*”: il **Congresso Europeo di Behavior-Based Safety** di quest'anno ha l'obiettivo ambizioso di rendere la *Cultura e Valori della Sicurezza* qualcosa di concreto, misurabile, raggiungibile attraverso una serie ordinata di attività, con uno scopo ben preciso e cioè ridurre il numero di infortuni, di medicazioni, di malattie professionali. I lavori congressuali, che si terranno a Trieste il 27 e il 28 giugno, permetteranno di approfondire quali sono le prassi *evidence-based* capaci di ottenere un cambiamento culturale, grazie agli interventi di ospiti internazionali e alla condivisione dell'esperienze e dei risultati di chi ha già avviato il protocollo di B-BS.

“In analisi del comportamento, all'interno di un'organizzazione o di un gruppo di individui, si definisce cultura l'insieme coerente dei comportamenti e delle contingenze - tra cui le regole - che li modellano”, spiega prof. Fabio Tosolin - *chair* del congresso e presidente di AARBA, società Scientifica Italiana di Analisi del Comportamento. “Per intenderci”, continua Tosolin, “si ha un cultura della sicurezza in azienda se la maggior parte delle persone adotta gli stessi e condivisi comportamenti di prevenzione e protezione, se segnala le situazioni di rischio, se parla di sicurezza anche al di fuori dei momenti istituzionali... e se per tutte queste attività la maggior parte delle persone apprezza, approva, premia chi le fa o d'altro lato estingue, punisce penalizza chi esibisce comportamenti a rischio”.

In quest'opera definitoria, la legge non ci aiuta perché per esempio il D. Lgs. 81/2008 in diversi punti prescrive le attività a carico di enti pubblici e privati per promuovere e divulgare la cultura della salute e della sicurezza (art. 9 e 11) ma poi non dice come misurare l'efficacia della loro azione: che cosa che deve cambiare dopo tutta questa promozione? E come lo misuriamo prima e dopo l'intervento che la legge stessa prescrive o consiglia? E se lo strumento prescritto dalla Legge non funzionasse, o se funzionasse ma ce ne fossero degli altri maggiormente efficaci a minor costo? Chi mai prima di scrivere un decreto in tema di sicurezza e prevenzione si è mai posto queste domande in maniera scientifica?

“Siamo davvero certi che gli strumenti stabiliti dalla Legislazione siano davvero in grado di contrastare il verificarsi di infortuni e malattie professionali? Quali evidenze scientifiche si hanno che ad esempio la Valutazione del rischio, la formazione particolare e sulle attrezzature di lavoro, i “Modelli Organizzativi” o il

Piano di Sicurezza e Coordinamento incidano davvero sull'abbattimento del numero degli incidenti e delle malattie professionali?"

“Ci rendiamo conto che questo approccio è proprio delle discipline scientifiche, piuttosto che di quelle giuridiche, ma sarebbe utile che queste due modi di leggere e intervenire sul mondo inizino a collaborare e a istruire regole che abbiano una discreta probabilità di successo e in base a questo successo siano rese valide o invalide”, asserisce la dr.ssa Maria Gatti, segretario generale di AARBA. Per questo, un'altra parte importante del congresso di quest'anno sarà dedicata all'integrazione tra scienza, legge e giurisprudenza sul lavoro e vedrà la partecipazione di importanti figure di magistrati, avvocati, giuristi, esperti di legislazione.

8° Congresso Europeo di Behavior-Based Safety (Trieste, 27 e 28 giugno 2014)

Behavior-Based Safety (B-BS): che cosa è quando è nata, quanto è efficace, quali scenari

Storia e principi dell'applicazione del protocollo

Si stima che oltre l'80% degli infortuni sul lavoro ed il 60% delle malattie professionali siano dovuti a comportamenti non sicuri, piuttosto che a dispositivi inefficienti o condizioni non sicure. La B-BS, o sicurezza basata sul comportamento, è l'applicazione dei principi dell'analisi del comportamento ai problemi della sicurezza sul lavoro. Questo significa che qualsiasi programma di sicurezza etichettato come “comportamentale” deve essere coerente con le scoperte scientifiche in materia. Nel 1978, un gruppo di ricercatori Usa coordinati da Judi Komaki hanno dimostrato l'efficacia del feedback e del rinforzo sui comportamenti di sicurezza in un gruppo di lavoratori di un panificio industriale. Questo si può considerare una delle prime applicazioni dell'analisi del comportamento alla sicurezza sul lavoro. A partire da questa data, prima negli Stati Uniti, poi nei paesi anglosassoni e in Giappone, si sono sviluppati sempre più raffinati protocolli d'intervento per il miglioramento dei comportamenti di sicurezza nelle organizzazioni.

Un processo di B-BS attivo in un'organizzazione – per essere considerato tale – deve avere avviato queste attività.

- Analisi degli infortuni pregressi e individuazione dei comportamenti sicuri critici per quell'organizzazione, reparto per reparto, attività per attività;
- Coinvolgimento dei lavoratori a tutti i livelli dell'organizzazione, nella fase di progettazione e implementazione del processo.
- Misurazione su base giornaliera di quei comportamenti target attraverso checklist;
- Rilevazione su base giornaliera dei rischi relativi a macchine e impianti e conseguente piano di miglioramento per rimuovere le barriere al comportamento sicuro;
- Programma di feedback e sistema premiante per i lavoratori – o quelle squadre di lavoratori - che migliorano quei comportamenti o li mantengono costanti.

Il protocollo prescrive un uso molto limitato della sanzione formale nei confronti dei lavoratori, solo per quei comportamenti a rischio che mettono a rischio la vita propria e dei colleghi. Questo perché è stato dimostrato sperimentalmente che ogni sistema ispettivo – sanzionatorio della sicurezza è in grado, se attuato con estremo rigore, di inibire i comportamenti a rischio, però, senza garanzia di efficacia nel tempo e, soprattutto, senza sostituire quei comportamenti pericolosi con i comportamenti corretti. Il sistema sanzionatorio è, però, completamente inefficace al fine di aumentare i comportamenti sicuri e di generalizzare la loro esibizione a fronte di diversi rischi: risultato di cui sono invece capaci le procedure di rinforzo positivo (feedback e premi).

1) Breve analisi di studi che la hanno validata

La Behavior-Based Safety può vantare più di centinaia di *case study* pubblicati e 62 esperimenti randomizzati e controllati di 3° livello. Beth Sulzer-Azaroff, una dei primi *behavior analyst* ad applicare un protocollo di sicurezza basata sul comportamento, e John Austin, ricercatore della Western Michigan University, nel 2000 hanno preso in esame 32 studi sperimentali pubblicati che descrivono programmi comportamentali avviati in aziende di 9 settori e 7 paesi diversi: 31 di queste applicazioni hanno consentito una riduzione media dei tassi di infortuni del 54%. Sempre nel 2000, Grindle, Dickinson, e Boettcher hanno analizzato 18 studi pubblicati e hanno trovato che in tutti gli esperimenti la frequenza dei comportamenti di sicurezza è aumentata - rispetto alla misurazione pre-intervento - dal 9 a 157%. I processi di B-BS presi in analisi si focalizzavano su comportamenti diversi, su industrie diverse, su programmi adattati all'esigenza delle singole aziende, ma mantenevano alcuni elementi comuni, come l'osservazione, l'approccio per dati e il feedback ai lavoratori. I processi di BBS hanno ritorni sull'investimento (ROI) con rientri in 3-5 anni e hanno dimostrato efficacia analoga su popolazioni lavorative di qualsiasi professionalizzazione (dai Paesi Emergenti agli Usa e Giappone) nei settori più disparati, dall'edilizia all'agricoltura, fino ai trasporti.

2) Quanti e quali soggetti la hanno applicata a livello nazionale e internazionale con quali esiti validati causalmente

Oggi sono almeno cinquanta gli stabilimenti delle società che hanno avviato il processo di B-BS in Italia: tra queste ci sono *Heineken, Whirlpool, Embraco, Techint, DIAB, Bayer Material Science, Rete Ferroviaria Italiana, Veralia, Weir Gabbioneta, BG Group, Nestlé, Enel Distribuzione, DSM Composite Resins, Dipharma, etc.* Negli ultimi 2 anni anche qualche PMI sta avviando un processo B-BS. Il primo esperimento controllato in Italia è stato realizzato dal Politecnico di Milano nel 2009 presso gli stabilimenti di Saint-Gobain Vetri: dopo 3 mesi osservazione, feedback, riunioni, celebrazioni e premi, si è vista una riduzione dei comportamenti a rischio di quasi 5 volte rispetto la misura iniziale: i comportamenti insicuri sono passati dal 24% del totale rilevati al 5% (2009, M. Gatti et al.). Difficile fare una stima a livello mondiale di quante aziende lo hanno avviato, visto che il protocollo è sotto sperimentazione da più di 35 anni.

3) Quali sono le prospettive e la proposta operativa della BBS nell'attuale quadro normativo sulla sicurezza

La B-BS è un protocollo riconosciuto dagli addetti ai lavori a livello nazionale e internazionale. Negli ultimi anni Associazioni di professionisti, Università, Aziende hanno avviato diversi percorsi per fare conoscere meglio la B-BS alle istituzioni e alla società civile:

1. Accettazione della B-BS come *buona prassi* da parte del *Ministero del Lavoro*: Questo permetterà a INAIL di riconoscere uno sconto sul premio assicurativo a quelle aziende che hanno avviato un processo di sicurezza comportamentale;
2. Certificazione della B-BS secondo standard internazionali e vincolata all'effettiva diminuzione degli infortuni a seguito della implementazione del protocollo;
3. Certificazione delle competenze degli esperti qualificati in B-BS
4. Estensione di processi di BBS nella prevenzione delle malattie professionali