

Convegno – Pontificia Università Urbaniana di Roma, 7-8 giugno 2012

Evidence-Based Safety: adottare metodi efficaci applicando le leggi della scienza

Relazione di sintesi

di Giacomo Bianchi

Il 7-8 giugno 2012 presso la Pontificia Università Urbaniana a Roma si è tenuto il 6th Congresso Europeo di *Behavior-Based Safety* (B-BS) organizzato dall'*Association for the Advancement of Radical Behavior Analysis* (A.A.R.B.A.) e dall'Associazione Nazionale fra Lavoratori Mutilati e Invalidi del Lavoro (ANMIL) in collaborazione con il *Cambridge Center for Behavioral Studies* e l'*University of Nevada*.

La prima giornata è incominciata con gli interventi del Dott. Giovanelli (Direttore Generale ANMIL) e della Prof.ssa Larcan (Università di Messina). Questi due interventi hanno aperto la sessione di lezioni magistrali sottolineando l'importanza dell'evento che si focalizza sulla diffusione di una cultura della Salute basata sull'apprendimento dei comportamenti sicuri da attuare nei contesti lavorativi.

La prima lezione magistrale è stata tenuta dal Prof. Tosolin (Presidente A.A.R.B.A.), il filo conduttore del suo intervento si è basato sul concetto che per salvaguardare la salute dei lavoratori non basta rispettare le leggi dello Stato ma si devono rispettare anche le leggi della Scienza, queste leggi si devono basare su osservazioni oggettive. Per il relatore, queste osservazioni, non possono altro che concentrarsi sui comportamenti, e gli interventi che si devono attuare sono la modificazioni di tutti quei comportamenti errati o dannosi per il corretto svolgimento del lavoro. Il Presidente A.A.R.B.A. attribuisce l'elevato numero di infortuni lavorativi italiani alla mancata attuazione su larga scala di una metodologia scientifica basata sull'analisi comportamentale la quale permetterebbe di controllare ed eliminare i comportamenti a rischio nel lavoro. Il Prof. Tosolin introduce un principio base della sua corrente: Antecedent, Behavior, Consequence (ABC) ovvero Antecedenti, Comportamenti e Conseguenze, con l'acronimo ABC si sostiene che ogni comportamento non nasce nel vuoto ma ognuno è preceduto da un antecedente ed è seguito da una conseguenza. I comportamenti che vengono rinforzati aumentano la loro frequenza o la mantengono, mentre tutti i comportamenti che non vengono rinforzati diminuiscono la loro frequenza. Per spiegare questo concetto espone una ricerca fatta sull'igiene orale nella quale manipolando le conseguenze si riesce ad ottenere un incremento del 92% dei comportamenti di prevenzione orale (lavarsi i denti) i quali rimangono stabili nel tempo.

La seconda lezione magistrale è stata tenuta dal Prof. Malott (Presidente dell'*Applied Behavior Analysis* – ABA– International). Questa lezione è stata principalmente una proiezione di slide con differenti sottofondi musicali nella quale il relatore interveniva su particolari diapositive per dare più enfasi alla presentazione. Malott ha esposto una riflessione generale sui comportamenti e su che spinte soggiacciono nell'attuarli. Il relatore utilizzando la metafora che tutti dovremmo avere una madre di origine ebrea, sostiene che questa, con le sue peculiarità culturali educative insinuerebbe nel bambino un senso di colpa e di inadeguatezza che porterebbe a maggiori performance e a livelli più elevati di empatia. Per il Presidente dell'ABA International paura, senso di colpa e vergogna

sono molto più efficaci nell'aumentare le performance di un individuo rispetto alle tecniche motivazionali. Infatti chi ha avuto una efficace "madre ebrea" inizierà un lavoro appena ne è a conoscenza, chi ha avuto una madre moderatamente efficace inizierà il lavoro nel tempo prestabilito delle scadenze assegnateli, mentre chi ha avuto una madre poco efficace inizierà il lavoro in ritardo rispetto alle tempistiche. Il relatore consiglia, a chi come Lui non è stato educato da una "madre ebrea", di suddividere i carichi di lavoro in scadenze dilazionate nel tempo in modo tale da poter monitorare volta per volta la performance e qualora non si raggiungessero gli obiettivi prefissati di pagare una "multa" come punizione; in questo modo, l'individuo, per evitare la punizione sarà spinto a raggiungere l'obiettivo. La presentazione si chiude con la spiegazione, sempre tramite immagini, di concetti come il rinforzo, lo stimolo e la punizione.

Dopo una breve sessione di domande della platea il Prof. Tosolin introduce l'intervento del Ministro Sacconi il quale conclude la sessione plenaria con un intervento che evidenzia l'importanza della sicurezza nel lavoro e richiama i valori della cultura italiana basati sulla comunità e sulla famiglia grazie alle quali sono nate molte imprese a conduzione familiare, proprio da queste basi si dovrebbe partire per la costruzione di una cultura della sicurezza nel lavoro in Italia.

Tra le varie sessioni pomeridiane parallele del primo giorno, una in particolare ha dato modo di approfondire le novità normative in materia di formazione obbligatoria sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il focus della sessione era incentrato sugli Accordi Stato Regioni il tema si è sviluppato grazie a un confronto tra i rappresentanti delle istituzioni, delle parti sociali e degli addetti ai lavori. Il titolo della sessione è stato "L'Accordo Stato-Regioni: controversie su opportunità e limiti per la formazione". La sessione è stata presieduta dalla Dott.ssa Giovannone (ANMIL Sicurezza), per un commento critico rispetto l'Accordo vi era Prof. Tosolin mentre i partecipanti della tavola rotonda istituzionale sono stati Avv. Fantini (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), Dott. Lombardi (Comitato di Coordinamento delle Regioni), Dott.ssa Frascheri (CISL Nazionale), Dott. Campanile (CNA Nazionale) Dott. Naviglio (AIFOS).

Il primo intervento è stato quello del Prof. Tosolin il quale ha introdotto il problema della formazione rispetto alla sicurezza negli ambienti di lavoro in un ottica di analisi comportamentale guidata da leggi scientifiche per ottenere comportamenti sicuri. Il relatore premette l'utilità della formazione e il suo scopo che è quello di ottenere risultati misurabili. Questa premessa è stata la base per poter evidenziare le criticità delle norme le quali si basano su una verifica dell'insegnamento più che su una verifica dell'apprendimento; questa non permetterebbe di poter accertare l'efficacia del processo formativo. Egli sostiene che per verificare l'apprendimento si dovrebbero effettuare almeno due rilevazioni una all'inizio della formazione e una alla fine. Sempre il prof. Tosolin sostiene che, se il processo formativo non è pianificato sulla modificazione di determinati comportamenti non è insegnamento ma intrattenimento. Il relatore sostiene anche che la formazione in Italia soffre di un *gap* tra situazioni di addestramento e quelle reali, queste situazioni quanto maggiori e diverse saranno tanto peggiore e lento sarà l'apprendimento, concludendo, che l'unica formazione adeguata è quella basata sulle prestazioni. Ultima criticità formativa che evidenzia è la mancanza di comunicazione di feedback del formatore al formato la quale anche essa è causa di poca efficacia formativa. Il relatore conclude che il formatore efficace dovrebbe tener conto di queste criticità.

La Dott.ssa Giovannone riallacciandosi al precedente intervento sulle le criticità dell'apprendimento formativo rispetto alle reali capacità di incidere sul comportamento dei lavoratori evidenzia, inoltre, ulteriori aspetti salienti che sono emersi nella stesura degli Accordi Stato-Regioni come la scelta delle metodologie formative, il numero delle ore di formazione a seconda della categoria e classe di rischio dei settori di riferimento e gli argomenti di formazione obbligatoria. Da questi aspetti salienti, la relatrice, dà il via a un giro della tavola rotonda esortando ogni relatore a far emergere dal loro punto di vista su queste criticità.

Il primo intervento è stato quello dell'Avv. Fantini, nel quale in modo chiaro e conciso, spiega le difficili dinamiche che emergono nella stesura e approvazione di determinati Accordi Stato-Regioni soprattutto quando si trattano temi rilevanti come la Salute e la Sicurezza in relazione alla formazione. Secondo il relatore, in questi momenti entrano in gioco non solo la variabile scientifica ma anche altre variabili come quella tecnica, quella di opportunità e quella dell'impatto economico sulle parti sociali alle quali si deve tener conto. Anche il Dott. Fantini sottolinea l'importanza strategica della verifica dell'apprendimento nella formazione e conclude che se pur con delle criticità questi Accordi sono un quadro di riferimento su un argomento che in precedenza aveva una totale carenza di regolamentazione.

Il Dott. Lombardi, da una prospettiva delle regioni, si riallaccia alle tematiche trattate nel precedente intervento evidenziando le varie criticità incontrate nel percorso. Descrive le difficoltà nella gestione di questi due Accordi ad esempio, per il confronto con le parti sociali era stato attivato un tavolo misto dove vi erano presenti sia i formatori sia chi si doveva occupare della vigilanza e la difficoltà era quella di mettere d'accordo questi due importanti attori.

L'intervento della Dott.ssa Frasccheri, in una prospettiva dei lavoratori, evidenzia il punto di svolta che questi Accordi hanno rispetto al passato, nello stesso tempo sostiene che una questione importante da trattare sia quanto il datore di lavoro e il lavoratore "credano" alla formazione come strumento di prevenzione. La relatrice sostiene che manca il concetto di percezione del rischio in tutte le figure del mondo del lavoro e che è questo il reale problema della mancata prevenzione non tanto la scelta delle metodologie più efficaci. Sostiene, infine, che è proprio sulla percezione del rischio e sulle procedure del lavoro, le quali permettono una riflessione più ampia del lavorare in modo sicuro, dove si devono concentrare gli sforzi.

Il Dott. Campanile, da un punto di vista delle piccole imprese, sostiene che c'è stata una crescita della consapevolezza del rischio rispetto al passato. Il relatore afferma che questi Accordi sono stati accolti positivamente dal settore, ciò nonostante vi è la preoccupazione dell'ammontare delle ore della formazione che in certi casi potrebbero diminuire sensibilmente la produzione. Per evitare questa problematica il Dott. Campanile sostiene che si potrebbe spostare l'impegno formativo della prima formazione nella fase di aggiornamento, infine conclude evidenziando l'importanza della fase addestramento del lavoratore come momento importante anche per la sicurezza del lavoratore.

L'intervento del Dott. Naviglio, da un punto di vista del settore della formazione, sostiene che questi Accordi hanno creato per gli addetti ai lavori delle problematiche. Nello stesso tempo ammette che il "vecchio" metodo di fare formazione rispetto ai temi della sicurezza non era molto efficace. Solitamente, infatti, le competenze dei formatori per la sicurezza erano prettamente tecniche carenti di quelle formative da qui nasce l'esigenza di formare i formatori per rendere più efficace la formazione. Il relatore evidenzia inoltre che il problema della verifica della formazione sia un dibattito aperto da lungo periodo e conclude che l'emanazione dei criteri di qualificazione dei formatori possano essere un input per un nuovo modo di fare formazione.

Conclusosi il primo giro di tavolo, la Dott.ssa Giovannone, propone ai partecipanti della sessione una tornata di brevi domande più specifiche.

All'Avv. Fantini è stato chiesto rispetto all'interpretazione degli Accordi quale fosse la loro entrata in vigore e come valutare la formazione progressa. Alla prima domanda il relatore spiega come questi Accordi siano entrati in vigore il 12 gennaio 2012 alla seconda, spiega il principio di scelta il quale non vuole pregiudicare l'attività delle aziende che hanno fatto una formazione coerente con Dlgs 81/08 purché queste abbiano dei documenti che la attestino l'attività formativa, in questo modo il credito formativo viene riconosciuto e i lavoratori possono passare alla fase di aggiornamento. Al Dott. Lombardi, sono state chieste delle delucidazioni rispetto alle Linee Guida degli Accordi le quali sono in fase di approvazione; tra le varie chiarificazioni che il relatore espone si possono evidenziare quelle relative alla metodologia di verifica della formazione, al coinvolgimento degli organismi paritetici, ai chiarimenti sui crediti formativi e alle indicazioni dell'aggiornamento degli RSPP. Alla Dott.ssa Frasccheri e al Dott. Campanile è stato chiesto quale peso avrà il coinvolgimento degli organismi paritetici. Il dott. Campanile sostiene che è difficile

generalizzare per tutto il territorio nazionale, comunque sia, la collaborazione con gli organi paritetici ha funzionato ed ha portato a risultati positivi la dove ci è stato un confronto delle parti sociali le quali anno raggiunto posizioni condivisibili. La Dott.ssa Frascheri condividendo la posizione del precedente intervento sottolinea, come nel suo intervento precedente, l'importanza del "credere" sulla formazione. Infine al Dott. Naviglio è stato chiesto quali fossero i pregi e difetti della formazione tramite e-learning. Il relatore trova in questa metodologia vari pregi, primo fra tutti un abbassamento di costi, chiaramente la sua efficacia si basa soprattutto su come viene progettata questa formazione e su quale siano i temi della formazione. La sessione si chiude con delle domande delle pubblico e i ringraziamenti della Dott.ssa Giovannone e il Prof. Tosolin.

La seconda giornata del convegno è incominciata con l'intervento del Dott. Viganò (A.A.R.B.A.) il quale introduce i relatori e le loro rispettive lezioni magistrali.

La prima lezione è stata condotta dalla Prof.ssa Houmanfar (*University of Nevada*) dal titolo "Comunicare i valori aziendali e integrarli con il punto di vista dei lavoratori per realizzare il cambiamento organizzativo". In questa lezione, la relatrice, spiega l'importanza dei valori organizzativi, del processo di cambiamento organizzativo e del ruolo della leadership. Espone la tesi che i valori possono fungere da guida verso il raggiungimento degli obiettivi lavorativi e infine conclude con l'esposizione di alcune ricerche eseguite con i suoi collaboratori.

La seconda lezione è stata condotta dal Prof. Alavosius (Cambridge Center for Behavioral Studies – *CCBS*) dal titolo "*Best-practice* nella *Behavior-Based Safety*: l'applicazione nella realtà ospedaliera". Il relatore inizia il suo intervento descrivendo il contesto ospedaliero, le sue esigenze in campo di rischi e lo confronta con quello aziendale dove è più comune utilizzare la B-BS.

L'esposizione si conclude *best practice* da attuare nelle strutture ospedaliere per l'integrazione del controllo dei comportamenti in tutte le altre iniziative che sostengono la sicurezza.

La terza lezione è stata condotta dalla Prof.ssa Diener (*OBM Network*) dal titolo: "Strumenti e tecniche per gestire l'impresa come sistema integrato". In questa lezione la relatrice prima di descrivere le tecniche di gestione fa una interessante presentazione delle teorie sottostanti a questo tipo di intervento che sono quella dei sistemi generali e quella della analisi del comportamento. In seguito va a presentare tutti gli strumenti che servono per attuare questo tipo di gestione. Infine espone un caso aziendale dove ha utilizzato la gestione a sistema integrato.

L'ultima lezione magistrale è stata condotta da Prof. Ludwig (*Appalachian State University*) dal titolo "OBM & B-BS: gestire la produttività durante l'avvio di un processo di sicurezza comportamentale". Tutto questo intervento apporta e spiega come in realtà i comportamenti sicuri non danneggino le prestazioni, anzi la migliorino. Dopo un cenno teorico, il relatore, espone degli studi che dimostrano come l'utilizzo della B-BS possa incidere positivamente sulla produttività, sulla qualità della produzione e sull'assenteismo. Infine, il Prof. Ludwig, conclude che il controllo avversivo del comportamento non sia la scelta più efficace da attuare per indurre un cambiamento stabile.

Il convegno si chiude con l'intervento finale del Prof. Tosolin che riassume e commenta queste due intense giornate d'incontri dando monito ed esortando i presenti a divulgare questa corrente scientifica.

Giacomo Bianchi

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo