

SVILUPPO DI UNO STRUMENTO DI VALUTAZIONE DELLA CULTURA DELLA SICUREZZA NELLE PMI AI FINI DELLA PREVENZIONE DEI RISCHI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE

R. LUZZI¹, G. FOIS¹, M. DEMICHELA², N. PICCININI²

¹INAIL - Direzione Regionale Piemonte - Consulenza Tecnica Accertamento Rischi e Prevenzione

²SAFeR- Centro Studi su Sicurezza, Affidabilità e Rischi - Dip. Scienza dei Materiali e Ingegneria Chimica - Politecnico di Torino

RIASSUNTO

Nell'ottica di sperimentare soluzioni innovative e strumenti di natura organizzativa e gestionale ispirati ai principi di responsabilità sociale delle imprese, il progetto di ricerca descritto nel presente articolo si pone come obiettivo la realizzazione di un modello per la valutazione quantitativa della cultura della sicurezza nelle piccole e medie imprese, prendendo in considerazione tutti i fattori, interni ed esterni ad un ambiente di lavoro, che possano determinare le condizioni favorevoli per il verificarsi di incidenti, quasi incidenti e infortuni: uno strumento che permetta di definire misure preventive mirate.

Da studi pregressi finalizzati alla prevenzione, condotti in collaborazione tra il Politecnico di Torino e l'INAIL, è risultato che, per un gran numero di infortuni esaminati, la relazione causa - conseguenza sia dinamica e non lineare. Questa non linearità appare dipendente soprattutto da fattori organizzativi e gestionali, quali il livello di cultura della sicurezza, la presenza di rischi "sfumati", come i rischi psicosociali (condizioni contrattuali precarie, turni di lavoro stressanti, ecc.), la gestione stessa della sicurezza in azienda, formalizzata in un SGSL o meno. Le informazioni relative ai suddetti fattori sono spesso qualitative, imprecise e le procedure di raccolta di dati relativi ai fattori organizzativi e gestionali sono carenti.

Pertanto il progetto di ricerca prevede la messa a punto di un sistema di raccolta delle informazioni per l'approfondimento delle dinamiche infortunistiche, con lo scopo di evidenziare i fattori organizzativi e gestionali che hanno contribuito all'incidente per costruire un modello di valutazione quantitativa.

Il risultato atteso da questo studio è uno strumento metodologico (concretizzato in un software applicativo informatico) che consenta alle aziende che vorranno utilizzarlo a fini preventivi, di effettuare valutazioni riguardanti la cultura della sicurezza nell'ambiente di lavoro, la gestione della sicurezza; permetta, inoltre, di individuare gli interventi migliorativi e valutarne l'effettiva efficacia.

SUMMARY

With the aim of testing innovative solutions and tools for company management, inspired by the principles of social responsibility, the research project describe in this paper has the objective of developing a model for the quantitative assessment of the safety culture in SMEs, able to keep into account the factors, both internal and external, of the work environment that could bring to an occupational accident or a near-miss.

From previous collaborative studies between Politecnico di Torino and INAIL, it arises that a great number of the occupational accidents analyzed the relation cause-consequence is not linear, but dynamic. This due mainly to the management and organizational aspects as the safety culture, the psycho-social risks (as stress, work conditions and so on), the safety management, formalized or not in a safety management system.

The information related to these aspects are often qualitative, imprecise and the procedure for the organizational factors data collection are lacking.

Thus the research project deals with the development of a system for the data collection about occupational accident dynamic, with the aim of highlighting the management and organizational

factors that can trigger an accident, with the final objective of building a model for the quantitative assessment of the risk.

The final result will be the development of a methodological tool (realized in a software) allowing the companies that would like to use it for preventive reasons, to assess their safety culture, their safety management and to have a support for the choice of preventive measures, assessing their effectiveness in terms of risk reduction.

1. INTRODUZIONE

La prevenzione degli infortuni e delle tecnopatie si sta estrinsecando in innumerevoli diramazioni specialistiche, raggiungendo una complessità crescente anche in relazione all'ingresso nel mondo della sicurezza del lavoro di diversi attori che, pur non provenendo da ambienti istituzionali pubblici, hanno assunto una certa autorevolezza grazie al know-how acquisito, alle professionalità sviluppate ed alle esperienze di collaborazione con le istituzioni pubbliche e con gli organismi bilaterali. Se da un lato ciò costituisce un vantaggio per la grande disponibilità di conoscenze nell'ambito della cultura della sicurezza, dall'altro può ingenerare dubbi nella scelta di soluzioni applicative ottimali da parte delle aziende.

La tutela della salute nei luoghi di lavoro è divenuta quindi oggetto di studi multidisciplinari e le soluzioni alle relative problematiche, pur evidenziate dall'evoluzione della giurisdizione comunitaria internazionale, sono ricercate seguendo percorsi nuovi. Gli approcci tecnologici, rivolti alla riduzione dei rischi agendo sui processi produttivi, considerando gli impianti, i macchinari, i materiali e le sostanze, sono stati affiancati da nuovi approcci che considerano gli aspetti organizzativi ed i fattori umani, ispirati ad una concezione sempre più ampia dell'ergonomia quale scienza che non esamina solo l'interazione fisica uomo-macchina-ambiente di lavoro, ma che include anche aspetti psicologici e comportamentali. In quest'ottica la tutela della salute del lavoratore si raggiungerà nella misura in cui la cultura della sicurezza aziendale potrà incidere sulle modalità in cui egli si relaziona al compito ed all'ambiente lavorativo. Da alcuni anni in Europa gli studi relativi alle problematiche connesse alla salute e sicurezza dei lavoratori che tradizionalmente ponevano l'attenzione sulla salute fisica dell'individuo, hanno ampliato sempre di più l'interesse verso le dimensioni psicologiche, sottolineando come la centralità della persona sia uno dei presupposti necessari per il benessere non solo dell'individuo, ma anche dell'organizzazione. Recentemente, infatti, si sono sviluppati approcci che sottolineano l'importanza dei fattori psicosociali nella determinazione dei rischi nei contesti lavorativi e introducono il costrutto di salute della organizzazione. La recente diffusione di modelli organizzativi ispirati ai principi della responsabilità sociale delle imprese o dei sistemi di gestione ha incrementato la domanda di strumenti di natura organizzativa e gestionale che permettano di monitorare i fattori di rischio relativi agli aspetti comportamentali.

Per quanto premesso, il progetto descritto nel presente lavoro si pone come obiettivo la realizzazione di un modello per la valutazione quantitativa della cultura della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Il percorso di ricerca innovativo procederà attraverso l'osservazione, la descrizione ed il monitoraggio di tutti i fattori, interni ed esterni ad un ambiente di lavoro, potenzialmente in grado di scatenare incidenti, quasi incidenti e infortuni, al fine di poter ridurre la probabilità del verificarsi di tali eventi, mediante misure preventive mirate.

Un significativo apporto alla costruzione di una banca dati sarà fornito dalla casistica dei flussi informativi regionali in cui sono riportati in modo sinergico dall'INAIL, Regione e ISPESL i dati relativi agli infortuni sul territorio, per poter sviluppare la ricerca considerando percorsi di reale necessità ed urgenza di intervento.

2. METODOLOGIA

Dalle ricerche relative al fenomeno infortunistico finalizzate alla prevenzione, condotte in collaborazione con l'INAIL, è emerso come:

- per un gran numero di incidenti e infortuni la relazione causa - conseguenza sia dinamica e non lineare,

- questa non linearità sembri dipendente da fattori organizzativi e gestionali, quali il livello di cultura della sicurezza, la presenza di rischi “sfumati, come i rischi psicosociali (condizioni contrattuali precarie, turni di lavoro stressanti, ecc.), la gestione stessa della sicurezza in azienda, formalizzata in un SGSL o meno;
- le informazioni relative ai suddetti fattori siano spesso qualitative, imprecise e perfino contraddittorie;
- siano ancora carenti le procedure sia di raccolta di dati relativi ai fattori organizzativi e gestionali, e, di conseguenza,
- manchi uno strumento di valutazione dei rischi organizzativi e gestionali.

L’evidenza finalmente posta sui rischi psicosociali rappresenta un cambiamento di approccio alla gestione della sicurezza in azienda.

In generale i rischi lavorativi possono essere divisi in rischi per la sicurezza, rischi per la salute e rischi trasversali o psicosociali. I rischi per la sicurezza sono quelli responsabili di incidenti o infortuni, ovvero di danni o menomazioni fisiche in conseguenza di un impatto fisico-traumatico di diversa natura (meccanica, elettrica, chimica, termica, ecc.). I rischi per la salute o igienico-ambientali sono quelli responsabili della compromissione dell’equilibrio biologico dei lavoratori addetti a operazioni o lavorazioni che comportano l’emissione nell’ambiente di lavoro di fattori nocivi, di natura chimica, fisica e biologica con conseguente esposizione dei lavoratori stessi.

I rischi trasversali sono stati così definiti appunto perché una disfunzione nelle interazioni di tipo ergonomico, organizzativo e psicologico può produrre danni sia per la salute che per la sicurezza.

Lavorare in condizioni di disagio e stress può infatti avere un ruolo rilevante quanto meno come concausa di danni alla salute, ormai ampiamente documentato nella letteratura scientifica, sia rischi per la sicurezza, in quanto può alterare i livelli di attenzione e quindi favorire l’insorgenza di errori e/o infortuni. Cox e Griffiths (Cox & Griffiths., 1995), definiscono i rischi psicosociali come “quegli aspetti di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali che potenzialmente possono arrecare danni fisici o psicologici”. Gli stessi autori, dopo aver effettuato una dettagliata rassegna degli studi effettuati sullo stress di origine lavorativa, identificano come potenzialmente pericoloso l’insieme di caratteristiche del lavoro riportate nella tabella 1. Le dimensioni citate influenzano la percezione che una persona ha delle situazioni di lavoro, sono esse stesse potenzialmente causa di stress all’origine e sono aspetti fondamentali della valutazione dei rischi psicosociali. Quando si vogliono studiare le cause che generano lo stress all’interno di un’organizzazione, una delle maggiori difficoltà consiste nell’aver a disposizione metodologie e strumentazioni attendibili ed efficaci. Le analisi strumentali possibili per comprendere la potenziale nocività o il rischio di un ambiente di lavoro, sono molteplici e appartengono al patrimonio della psicologia, della medicina, dell’ingegneria e dell’ergonomia. Poiché il rischio dipende dunque dall’interazione tra sorgente di pericolo ed esposizione della persona, è proprio la contemporanea presenza di entrambi gli elementi che comporta la possibilità di danno alla persona stessa. La fase di identificazione riguarderà, pertanto, sia le fonti di pericolo sia le persone o classi di persone esposte, con l’obiettivo di identificare i fattori di rischio di tipo tecnico (macchine, processi, impianti, agenti nocivi, ecc.), di tipo organizzativo (struttura delle postazioni, interazione uomo-macchina, ecc.) e gestionale (risorse umane, leadership, comunicazione). In relazione a questo momento conoscitivo, possono essere utilizzate tecniche di indagine i cui elementi fondamentali riguardano:

- la raccolta organizzata e strutturata di tutte le informazioni utili,
- l’analisi e le ispezioni delle macchine, dei processi, delle postazioni di lavoro e dell’organizzazione del lavoro,
- le interviste a tutti i lavoratori per raccogliere informazioni utili e mirate sulla realtà produttiva.

Si noti come sia sviluppabile una politica prevenzionistica solo se si è in grado di fare dei raffronti tra “un prima” e “un dopo” eventuali provvedimenti migliorativi e ciò è possibile solo partendo da valutazioni quantitative dei fattori che portano a incidenti e infortuni.

TABELLA 1 – Caratteristiche del lavoro

contesto lavorativo	condizioni di definizione del rischio
funzioni e cultura organizzativa	scarsa comunicazione, livelli bassi di sostegno per la risoluzione dei problemi e per lo sviluppo personale
ruolo nell'ambito dell'organizzazione	ambiguità e conflitto di ruolo
evoluzione della carriera	incertezze o fasi di sviluppo di carriera, promozioni insufficienti o eccessive, retribuzione bassa, insicurezza dell'impiego
autonomia decisionale e controllo	partecipazione ridotta al processo decisionale, mancanza di controllo sul lavoro
rapporti interpersonali sul lavoro	isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale
interfaccia casa-lavoro	richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso sostegno in ambito domestico
contenuto del lavoro	
ambiente e attrezzature di lavoro	problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture e attrezzature di lavoro
pianificazione dei compiti	monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzo delle capacità
carico e ritmo di lavoro	carico di lavoro eccessivo o ridotto, mancanza di controllo sul ritmo, livelli elevati di pressione in relazione al tempo
orario di lavoro	lavoro a turni, orari di lavoro senza flessibilità, imprevedibili o lunghi

3. ARTICOLAZIONE DELLA RICERCA

Pertanto il progetto di ricerca prevede

- la messa a punto di un sistema di raccolta delle informazioni per:
- l'approfondimento delle dinamiche infortunistiche, con lo scopo di evidenziare i fattori organizzativi e gestionali che hanno contribuito all'incidente;
- un modello di valutazione quantitativa dei suddetti fattori di semplice utilizzo;
- un sistema di supporto alle decisioni in seguito alle valutazioni effettuate con lo strumento sopra descritto, a fini preventivi.

Lo strumento di valutazione sarà mutuato da quelli di valutazione dei rischi psicosociali descritti brevemente nel seguito. Ma quali differenze si possono individuare tra la valutazione dei rischi fisici e la valutazione di quelli psicosociali? Sicuramente è difficile stabilire una relazione simmetrica tra le due, perché l'esposizione a specifici fattori, come ad esempio alti livelli di radiazioni, viene riconosciuta di per sé come negativa per la salute di tutti i lavoratori, mentre altre sostanze sono prive di pericolo per tutti. È difficile che tale concetto possa essere utilizzato per i rischi psicosociali. Infatti, mentre i rischi fisici come le radiazioni sembrano negativi per propria natura, i rischi psicosociali possono essere definiti come un'iterazione tra le caratteristiche e il contesto del lavoro e le caratteristiche soggettive del lavoratore. Inoltre, i problemi connessi alla comprensione dei rischi psicosociali, rispetto a quelli relativi agli infortuni, rendono ancora più difficile individuare i rapporti causali tra pericolo e danno.

Lo studio dello stress ha portato inoltre alla focalizzazione dell'attenzione sugli interventi realizzabili per far fronte alle disfunzioni organizzative. In sintesi, gli interventi possono essere a tre livelli: organizzativo, interfaccia individuo/organizzazione e livello individuale.

Generalmente l'individuo percepisce uno stato di stress generale, senza comprendere le fonti specifiche da cui esso deriva. Inoltre, una visione riduttiva della componente soggettiva presente nella percezione dei rischi psicosociali, ha fatto sì che gli interventi correttivi, quando effettuati, venissero realizzati "a

valle”, ovvero solo per ridurre gli effetti degli stressor sui soggetti. In sintesi, non risultano interventi che mirino “a monte” alla riduzione di disfunzionalità organizzative, ma solamente alla riduzione dello stress sul singolo. La ricerca sullo stress infatti, pur consentendo un passaggio dallo studio degli agenti causali diretti di malattia, cioè i rischi fisici/chimici, ad agenti indiretti legati alle dimensioni psicosociali, ha mantenuto inizialmente l’obiettivo di preservare la salute fisica dell’individuo; il meccanismo dello stress viene considerato nella sua funzione di minaccia alla salute individuale, più che come possibile indicatore di disagio e malessere del contesto organizzativo.

La letteratura sull’argomento si raggruppa in tre aree che possono essere utilizzate come base del nuovo strumento ed essere riassunte come segue.

- Sviluppo di strumenti di misura dello stress individuale accreditati da modelli scientifici (utilizzati da diversi gruppi di ricerca validati con tarature e valutazioni internazionali). Un esempio in questo senso ci è fornito da C.L. Cooper (Cooper et al., 2002) che, partendo dalla discussione sui suoi modelli teorici, ha prodotto lo strumento occupational stress indicator (Osi), che è stato applicato in vari contesti e culture.
- Individuazione delle cause dello stress lavorativo/organizzativo con una metodologia d’indagine specifica: un esempio può derivare dalla definizione del fenomeno del burnout, che rappresenta una specifica sindrome da stress cronico.
- Sviluppo di un approccio multidimensionale per l’analisi del contesto organizzativo, che consente di individuare e definire lo stato di benessere dell’organizzazione: ne derivano strumenti il cui oggetto è l’individuazione di un ampio raggio di dimensioni lavorative e di fonti di pericolo per la salute dei lavoratori. Lo strumento più validato nel contesto italiano è il questionari o multidimensionale della salute organizzativa (Mohq) di Avallone e Papolomas.

4. RISULTATI ATTESI E CONCLUSIONI

Al di là degli aspetti metodologici e organizzativi, un approccio globale richiede sia un profondo consenso costruito e condiviso tra i vari protagonisti del processo, sia cambiamenti nelle culture organizzative, fra i partner sociali, le aziende e i lavoratori stessi. In generale troviamo una carenza di interventi organizzativi (strutturali), focalizzati su contenuti del lavoro, divisione del lavoro, domanda di lavoro stressante e carenza di controllo sul lavoro. Inoltre, la valutazione dei progetti di intervento è ancora rara, in quanto i risultati possono essere spesso influenzati da fattori contestuali, quali ristrutturazioni o downsizing, che avvengono durante o immediatamente dopo gli interventi stessi, rendendo difficile ottenere gli effetti desiderati o attribuire gli effetti osservati all’intervento stesso.

Il risultato atteso da questo studio è quindi uno strumento metodologico e di un applicativo informatico che consentano agli ispettori del lavoro, ma anche alle aziende che vorranno utilizzarlo a fini preventivi, di:

1. valutare il livello di cultura della sicurezza nell’ambiente di lavoro;
2. valutare il livello della gestione della sicurezza, formalizzata o meno in un SGSL;
3. individuare gli interventi migliorativi sia della cultura della sicurezza (ambiente, formazione e informazione) che di gestione utili a ridurre il livello di rischio lavorativo;
4. valutare l’effettiva efficacia di tali interventi.

BIBLIOGRAFIA

T. Cox, A.J. Griffith: The assessment of psychosocial hazards at work, 1995. Handbook of work and health psychology. M.J. Shabraq, J.A.M. Winnubst, C.L. Cooper eds. Wiley and sons. Chichester, Inghilterra.

CL. Cooper, S.J. Sloan, S. Williams: Osi, occupational stress indicator, 2002. Os Organizzazioni Speciali. Firenze.