



Motivare alla sicurezza:

## IL PROGETTO SCS

### Sviluppo Comportamenti Sicuri

*Ing. Alberto Cogo - Dott.ssa Alice Lorenzetto*



## Presentazione dell'azienda

- Vertical spa, azienda metalmeccanica fondata nel 1981 a Dueville-VI
- Inizia con la produzione di solì componenti per pompe in acciaio inox
- Si specializza nell'ideazione e realizzazione di progetti "chiavi in mano" di prodotti tecnologici innovativi che competono con Aziende internazionali.
- Realizza importanti investimenti in impianti produttivi e fabbricati e soprattutto in personale qualificato.
- Si propone sul mercato come un fornitore primario di tecnologia dell'INOX stampato
- Sviluppa le vendite di prodotti finiti, elettropompe sommerse
- I clienti sono affermate aziende multinazionali del settore
- Dal 2007 investe nel miglioramento organizzativo applicando i metodi della Lean Production

## Presentazione dell'azienda

- Il fatturato è di 25 milioni di €
- L'Azienda occupa **125 persone**
- Grande importanza del fondatore: persona stimata e ispiratore di valori.
- Da gennaio 2009 entra a far parte di un gruppo multinazionale: la **Franklin Electric** (ex cliente, leader nella produzione di motori per pompe) ha acquisito il 75% delle quote.







UNA POMPA  
DA 5"



TORNITURA



SALDATURA TIG



REPARTO PRESSE



STAMPO A PASSO TRASFERIZZATO



UNA DELLE NOSTRE "ISOLE" DI LAVORO



IMPIANTO ROBOTIZZATO

## La sicurezza in Vertical

- RSPP esterno
- ASPP interno = assistente del Plant Manager
- Supporto organizzativo da Ufficio Personale = formazione, DPI, sorveglianza sanitaria, infortuni...
- Supporto da Ufficio Tecnico = progettazione dei macchinari attenta alla sicurezza, un referente dedicato agli interventi di prevenzione e protezione
- Attrezzatura e manutenzione = "sorveglianti ufficiali" con alta specializzazione
- Ottima collaborazione e stima con il RLS

13

## La sicurezza in Vertical

- È sempre stata una priorità per la direzione e non solo da quando è diventata un obbligo
- Attenzione costante al miglioramento: procedure della sicurezza inserite nel manuale della qualità
- Formazione e coinvolgimento attraverso riunioni di reparto e degli altri operatori coinvolti (attrezzatura, UT...) in caso di infortuni e mancati infortuni
- Formazione
- Investimenti per la sicurezza sugli impianti (esclusi DPI): circa € 40.000/anno

14

# Il progetto

15

## Tutto è iniziato con... (giugno-luglio 2009)

- Un corso per preposti, esteso ai loro futuri "vice"

I temi del corso:

- Aspetti normativi, tecnici, responsabilità, ...
- Aspetti psicologici, sociali, comunicativi
- Proposta dei principi del metodo Behavior Based Safety:
  - *Spiegazione del metodo basato sulla premiazione di atteggiamenti positivi, piuttosto che sulla punizione di quelli negativi*
  - *prima impostazione delle check list (derivata dall'analisi degli infortuni per reparto degli ultimi 10 anni) e spiegazione del loro utilizzo.*
- Conclusione in outdoor: acrobati tra gli alberi...in sicurezza
- Si crea la **squadra di lavoro SCS** (acronimo Vertical che significa Sviluppo Comportamenti Sicuri)

16





## La fase di costruzione e sperimentazione (novembre 2009-febbraio 2010)

- Elaborazione delle **check list** da parte di
  - ASPP,
  - assistente al responsabile HR,
  - consulente
- Revisione da parte di due esponenti di ciascun reparto
- Test delle check list da parte di ASPP e consulente
- Formazione dei primi osservatori di ciascun reparto
- Presentazione del metodo nei singoli reparti
- Periodo di sperimentazione (febbraio-marzo 2010): prime osservazioni condotte da chi aveva frequentato il corso per mettere a punto le check list e definizione degli obiettivi di reparto

## Il sistema a regime (da aprile 2010)

- Check list di reparto: presse (operatori e attrezzisti); saldatura a TIG, saldatura resistenze, torni, linee di montaggio, attrezzatura.

Rep01

Rep05

Rep08

V3

- Check list per la movimentazione dei carichi.

MOV

- Check list per la manutenzione.

MAN

- **N.B. Le segnalazioni sono anonime.**

21

## Il sistema a regime

- Coordinamento del processo: ASPP e assistente HR
- Richieste 2 check list a settimana
- Osservatori: tutti gli operatori a turni mensili
- Elaborazione dei dati: inserimento a cura di HR, analisi, commenti e valutazioni con ASPP
- Confronto con la squadra bimestrale
- Riunioni di reparto per confrontarsi sull'andamento (ogni 3 mesi)

22



## Difficoltà

- Avvio lungo e ritardato (dopo il corso) perché non ci siamo concentrati a fondo. La sperimentazione di fatto sta durando un anno.
- All'inizio era necessario sollecitare la compilazione delle check list, ora non più.
- Alcuni operatori hanno posto delle resistenze quando gli è stato chiesto di fare gli osservatori.
- Serve molta determinazione perché non si tratta di un obbligo legislativo.
- La direzione ha un orientamento molto tecnico e concreto, ma non ha ostacolato il progetto perché ha avuto fiducia nelle persone che ci credevano.
- Non si può garantire il 100% di affidabilità dei dati: qualcuno lo fa perché obbligato (compilazione fasulla della check list?)... ma nella media dei grandi numeri, i risultati arrivano comunque.
- Una check list non potrà mai racchiudere tutte le casistiche di comportamento legate alla sicurezza ma sono molto utili per disciplinare l'attività di sorveglianza (art. 19 T.U.)



## I risultati di tipo organizzativo

- La gestione della sicurezza in azienda ora coinvolge tutti gli operatori
- Esiste un canale ufficiale per le segnalazioni di rischio
- Abbiamo introdotto anche una scheda per la segnalazione dei mancati infortuni e per le idee di miglioramento
- A ogni segnalazione ASPP si impegna a dare un feedback immediato: decide di dare seguito alla segnalazione o motiva la decisione contraria.
- ...oggi la direzione ha 70 addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione!

## I risultati sulle persone

- Finalmente l'importanza della sicurezza è una priorità per tutti!
- Maggiore consapevolezza dei rischi
- Maggiore attenzione al proprio comportamento e a quello altrui (art. 20 T.U.)
- Atteggiamento più propositivo degli operatori
- Maggiori segnalazioni di rischio e richieste di interventi di prevenzione
- Dopo anni di inutili tentativi siamo riusciti a far mettere le scarpe antinfortunistica a tecnici e personale delle pulizie.
- Le persone sentono che le loro osservazioni sono tenute in considerazione e si sentono motivate a dare il loro contributo.
- Anche le persone meno sicure e più defilate sono state coinvolte, gli è stato dato un ruolo e hanno risposto contribuendo attivamente al processo.
- Il "rinforzo" è stato dare attenzione alle persone, creando le condizioni per farle sentire protagoniste.

25

## Il ruolo del coinvolgimento

- Il sistema funziona perché il "rinforzo" è costituito
  - dall'attenzione che viene data alle persone e
  - dalla considerazione con cui vengono accolte le loro segnalazioni.
- Finora non sono stati erogati altri rinforzi o premi perché gli obiettivi (troppo ambiziosi) che gli operatori stessi hanno fissato non sono stati ancora raggiunti (questo dimostra la bontà dei dati)
- A fine anno saranno comunque premiati:
  - il reparto che ha raggiunto i migliori risultati (efficacia)
  - Il reparto da cui sono provenuti più suggerimenti di miglioramento (propositività)
  - il reparto che ha fornito il maggior numero di osservazioni (costanza e accuratezza).
- A settembre si è provocatoriamente chiesto alla squadra se si voleva procedere o se si preferiva fermarsi: all'unanimità si è deciso di procedere almeno fino a fine anno.

26

## L'andamento degli infortuni

