

## IL METODO SIPER

### ***Valutazione della Propensione al Comportamento di Rischio nel GRUPPO di lavoro***

#### **La storia**

Alcuni anni fa, nel corso di una ricerca effettuata in collaborazione con ECONA (Centro Interuniversitario di Ricerca sull'Elaborazione Cognitiva in Sistemi Naturali e Artificiali) sul comportamento degli individui in situazioni di incertezza e/o pericolo, ci trovammo di fronte ad alcuni dati di difficile interpretazione. Ad esempio, gli individui dotati di maggior spirito sociale, vale a dire quelli maggiormente propensi a simpatizzare, a "fare gruppo", ad intrattenere rapporti sociali con i colleghi di lavoro, mostravano una curva di frequenza infortunistica approssimabile ad una "U": risultavano cioè soggetti ad infortunio in modo o molto superiore o molto inferiore alla media del nostro campione.

Tale dato risultava così altamente significativo dal punto di vista statistico da indurci ad ulteriori approfondimenti: i risultati del nostro lavoro mostravano in modo inequivocabile che questi particolari individui, posti di fronte a situazioni di possibile rischio, non si servivano di criteri decisionali legati alla situazione concreta, bensì erano portati semplicemente ad adottare il comportamento degli altri. La conseguenza prevedibile di tale approccio era costituita dal fatto che tali soggetti, collocati in gruppi di lavoro (reparti, turni, dipartimenti, ecc....) all'interno dei quali la prevenzione degli infortuni rappresentava una componente fondamentale dei "valori" del gruppo, tendevano a comportarsi in modo da tutelare la propria incolumità; mentre, nel caso opposto, si "adeguavano" all'atteggiamento comune accettando di essere esposti a situazioni potenzialmente pericolose.

La letteratura sull'argomento (ad es. Berra A., Prestipino T., *"La Sicurezza del Lavoro –Psicologia, prevenzione, organizzazione"* Franco Angeli, 1996) forniva conforto e possibilità di approfondimento alle convinzioni che avevamo maturato, indicando in alcune variabili psico-sociali (coinvolgimento, coesione, autoefficacia, ecc....) le determinanti fondamentali del comportamento di assunzione di rischio in ambito lavorativo.

#### **Il metodo SiPer – Sicurezza e Persona**

Determinare in anticipo i fattori capaci di influenzare il comportamento degli individui in situazioni complesse rappresenta una sfida estremamente impegnativa, in quanto i criteri di scelta di cui le persone si avvalgono per decidere quale adottare tra le varie alternative ipotizzabili (o per eseguire determinati automatismi) consentono l'esame di un ventaglio di possibilità straordinariamente più ampio di quello di qualsiasi macchinario, per quanto complesso.

Pertanto, in base alle nostre ricerche ed alla letteratura sull'argomento, abbiamo creato una griglia di valutazione nella quale far confluire caratteristiche personali e di gruppo che, secondo i nostri studi, concorrono più di altre a determinare il comportamento degli individui in situazioni potenzialmente pericolose. Abbiamo cioè deciso di valutare:

- il comportamento in situazioni di incertezza e/o pericolo (sfida, fuga, gestione)
- la motivazione o coinvolgimento verso il proprio lavoro
- la sensazione di autoefficacia lavorativa
- la coesione del gruppo di lavoro
- la qualità della comunicazione sul posto di lavoro (all'interno e tra i vari livelli gerarchici)

- le caratteristiche del preposto o diretto superiore
- l'atteggiamento verso la prevenzione.

Come livello di analisi, abbiamo deciso di privilegiare il "gruppo di lavoro", inteso come risultato di una aggregazione funzionale di individui aventi la possibilità di interagire durante l'orario di lavoro; tale gruppo può essere identificato di volta in volta con il turno, il reparto, l'isola, il settore, il dipartimento, ecc.. Tale livello ci permette di godere di alcuni vantaggi metodologici e procedurali, quali:

- tutela della privacy (utilizzo di questionari anonimi)
- stabilità dei risultati (le caratteristiche di un gruppo sono molto più stabili di quelle del singolo)
- possibilità di intervento (la modificazione delle caratteristiche di un gruppo è concretamente realizzabile e consente di ottenere risultati prolungati nel tempo)
- efficacia ed efficienza (interventi "mirati" per reparto sono più efficaci e meno onerosi rispetto a quelli effettuati su tutta la struttura).

### **In pratica**

Abbiamo incontrato molti RSPP e dirigenti di Impresa: quasi tutti possiedono elevata competenza, conoscenza delle normative e dei loro collaboratori; quasi tutti sono in grado di effettuare valutazioni intuitive riguardo l'atteggiamento del personale nei confronti della prevenzione. Tutti sono convinti che esista una "zona oscura" legata al fato, alla distrazione, alla imprevedibilità della mente e del comportamento umano.

Per fare luce in questa "zona oscura" noi proponiamo alle imprese un percorso di formazione per coloro che ricoprono posizioni di responsabilità, dai preposti alla Direzione, mirato al miglioramento delle personali capacità discriminative nei riguardi delle variabili psico-sociali legate alla sicurezza; che permetta cioè ai Responsabili di dare un nome a quelle che solitamente rimangono solo "sensazioni".

Possiamo inoltre effettuare una analisi aziendale approfondita, utilizzando un questionario, assolutamente anonimo ed i cui risultati vengono trattati sempre a livello di "gruppo di lavoro", da somministrare ai dipendenti al fine di identificare e quantificare le variabili personali e di gruppo sopra esposte. L'analisi statistica dei dati ci permette di ottenere una rappresentazione dell'Impresa che, nell'ottica della prevenzione degli incidenti sul lavoro, assegni particolare considerazione alle caratteristiche delle persone che la compongono.

### **I risultati**

I nostri interventi permettono di:

- implementare la cultura della prevenzione
- fornire al management ed ai quadri intermedi strumenti di lettura delle situazioni a valenza psico-sociale
- valutare il "fattore umano" in modo strutturato e preventivo
- effettuare interventi rivolti a singoli gruppi e mirati alla modificazione di variabili specifiche

ma soprattutto di rivoluzionare il concetto di "prevenzione": da "onere" ad "onore"; da necessità indispensabile ad elemento di conoscenza e di ottimizzazione del funzionamento dell'organizzazione. L'incidente occorso nell'attività lavorativa cessa di essere un evento

interpretabile solo in base a fattori tecnico-organizzativi o da attribuire al caso, per assumere significato come espressione di elementi psico-sociali identificabili e, quindi, modificabili.