



SALUTE E SICUREZZA nei luoghi di lavoro: un percorso innovativo

Da pacchetto di regole a processo integrato nel
percorso di sviluppo dell'organizzazione

La sfida

Passare

da:

Procedure scritte e comportamenti dovuti



Processo partecipato e comportamenti voluti e consapevoli

Attività estemporanee, percepite



Processo sostenibile nel tempo e per questo:

- dinamico, che evolve con il modificarsi delle esigenze
- integrato nel processo che crea valore per il cliente

Approccio top-down e/o bottom-up basato sul principio verticale della delega e della comunicazione (sia esso dall'alto verso il basso o dal basso verso l'alto)



Approccio orizzontale in cui ciascuno, nella responsabilità del proprio ruolo, è parte attiva del processo di creazione della cultura della sicurezza.



L'approccio IMO

Non ci può essere apprendimento e sviluppo di competenze se, oltre all'acquisizione di conoscenze, non si attuano, nel proprio contesto, delle azioni concrete, sulle quali riflettere per orientare i passi successivi.

Partendo da questo presupposto il percorso è stato così strutturato:

- **durante l'attività d'aula:**
 - contenuti teorici e tecnici;
 - attività esperienziali che agevolano la comprensione e la sperimentazione di concetti complessi;
 - esercizi dialogici in sottogruppo finalizzati a definire in quale contesto e come ciascun partecipante può mettere in pratica quanto condiviso in teoria;

- **tra una giornata formativa e la successiva:**
 - ciascun partecipante può realizzare nel contesto lavorativo il proprio passo di sviluppo individuato al termine dell'attività di aula.

- **ogni giornata formativa:**
 - prevede uno spazio di confronto sulle esperienze effettuate nonché la possibilità di riorientare o definire dei passi successivi.

In sintesi, il percorso che si sviluppa in aula sarà prevalentemente interattivo e sempre riferito alla concreta realtà lavorativa.

Questo perché l'aula non sia un'astrazione teorica, che si perde non appena la persona ritorna nel proprio contesto lavorativo, ma rappresenti piuttosto una parte "assistita" della sua realtà lavorativa

I principi di riferimento

Operiamo con i principi della Formazione-Sviluppo⁽¹⁾, metodologia sviluppata dal CNR e in collaborazione con l'istituto IMO, che poggia sulle seguenti fondamenta:

- le persone si attivano se coinvolte nella **ricerca del senso** rispetto alle azioni che sono chiamate a compiere, e nel processo di formazione di regole e comportamenti
- la ricerca del senso passa attraverso una **domanda di sviluppo condivisa** dei processi di salute e sicurezza: ossia una condivisione delle criticità riscontrate nello stato attuale e una rappresentazione di tali criticità scevra da soluzioni pre-impostate
- la domanda di sviluppo viene "investigata" attraverso un processo che si svolge in un **ritmo tra azione** (nel contesto lavorativo) **e riflessione** (in aula)
- tale processo di cambiamento può avvenire in una **infrastruttura per lo sviluppo** che coinvolge direzione, management, lavoratori, preposti
- Le persone coinvolte nel processo di salute e sicurezza necessitano di nuove competenze per gestire processi di cambiamento, competenze di leadership orizzontale.

⁽¹⁾La formazione-sviluppo è una metodologia sviluppata dal CNR-CERIS oggetto di numerose sperimentazioni concrete e focalizzato sulla generazione e gestione del cambiamento organizzativo in un'ottica partecipativa e di co-creazione. Per maggiori dettagli si veda: a) E.Rizziato, "Etica dello Sviluppo organizzativo e senso del lavoro. Verso la definizione di un approccio europeo", Franco Angeli, 2010; b) E. Rizziato, "La formazione sviluppo per la creazione di comunità lavorative", Working Paper CNR-CERIS N 3/2012 (link: http://www.ceris.cnr.it/ceris/workingpaper/2010/WP_3_10_RIZZIATO.pdf).

I risultati

creazione di un processo di apprendimento organizzativo e individuale (learning organization), e in base alla profondità dell'intervento, anche di lean e living organization (orientamento al cliente e capacità di adattamento al mutarsi del contesto di riferimento)

- creazione co-partecipata di processi preventivi e correttivi di tutela della salute e sicurezza
- lettura e orientamento di tale processo rispetto al macro-processo di creazione di valore per il cliente
- sviluppo delle competenze tecniche, e di sviluppo, di leadership orizzontale (relazionali , di lettura dei processi, spirito d'iniziativa e senso di responsabilità);
- coerenza tra quello che viene detto e quello che viene fatto, consapevolezza sulla necessità di modificare determinate azioni lavorative, sviluppando nel contempo la motivazione per farlo.

Alcuni dei corsi proposti

Il DVR leggerlo e integrarlo in un'ottica di processo

Tipologia di partecipanti: RLS

Obiettivi:

- potenziare le competenze e le capacità degli Responsabili dei lavoratori per la Sicurezza di ri-leggere e valutare il documento come sintesi di un processo organizzativo da creare, migliorare, orientare.

Stress lavoro correlato: da adempimento burocratico ad occasione di sviluppo organizzativo

Tipologia di partecipanti: RLS, RSPP

Obiettivi:

- agire sui rischi trasversali in relazione sia ai comportamenti individuali che ai processi organizzativi in cui questi sono inseriti

RSPP: da tecnico a leader di processi di sviluppo del sistema di salute e sicurezza

Tipologia di partecipanti: RLS

Obiettivi:

- sviluppare le competenze individuali e sociali di self-leadership necessarie per condurre un processo di salute e sicurezza che consideri variabili complesse e loro dinamiche: aspetti ambientali (dove e quando); fattori comportamentali (cosa); competenze (come); valori e finalità (perché e per chi); rete sociale (con chi).



Promuove la cultura dello sviluppo delle persone e delle organizzazioni e collabora con il CNR-IRCrES sui temi di leadership ed etica dello sviluppo organizzativo