Alessandro Nanni

SICUREZZA SENZA NOIA

Play SICUREZZA

Il primo metodo di formazione divertente ed efficace

Alessandro Nanni

SICUREZZA SENZA NOIA

Play SICUREZZA

Il primo metodo di formazione divertente ed efficace

A Papà, che con il suo esempio
mi ha dato una strada da seguire.

A Barbara, moglie fantastica.

Andrea Trespidi

Ero in aula, era una classe, eppure, sembrava che l'istruttore fosse lì solo per me. Ci stavamo divertendo, forse era un gioco o forse no, ma tutto era così leggero che capivo al volo, senza sforzo, e giorni dopo, mesi dopo, ancora ricordavo le esperienze e con esse quello che avevo imparato e stavo applicando.

Di esperienze di apprendimento così ne ho vissute poche, eppure esistono. Ancorché nel mondo fangoso della formazione alla sicurezza, magari obbligatoria per legge e per questo svalorizzata, standardizzata, con prezzi stracciati da fast food. Basta farla. E che sia veloce. Proprio come in un fast food passa la fame del momento ma poi, non rimane nulla. Anzi, forse le scorie dell'abitudine e di una cattiva alimentazione.

Ma se potessimo scegliere per noi, sceglieremmo un'esperienza da cinque stelle, qualcosa da raccontare, da ricordare. Si ricorda un fast food? Se potessimo scegliere la formazione per noi stessi vorremmo un abito su misura, sartoriale, non merce all'ingrosso con taglie sformate che tanto tutto va bene.

Per fortuna, esistono le belle esperienze. Valide, sostanziose, da raccontare e ricordare.

PlaySicurezza è la formazione sulla sicurezza che sceglieresti per te. L'aula diventa solo un ambiente, un luogo dove tutto ti viene fornito su misura, un contesto di apprendimento attivo dove il docente, come uno chef, un sarto, veste su di te quello che ti manca e valorizza quello che hai, senza che questo abbia un peso, leggero come l'aria, come giocare.

È difficile ma è possibile. D'altra parte nella ristorazione gli alimenti sono gli stessi per tutti, ma c'è chi cucina bene, e chi no. In sartoria le stoffe sono a disposizione di tutti, ma c'è chi ti veste e chi no. Nella formazione ancor di più la materia prima è intelligenza, c'è chi la usa e chi no. Se potessi scegliere la migliore formazione per me, sceglierei PlaySicurezza.

ISBN 978-88-87651-63-8
© Tutti i diritti riservati all'Autore.
Nessuna parte di questo libro
può essere riprodotta
senza il preventivo assenso dell'Autore.

Editore e Stampa **Tecnostampa** Loreto (An)
Editing **Cristiano Boggi**
Progetto Grafico **dmpconcept**

INDICE

INTRODUZIONE 9

SI SCRIVE FORMAZIONE SI LEGGE FRUSTRAZIONE 13

LE SOLUZIONI DI PLAY SICUREZZA 27

- LE NEUROSCIENZE, QUESTE SCONOSCIUTE 29
- LA CULTURA DETERMINA IL RISULTATO 48
- L'ANDRAGOGIA NON È UNA PAROLACCIA 61
- PARTIRE DAL PERCHÉ 69

LA SICUREZZA? UN RICAVO! 78

CONCLUSIONI 87

Sì, d'accordo ma poi...
tutto il resto è noia
no, non ho detto gioia,
ma noia, noia, noia
maledetta noia.

Alessandro Nanni

Parafrasando il grande Franco Califano, mi verrebbe da scrivere, con linguaggio più consono al gergo dei Millennials: "Tutto il resto è noia #mainagioia". Certo il Califfo, componendo lo storico refrain di uno dei suoi brani più belli di sempre, intendeva rappresentare la parabola di una storia d'amore, destinata inesorabilmente a spegnersi al finire della passione. Però, metafora per metafora, lascia che ti spieghi la ragione per cui ho voluto usare le parole del Maestro in un contesto solo apparentemente avulso dalle istanze del Cuore. Parto da un assunto che sfido chiunque a inficiare:

LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA SULLA SICUREZZA È NOIA! UNA VERA ROTTURA DI SCATOLE!

Se sei stato in aula per fare dei corsi del genere (per di

più a pagamento) allora sai benissimo di cosa sto parlando. Nel caso non ti sia ancora capitato, forse puoi solo intuirlo, ma la buona notizia è che sei ancora in tempo per salvarti. Non so tu, ma io ho sempre fatto molta difficoltà ad accettare passivamente quello che non mi piace, senza tentare di cambiarlo. Sarà che per natura sono sempre stato un po' ribelle, ma anche molto determinato. Tornando alla Sicurezza, che è un po' il mio pane quotidiano, mi sono chiesto a lungo cosa potessi fare per rendere quest'obbligo di formazione piacevole oltre che utile. Dopo aver metabolizzato e rielaborato tanti spunti e suggestioni colti durante eventi formativi in giro per l'Italia, mi sono posto l'obiettivo, non facile, di costruire un metodo che potesse piacere a tutti e prima di tutto a me stesso. Dopo anni di studio, di esperienza e di lavoro sul campo posso finalmente ritenermi soddisfatto. Se stai sfogliando l'introduzione di questo libro per capire se leggerlo o meno, allora ti dico subito cosa ti aspetta:

- **LA DESCRIZIONE IN CHIAVE IMMEDIATAMENTE APPLICABILE E DI FACILE COMPRENSIONE DI ARGOMENTI COMPLESSI LEGATI ALLA FORMAZIONE SULLA SICUREZZA**
- **UN PERCORSO CHE TI PERMETTERÀ UN APPROFONDIMENTO PERSONALE DI TANTE CURIOSITÀ LEGATE AL TEMA**

- **UN NUOVO MODO DI "VEDERE" E FAR CAPIRE AGLI ALTRI LA CENTRALITÀ DELLA SICUREZZA**
- **NUMEROSE TEORIE UTILI A MIGLIORARE IL TUO RUOLO DI IMPRENDITORE, FORMATORE O RSPP**

Tutto il metodo si basa su due semplici domande che mi sono posto durante il mio percorso:

SE FOSSI IO IL CORSISTA CHE SI ANNOIA?

SE FOSSI IO IL LETTORE CHE NON RIESCE A FINIRE IL LIBRO?

Per questo mi sono messo nei panni di quelle persone, non così rare, che in aula dormono durante le lezioni. Sì, hai capito bene, dormono rendendo assolutamente vano lo scopo del corso. Così come mi sono immedesimato nel potenziale fruitore di questo manuale e ho pensato, da amante della lettura, a quei libri che ti prendono l'anima e che vorresti finire in una sola notte. Allora mi sono sforzato di scrivere nella maniera più leggera e agile di cui fossi capace. Questo è stato il fil rouge che ho seguito nella stesura di questa pubblicazione. Non nascondo che scrivere questo libro è stata per me una grande sfida, forsanche nei confronti di quella professoressa di lettere delle superiori che mi 'motivava' a furia di sufficienze risicate e a cui simpaticamente dedico il presente lavoro. Ora che sono riuscito a mettere su carta tante idee,

frutto di un percorso ininterrotto di studi e di ricerche, mi piacerebbe che queste fossero il più possibile condivise e diffuse per creare una formazione sulla sicurezza più bella che mai. Perché credo fermamente che l'Amore per la Sicurezza sia prima di tutto Amore per la Vita.
Tutto il resto è noia...
Buona lettura.

SI SCRIVE FORMAZIONE SI LEGGE FRUSTRAZIONE

In questo primo capitolo ti spiego subito qual è il mio scopo: VOGLIO SALVARTI LA VITA, NON ROMPERTI LE SCATOLE. Ti sembro presuntuoso? Pazienza. Se sul piatto ci sono vite da salvare correrò questo rischio! Lascia che mi presenti. Mi chiamo Alessandro Nanni e ho ideato **il metodo Play Sicurezza, il primo metodo di formazione sulla sicurezza divertente ed efficace**. Sì hai capito bene, divertente! Ma fammi spiegare... Mi occupo di Sicurezza sul Lavoro da 12 anni e ho già formato migliaia di persone. Da tempo ho il desiderio di scrivere un libro per trasmettere la mia grande passione per la formazione, che possa dare contezza dei tanti problemi, che la stessa, può risolvere all'interno delle aziende. Chiarisco subito che leggere questo testo sarà come guardarci negli occhi per affrontare **con assoluta sincerità tutti gli aspetti più controversi della materia, perché la posta in gioco è la vita**, non si tratta di fare quattro chiacchiere al bar. Per questo mi rivolgo a te come farei con un amico, senza tanti giri di parole:

SONO 1029 LE PERSONE MORTE SUL LAVORO NEL 2017

Sembra un bollettino di guerra. Mi arrabbio molto ogni volta che un TG dà l'annuncio di una morte bianca. Il so-

lito repertorio di frasi di circostanza, statistiche snocciolate con distacco e dichiarazioni del politico di turno che, manifestando il suo cordoglio ipocrita, lancia improbabili proclami affinché tali evenienze non si ripresentino mai più. È una **reazione abitudinaria, meccanica, a una possibilità che sembra essere entrata a far parte della quotidianità, quasi si trattasse di un tributo necessario da pagare al progresso e all'occupazione**. Salvo poi, il giorno dopo, ricominciare come nulla fosse accaduto.

NON POSSIAMO PRETENDERE CHE LE COSE CAMBINO, CONTINUANDO A FARE LE STESSE COSE

Lo scriveva Albert Einstein, uno che a occhio e croce qualcosa ha pure cambiato nella storia del mondo. Io però non mi rassegno a questo stato di cose e mi arrabbio da matti. Perché i 1029 infortuni mortali di cui sopra non sono mere statistiche, ma tragedie immani per altrettante famiglie. Disgrazie che si sommano alle migliaia e migliaia occorse negli ultimi anni, delineando un terribile bilancio di vite umane che si sarebbero potute risparmiare. Per questo **voglio chiarire con forza che la stragrande maggioranza delle morti sul lavoro sono dovute alla mancanza di formazione sulla Sicurezza, o peggio a una formazione inefficace.** Per essere ancora più netti,

le indagini successive agli incidenti sul lavoro hanno dimostrato che quasi tutti erano evitabili. Hai capito?

QUELLE MORTI SI POTEVANO E DOVEVANO EVITARE!

Questo deve valere per tutti, senza distinzione di nazionalità, religione o età; perché tutti lavoriamo per vivere, per le nostre famiglie e il futuro dei nostri figli. Non certo per morire. Questo ci livella, ci rende tutti ugualmente preziosi. Allora mi arrabbio sempre di più, quando sento che **la formazione è vissuta come un obbligo e un peso**. Per capire le ragioni di questa errata percezione occorre fare un passo indietro. In Italia, in tema di Formazione sulla Sicurezza sul lavoro, si è cominciato male e proseguito peggio. Pur con intenzioni lodevoli, il legislatore con il decreto n. 626 del 14 settembre 1994 ha reso obbligatoria solo parzialmente la Formazione sulla Sicurezza. Qualcosa di meglio si è ottenuto con l'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 ma, al di là delle buone intenzioni, è sempre stata l'attuazione concreta ad essere sbagliata. *"Ecco, hanno inventato un'altra spesa per noi"* dicevano, allora, molti industriali e imprenditori. *"Che rottura di scatole!"* sbottavano molti lavoratori. Magari sarà capitato anche a te di pensarlo. È iniziata così la rincorsa all'attestato di frequenza, divenuto obbli-

gatorio. Un variegato esercito di (in)formatori più o meno improvvisati, dal docente universitario all'insegnante elementare, dal tecnico al manutentore d'impianti, ha cominciato a "predicare" i vari punti della legge di fronte ad assemblee annoiate, sonnacchiose e maldisposte. Intanto gli incidenti sul lavoro non accennavano a diminuire e le vittime si contavano a migliaia, avvolte nella malcelata indifferenza delle istituzioni. Nel corso degli anni, purtroppo non è cambiato granché, anzi si è arrivati all'assurda pratica di "distribuire" gli attestati via web. **Sembra che l'unica cosa che conta per tutti sia il "pezzo di carta", a scapito dell'importanza reale della formazione sulla Sicurezza**. Per questo ho voluto intitolare questo capitolo:

SI SCRIVE FORMAZIONE MA SI LEGGE FRUSTRAZIONE

Frustrazione di chi tiene i corsi e, soprattutto di chi li frequenta. Per non parlare di quella delle aziende che ne sostengono i costi. Così come la mia personale, maturata in 12 anni di lavoro sulla formazione per la Sicurezza. Un'insoddisfazione che non è mai è stata così grande come in questi ultimi tempi, vale a dire da quando opero sul mercato, al pari di molti altri, come consulente per le aziende che mi pagano per tenere i corsi obbligatori.

Molti tra i miei clienti hanno cominciato a chiedermi con maggior frequenza se si potesse fare un numero minore di incontri con i dipendenti. Gli stessi discenti che frequentavano i corsi mi hanno sollecitato a riassumere in due ore quello che tentavo di insegnare in quattro.

"TANTO QUESTI CORSI NON SERVONO A NIENTE, SOLO PER AVERE QUEL PEZZO DI CARTA"

È stata per lungo tempo la considerazione prevalente.

TI CONFESSO CHE, DOPO TANTI ANNI, IO STESSO NON NE POTEVO PIÙ

I miei figli mi chiedevano che lavoro facessi e io non sapevo cosa rispondere. Il mio livello di frustrazione stava toccando vette intollerabili. Mi rendevo conto in modo sempre più incalzante **che occorreva passare dall'informazione alla formazione.** Ma come potevo formare gli altri se io per primo non ero formato correttamente?

POI LA SVOLTA, INIZIATA NEL 2015 E OGGI DIVENTATA UN SUCCESSO

Ma prima di entrare nel merito, vorrei che tu leggessi con attenzione le quattro domande che seguono, ci ri-

flettessi un po' sopra e poi mi rispondessi con assoluta sincerità. Fai conto che ci stiamo guardando negli occhi, come dicevamo all'inizio:

- **SEI SODDISFATTO DELLA FORMAZIONE CHE RICEVI DAL RSPP?**
- **NELL'ULTIMO ANNO SEI RIUSCITO AD APPLICARE SUL LAVORO TUTTE LE NORME SULLA SICUREZZA?**
- **SEI RIUSCITO A MIGLIORARE LE PERFORMANCE DELLA TUA AZIENDA INVESTENDO IN SICUREZZA?**
- **SONO CAMBIATI I COMPORTAMENTI DEI LAVORATORI DOPO LA FORMAZIONE EFFETTUATA?**

Ti chiedo di pensarci bene. Perché se sei come la maggior parte degli imprenditori, dei fruitori dei corsi e dei formatori RSPP all'interno delle aziende che incontro quotidianamente, la risposta a questi quesiti non è sempre un SÌ. Per questo, caro lettore, vorrei farti conoscere **il metodo PLAY SICUREZZA che sono riuscito a mettere a punto in tanti anni d'esperienza come formatore**. Con PLAY SICUREZZA posso garantirti che troveremo insieme le soluzioni più idonee per:

- **MIGLIORARE LA CONSAPEVOLEZZA PER LA SICUREZZA SUL LAVORO**
- **FAR VIVERE CON PARTECIPAZIONE ATTIVA UN CORSO**

- **TRASFORMARE IL COSTO IN INVESTIMENTO**
- **CREARE COINVOLGIMENTO IN AULA**
- **IMPLEMENTARE NUOVI COMPORTAMENTI**

Non pretendo che tu ti fidi solo delle mie parole, tanto che a riprova di quanto sto promettendo potrai leggere, a breve, numerose TESTIMONIANZE di chi ha già seguito con successo e soddisfazione il mio metodo. Ancora un po' di pazienza, permettimi prima di raccontarti come sono arrivato a sviluppare questo metodo rivoluzionario! Che non mi è stato inviato da extraterrestri o da qualche misteriosa entità soprannaturale, ma è basato sull'assoluta consapevolezza che:

LA COMUNICAZIONE SULLA SICUREZZA NON FUNZIONA!

Nel 2015 ho scoperto che non ero l'unico a pensarla in questo modo e che la mia costante ricerca di un metodo diverso e non convenzionale di comunicare era condivisa da altri interlocutori qualificati. In particolare, alla Fiera Ambiente e Lavoro, ho avuto modo di conoscere **Davide Scotti** e il suo testo dal titolo "IL LIBRO CHE TI SALVA LA VITA[1]". Opera che, nelle intenzioni degli autori (è scritto

1 Sabatino De Sanctis, Davide Scotti, *Il libro che ti salva la vita. Un metodo per trasformare il mondo in un posto più sicuro*, Sperling & Kupfer, 2014.

a quattro mani con Sabatino De Sanctis), vuol essere **"un metodo per trasformare il mondo in un posto più sicuro".** La condivisione d'intenti è stata subito totale, così come la rabbia che entrambi abbiamo sempre provato di fronte all'inerzia del legislatore. Cito testualmente:

"[...] perché dobbiamo aspettare di uccidere qualcuno per cambiare, perché dobbiamo aspettare che qualcosa di grave accada, che qualcuno si faccia male prima di decidere di rendere la nostra vita sicura, la nostra azienda sicura, i nostri collaboratori sicuri? Perché?" si chiedono gli autori, per poi aggiungere: *"[...] in realtà ci siamo abituati, ci siamo rassegnati a quel rischio, a quella probabilità. Sembra che sia diventato il prezzo del lavoro. No, è inaccettabile e imperdonabile. Perché si può assolutamente prevenire!"*.

Come vedi, si tratta delle stesse concezioni e delle medesime arrabbiature che ho manifestato nelle pagine che precedono. Eppure quando le ho maturate non conoscevo ancora Davide Scotti. Ma l'autore (e io con lui) va ancora oltre e svela chiaro e tondo, come fosse il finale di un giallo, chi è il colpevole:

"È la cultura aziendale a provocare gli incidenti sul lavoro. Sono i comportamenti, le consuetudini, i modi di agire di lavorare lungo tutta la catena di comando, non neces-

sariamente della persona che si fa male. Può trattarsi di errori, violazioni, leggerezze, scorciatoie, distrazioni, decisioni sbagliate, compiacenza al rischio. Parliamo quindi anche di falle organizzative. Parliamo di comportamenti e decisioni che hanno conseguenze a cascata. Un effetto domino che attraverso l'esempio, la leadership, l'imitazione costerà la vita a qualcuno. Ecco l'assassino, signori!".

Così abbiamo scoperto che **l'assassino è la quotidianità, fatta di impegni sempre più pressanti, di tempi da ottimizzare a favore della produzione e non di rado a scapito delle precauzioni più elementari.** Il colpevole del delitto contro la sicurezza è lo stile di vita, imposto o volontario che sia. È la cultura (o meglio la mancanza di essa), cioè il modo di fare le cose, le abitudini e la routine. Quale il movente dell'omicidio? Risparmiare tempo e risparmiare denaro. Nulla più che una pia illusione che, troppo spesso, si rischia di pagare a caro prezzo. È proprio dalle idee di Davide e dalla Fondazione LHS (Leadership in Health and Safety[2]), che nasce ILS (Italia Loves Sicurezza[3]). Senza scopo di lucro e aperto a tutti, ILS è un

2 La Fondazione LHS – Leadership in Health and Safety – è un'organizzazione no profit costituita nel 2010 per sviluppare attività di ricerca, programmi di formazione e campagne di informazione in ambito di salute e sicurezza, mantenendo un focus su quattro punti fondamentali: Cultura, Comportamento, Leadership e Cambiamento. Ispirandosi a valori quali la centralità della vita umana, la tutela del benessere della persona, la passione per la ricerca e l'innovazione, la Fondazione si propone di cambiare radicalmente la concezione della salute e della sicurezza diffondendo un metodo innovativo e capace di incidere stabilmente nella cultura delle persone (www.fondlhs.org/fondazione/#fond).

3 www.italialovessicurezza.it

movimento di persone unite dalla stessa passione per la salute e la sicurezza. È un network che opera per diminuire sensibilmente i milioni di incidenti che ogni anno si verificano nei luoghi di lavoro, sulle strade, nelle abitazioni, rivoluzionando il modo in cui salute e sicurezza vengono comunicate e percepite. Nato nel 2015 e coordinato dalla Fondazione LHS che organizza periodicamente eventi di confronto e collaborazione tra i membri, il movimento sta già contribuendo a cambiare la cultura della sicurezza in Italia. Questo per me è stato **l'inizio della svolta: passare dalla comunicazione convenzionale, ampiamente dimostratasi perdente, a una nuova forma di comunicazione emozionale vincente.**

UNA VERA RIVOLUZIONE

A questo punto non mi restava che provare a mettere in pratica questi primi preziosi consigli. Quindi dopo aver deciso di aderire al network, mentre preparavo il primo appuntamento del 28 aprile 2016 per aziende ed enti pubblici, ho cominciato ad allenarmi facendo formazione in modo diverso e raccontando le idee di ITALIA LOVES SICUREZZA. Man mano che proponevo la nuova forma di comunicazione scoprivo con mia grande soddisfazione un interesse crescente dei miei interlocutori nei confronti di questo inusuale modus operandi. I primi risultati in-

coraggianti mi hanno da subito fornito **l'entusiasmo e la curiosità di studiare, con maggiore approfondimento, i sistemi per divulgare in modo sempre più costruttivo e coinvolgente la cultura della Sicurezza nei luoghi di lavoro**. Insomma, ho capito che occorreva cambiare il modo di fare comunicazione, i metodi d'insegnamento e il training dei formatori, prima di tutto. Perché, repetita iuvant, come sosteneva Einstein:

"NON POSSIAMO PRETENDERE DI CAMBIARE FACENDO SEMPRE LE STESSE COSE"

Per questo ho sviluppato PLAY SICUREZZA, ottenendo risultati che spesso mi hanno emozionato e continuano a farlo ad ogni sessione di formazione.

TESTIMONIANZE

C'è stata una continua interazione tra docente e partecipanti al corso, non ci sono stati tempi morti. Mi ha coinvolto e attratto, molto interessante.

Andrea Chiaraluce - G.I. & E. Spa

Forte coinvolgimento ed empatia. Il docente è stato espressivo e ha coinvolto il gruppo lavorando su emozioni e sensazioni comuni e personali. Mi ha sorpreso prendere coscienza di quanto poco mi prendo cura della mia sicurezza.

Giulia Salvio - Rotopress / Tecnostampa

Voto 9, mi ha fatto riflettere moltissimo su temi fondamentali, che però diamo sempre più per scontato o consideriamo poco importanti. Mi ha sorpreso la modalità di presentazione degli argomenti. Sicuramente proverò a pensare più approfonditamente prima di agire o di non agire.

Pamela Marchetti - Studio Cdl Barbisan Paolo

Le sensazioni durante lo svolgimento del corso sono state di forte coinvolgimento dei partecipanti al corso. Voto 8 perché mi ha trasmesso il coraggio nel non arrendermi dinnanzi alle difficoltà.

Filippo Mascolo - Togni Spa

TESTIMONIANZE

Una nuova visione e un modo diverso di approcciare l'ambito della sicurezza. Voto 10 perché rimanere vigile per 4 ore è veramente un buon motivo per dare un 10.

Luca Castagnari – Astea Spa

È stata un'esperienza completa, una presentazione dinamica ed interattiva. La chiarezza e la competenza del formatore meritano di essere sottolineate

Simone Marchegiani – Lorma srl

Ottimo il grado di coinvolgimento e buona l'applicabilità degli argomenti trattati nel mio ambito lavorativo. Ottimo il livello del docente sia come chiarezza espositiva che come capacità comunicativa. Mi ha colpito in particolare il coinvolgimento sull'aspetto "Cultura" in ambito Sicurezza.

Giovanni Vivalda - Dott. Alessandro Vivalda srl

Interessante la tematica riguardante la modalità di essere leader. Ho trovato interesse in argomenti nuovi. Mi ha sorpreso il modo nuovo con cui ci si è proposto di agire nel nostro ruolo di rls.

Vincenzo Giampaoli – Adimpex Srl

LE SOLUZIONI DI PLAY SICUREZZA

Come ho già tentato di spiegare nelle pagine precedenti **PLAY SICUREZZA, il primo metodo formativo divertente ed efficace, non è una formula magica o una teoria singola, ma il risultato concreto di ricerche e studi approfonditi, poi verificati con esperienze dirette nella formazione della Sicurezza sul Lavoro**. È ora finalmente di entrare nel vivo delle soluzioni trovate. Se vorrai seguirmi con attenzione, potrai cogliere l'enorme importanza di trattare compiutamente questi temi. Lo schema che trovi di seguito è esplicativo delle **quattro componenti essenziali del mio progetto**:

- **LE NEUROSCIENZE**
- **LA CULTURA**
- **L'ANDRAGOGIA**
- **PARTIRE DAL PERCHÉ**

Ognuna di esse riveste pari importanza e indispensabilità.

LE NEUROSCIENZE, QUESTE SCONOSCIUTE

Durante il mio percorso di ricerca ho scoperto che solo studiando il funzionamento del cervello, nello specifico come recepisce i messaggi, è **possibile costruire una formazione efficace che addirittura riesca a orientare i comportamenti e le scelte in materia di sicurezza.** Partirò, quindi, dalle Neuroscienze, cercando di mantenere un linguaggio il più possibile diretto e comprensibile. Il tema del cervello e del sistema nervoso complessivo non è dei più semplici da trattare e occorre un grosso sforzo di semplificazione per essere chiari. Come certamente saprai, il cervello è l'elemento base del sistema nervoso che permette di agire e reagire agli stimoli del mondo che ci circonda. **Il cervello umano è sicuramente il sistema meglio organizzato e al più alto livello di funzionamento di tutto l'universo conosciuto.** Su questo la scienza è unanime. C'è anche chi ritiene che il concetto cristiano di anima sia in realtà riferibile all'unicità del cervello umano, sede di ogni emozione, memoria e azione. Ma questa teoria, pur suggestiva, rischia di portarci fuori dal nostro perimetro d'indagine. Le potenzialità del cervello sono ancora in gran parte inesplorate. Eppure quest'organo così importante pesa meno di un piede, solo 300 grammi, meno del 2% del totale di un

corpo adulto medio. Si ritiene che nel cervello ci siano 100 miliardi di neuroni (cellule nervose), che utilizzi il 20% dell'ossigeno che respiriamo e il 20% dell'energia che consumiamo giornalmente. Un dispendio incredibile di energia e ossigeno rispetto alla massa e al peso, che serve per alimentare le molte migliaia di reazioni chimiche al minuto che ci permettono di vivere e agire.

TRE CERVELLI, MA IN REALTÀ COMANDA HOMER SIMPSON

Se come me, hai avuto la fortuna di partecipare a un corso di Neuro Marketing con Manlio Castagna sai esattamente cosa voglio dire... Altrimenti te lo spiego io molto semplicemente: bisogna conoscere i 3 cervelli presenti nella nostra testa, ma è fondamentale comprenderne veramente bene solo 1. Partiamo dalla fisiologia del sistema nervoso, **le ultime scoperte della neuroscienza dimostrano che il nostro cervello si è evoluto in 3 fasi separate fino ad arrivare all'attuale composizione.** Ora abbiamo 3 cervelli che lavorano assieme e sono:

1. IL CERVELLO ANTICO

Detto anche rettiliano è quello che si è formato all'inizio, oltre 500 milioni di anni or sono e quindi **ha a che fare con la sopravvivenza**. Vari tipi di cellule dell'encefalo

regolano il livello di vigilanza del cervello e funzioni vitali come il battito cardiaco e la respirazione. Immagina un fascio di micro-fili elettrici (cellule nervose) che dalla sommità del midollo spinale si propagano per tutto il cervello. È il sistema reticolare, **il potente guardiano che discerne tutte le informazioni in arrivo, sceglie quelle degne di passare all'analisi specifica e scarta tutte le altre, non facendole passare**. È una sorta di assistente personale che filtra le telefonate e passa al suo capo soltanto quelle che ritiene valide. Sono soltanto due le informazioni degne di passare:

- **QUELLE CHE È BENE RICEVERE SUBITO**
- **QUELLE CHE METTONO IN GUARDIA RISPETTO A PERICOLI O MINACCE**

Quindi, in estrema sintesi, per il cervello antico tutto ciò che non produce una crisi o una novità si considera tendenzialmente spam.

2. IL CERVELLO EMOTIVO

È composto dal sistema limbico ed è quello che smista le informazioni che "il guardiano" ha ritenuto degne di essere accolte. In sostanza **determina il significato delle cose e delle situazioni.** È importante rendersi conto **che anche questa parte del cervello funziona inconsciamente, i suoi effetti sono profondi**. Molto attivo in

questa zona è quello che si può definire il "sistema della paura", esso **individua il pericolo producendo reazioni e comportamenti istintivi che massimizzano la probabilità di sopravvivenza**. Già da queste poche righe avrai compreso che l'importanza della comunicazione emozionale non può essere solo un'idea piacevole che è bello raccontare, ma ha basi scientifiche che grazie ai nuovi studi delle neuroscienze ora ci sono molto più chiare. Quindi costruire una formazione efficace vuol dire fare in modo che il sistema del cervello emotivo sostenga la nostra azione invece che ostacolarla.

3. IL CERVELLO (NUOVO) PENSANTE

La corteccia e la neocorteccia sono le parti più nuove del cervello (in termini evoluzionistici). Questa, mi si passi il paragone, è la parte più chic e snob del cervello, responsabile del pensiero complesso; cioè quella che determina la differenza tra l'uomo e l'animale. Per questo è chiamato anche **cervello "pensante" o "intellettuale", perché è in grado di riflettere su temi articolati e di produrre risposte razionali**. Elabora le informazioni filtrate dal "guardiano" e smistate dal cervello "emotivo" ed è lui che **regola funzioni basilari come il pensiero, la parola, il ricordo, l'apprendimento**. Con queste premesse scientifiche sembrerebbe assai complicato arrivare direttamente al cervello di chi ci ascolta e magari stai pensando che

bisognerebbe costruire tutta una serie di casistiche per creare messaggi efficaci. Personalmente ho sempre poco apprezzato teorie molto complesse e soprattutto difficili da ricordare, perché la conseguenza è quella che leggerle è bello, applicarle è impossibile! Quindi il mio cervello si è illuminato quando ho scoperto che PER REALIZZARE UN MESSAGGIO CHE ARRIVI VERAMENTE e una formazione efficace e che possa interessare È FONDAMENTALE ENTRARE DALL'UNICA PORTA ESISTENTE: IL CERVELLO ANTICO. La maggior parte dei formatori (me compreso, almeno fino a quando non ho metabolizzato questa novità) comunicano quasi sempre al cervello pensante e razionale; la conseguenza è ovvia: IL CERVELLO ANTICO NON CI FA NEANCHE PASSARE E IL NOSTRO MESSAGGIO NON VERRÀ MAI ASCOLTATO! Avendo la possibilità di conoscere le regole di filtraggio, possiamo stabilire che il cervello adotta le regole seguenti:

- **SE IL MESSAGGIO NON È PERICOLOSO, IGNORALO**
- **SE NON È NUOVO ED ECCITANTE, IGNORALO**
- **SE È NUOVO, SINTETIZZALO NEL MINOR TEMPO POSSIBILE E SCORDATI I DETTAGLI**

Ma soprattutto come segnala Oren Klaff, nel suo libro "PITCH ANYTHING[4]" c'è una regola specifica da rispettare:

4 Oren Klaff, *Pitch anything. La presentazione perfetta. Il metodo innovativo per comunicare, convincere e farsi dire sempre di sì*, ROI edizioni, 2017.

NON INVIARE NULLA SE NON TI TROVI IN UNA SITUAZIONE REALMENTE INATTESA E FUORI DALL'ORDINARIO

Con questi presupposti è evidente che Manlio Castagna ci ha regalato un'immagine incisiva che è anche una regola ineludibile: ricordati che quando prepari un messaggio, che si tratti di pubblicità, formazione, presentazioni o colloqui

DEVI IMMAGINARTI DI COMUNICARE A HOMER SIMPSON.

Questa metafora rappresenta l'esatta corrispondenza con il cervello antico. In effetti quando abbiamo provato questa regola nella preparazione dei nostri corsi è bastato domandarci HOMER CI ASCOLTEREBBE? È chiaro che si tratta di una semplificazione e che bisogna conoscere i tanti dettagli che si nascondono dietro a questa immagine figurata (cui ho dedicato studi approfonditi), ma così risulta immediato ricordare sempre il principio base. Per entrare ulteriormente nello specifico, senza perdere di vista la chiarezza del discorso ho teorizzato **LA REGOLA DEL 4, che comprende alcune soluzioni da adottare nella pratica della comunicazione**:

- **4 CARATTERISTICHE DEL CERVELLO ANTICO SULLE QUALI COSTRUIRE LA NOSTRA FORMAZIONE**
- **4 REGOLE VALIDE PER TUTTI E 3 I CERVELLI**

Prendo in esame le prime 4, COSÌ NON CI FAREMO ESCLUDERE DAL GUARDIANO.

1. CERCA IL CONTRASTO

Il motivo per cui cerca il contrasto è semplice: COSÌ FACENDO RISPARMIA ENERGIA. Sarà successo anche a te nel momento in cui ti sei trovato a scegliere tra due o più alternative simili. In questo caso fai fatica e devi approfondire, ma tra alternative chiaramente contrastanti riesci velocemente e scegliere. In sintesi **il cervello antico, se ha una situazione in cui può decidere subito di qua o di là allora si applica senza esitazione; ma se la scelta diventa complessa e deve consumare energia, preferisce scartare subito tutta l'analisi**. Sì in effetti è un gran pigro (proprio come Homer) e si concentra solo sul quadro complessivo. I dettagli non gli interessano.

NELLA FORMAZIONE BISOGNA CREARE MESSAGGI E CONTENUTI CON OPZIONI CHIARE E BEN DIFFERENZIATE TRA CUI SCEGLIERE

Per tornare ai temi che più ci interessano, se parliamo di sicurezza nei luoghi di lavoro dobbiamo accentuare il contrasto tra VITA E MORTE, tra SALUTE E MALATTIA e tanti altri che ogni formatore può ben immaginare. Scommetto che anche tu, mentre stai leggendo, hai già scelto con facilità quello che più ti interessa.

LO STESSO MECCANISMO SCATTA NELLA MENTE DI CHI TI ASCOLTA MA SOLO SE TI PROPONI IN QUESTA MANIERA!

Io applico comunemente questo artifizio nei miei corsi e ti assicuro che funziona. Anche tu puoi farlo già da oggi, non da domani!

2. È VISIVO

Questa caratteristica del cervello antico forse è la più nota e prevedibile, perché per chiunque è facile percepire come **le immagini (visual) colpiscano con maggior immediatezza.** Tuttavia molto spesso, soprattutto nella formazione in materia di sicurezza, vediamo proiettare sullo schermo slide piene zeppe di testo. Se è vero che Chris Anderson (direttore di TED) nel suo libro "IL MIGLIORE DISCORSO DELLA TUA VITA[5]" ribadisce una regola universale molto importante:

5 Chris Anderson, *Il migliore discorso della tua vita. Come imparare a parlare in pubblico*, Mondadori, 2017.

"NON MOSTRARE IMMAGINI È MEGLIO CHE MOSTRARE DELLE IMMAGINI BRUTTE"

è altrettanto vero che Confucio ci ricorda che:

"UN'IMMAGINE VALE PIÙ DI 1000 PAROLE"

Indubbiamente siamo istintivamente attratti da supporti grafici e questo è un meccanismo che un formatore non può lasciarsi sfuggire. Spesso la miglior spiegazione è quella che combina parole e immagini. A oggi non risulta esserci una modalità riconosciuta come la più efficace. L'esperienza personale mi porta ad affermare che parlare e spiegare concetti tramite slide con molte immagini e testo rado, determina un ottimo risultato in termini di attenzione. Peraltro mi lascia la libertà di modificare l'intervento e adattarlo in tempo reale ai feedback dei discenti. **Il cervello antico ha bisogno però di immagini non convenzionali o fuori dal comune per creare curiosità e attenzione sulla quale poi costruire la spiegazione di concetti anche complessi**.

3. È ATTENTO A INIZIO E FINE

Anche su questo gli studiosi sono concordi. Quando iniziamo gli incontri formativi per la Sicurezza sul Lavoro,

dobbiamo essere memorabili, sì proprio MEMORABILI, nel senso che **i nostri interlocutori devono ricordarsi di noi e di quanto abbiamo illustrato e spiegato**. Secondo le teorie più accreditate, il cervello ricorda principalmente due momenti:

- **la Primacy,** la prima cosa che gli interlocutori vedono e ascoltano dal formatore. Determinante sarà iniziare, come già detto precedentemente, con **qualunque cosa possa sorprendere e incuriosire chi ascolta**. Meglio se si tratta di immagini, video o storie. Preferibilmente sempre con UN SORRISO! Non sottovalutate l'efficacia di un viso sorridente.

- **la Remacy,** l'ultima cosa detta o vista. Importante, per chiudere il discorso, l'assemblea o l'incontro, ricapitolare i benefici per i lavoratori, preposti, dirigenti e datori di lavoro. Ma anche qui **RICAPITOLARE CON EMOZIONE, meglio con immagini inusuali e inaspettate**. A volte basta anche semplicemente una citazione, che sia significativa e faccia riflettere.

Anche per questa importante caratteristica del cervello antico, ti consiglio di organizzare bene i tempi dell'aula e di far in modo che non manchi mai nessuno all'INIZIO e alla FINE di un corso. SONO ENTRAMBE PARTI FONDAMENTALI. Troppo spesso ho sentito "Voi iniziate io arrivo..." o in alternativa "Devo uscire 10 minuti prima, non

ci sono problemi, vero? Tanto il più è fatto!" La scienza non ammette ignoranza, È IL FORMATORE A DETERMINARE IL RISULTATO FINALE, curando questi che NON SONO DETTAGLI ma SOSTANZA. Per ottenere risultati rimarchevoli è necessario che ci caliamo nella realtà attuale della formazione sulla Sicurezza. I problemi ormai ci sono più che noti. Sovente, per non dire sempre, i discenti arrivano prevenuti, con tanti dubbi sull'utilità del corso cui stanno per assistere e con un'idea precostituita (giustamente) di NOIA incombente. Se a questo aggiungiamo quanto la scienza ci ha rivelato, è facile capire che se non si predispone un INIZIO COL BOTTO, ORIENTATO AL CERVELLO ANTICO E CON L'OBIETTIVO DI MASSIMIZZARE IL BENESSERE DI CHI USUFRUISCE DELLA FORMAZIONE, quasi sicuramente falliremo il nostro scopo già nei primi 10 minuti, INDIPENDENTEMENTE DA QUELLO CHE FAREMO DOPO.

4. È CONCRETO

Il cervello antico è il primo ad essersi formato e di conseguenza per esso **È FACILE CAPIRE E ASCOLTARE CIÒ CHE CONOSCE O CHE HA GIÀ VISSUTO, perché tutto ciò gli permette di avere minor dispendio di energia**. Un aspetto per me illuminante è stato che bisogna COMUNICARE LE INFORMAZIONI E I CONTENUTI SOLO CON CIÒ CHE È TANGIBILE, che si può toccare. **Il cervel-**

lo antico HA BISOGNO DI PROVE CONCRETE E INCONFUTABILI, SOPRATTUTTO NON AMA I CONCETTI ASTRATTI. Manlio aveva ragione, sembra proprio la descrizione del nostro Homer. Ma il medesimo concetto era già stato espresso con somma saggezza anche da Albert Einstein:

"SE NON RIESCO A IMMAGINARLO, NON RIESCO A CAPIRLO"

Essere concreti è un'indicazione che ho sempre amato e che, per il nostro settore, non è neanche poi così difficile da applicare: basta riportare i contenuti tecnici obbligatori per legge a situazioni pratiche di lavoro vissute dai partecipanti al corso. **È di tutta evidenza l'importanza di riferirsi a fatti specifici noti agli interlocutori che si hanno davanti**. Ti riporto un fatto che mi è realmente accaduto che dimostra la forza di questo semplice principio. Aprile 2017 mi trovo a dover applicare il metodo PLAY SICUREZZA in un Istituto Tecnico Superiore con ragazzi delle classi quarte. Prima di cominciare la lezione non facevo che domandarmi come dare concretezza a quanto avrei illustrato di lì a breve. Peraltro a "incoraggiarmi" c'erano i professori che affermavano: *"sarà difficile farti ascoltare, è un argomento che a loro non interessa, lo vedono distante, ma non ti preoccupare ci*

saremo noi a tenerli silenziosi...". Avevo molti dubbi e tanta pressione addosso. Così ho scelto di utilizzare il video di una canzone rap (il loro genere musicale preferito) su tema sicurezza nei luoghi di lavoro e una storia, tratta da un giornale locale, di una ragazzo della loro età che era rimasto vittima di un infortunio sul lavoro pochi giorni prima. Con mia sorpresa il risultato è stato grande attenzione e partecipazione. Come se non bastasse i ragazzi mi hanno strappato la promessa di replicare la lezione anche il prossimo anno! Ora è tempo di illustrare la seconda parte della mia REGOLA DEL QUATTRO, cioè **i 4 PRINCIPI validi per tutti e 3 i cervelli**, MA SOPRATTUTTO PER IL BENE DI CHI ASCOLTA!

1. CHIAREZZA

I neuro-scienziati sostengono che se il formatore offre chiarezza ai cervelli degli interlocutori (invece di confusione e disordine), sarà più facile che quei cervelli prendano una decisione positiva rispetto a nuovi comportamenti di attuare. Questo è assolutamente importante a maggior ragione per la Sicurezza sul lavoro. Infatti, se il messaggio del formatore non è limpido crea confusione nei cervelli degli interlocutori che tenderanno al rifiuto del messaggio stesso e conseguentemente a proseguire nei comportamenti indicati. Temo che questo, purtroppo, accada comunemente e sia corresponsabile della maggior parte degli

incidenti sul posto di lavoro. Quindi è fondamentale, non mi stancherò mai di ripeterlo, **l'estrema chiarezza, semplicità e razionalità nel metodo e nella comunicazione verso gli interlocutori**, che siano imprenditori, responsabili della sicurezza o semplici lavoratori. Sono certo che comprendi e condividi con me che, questo è il punto nodale sulla Sicurezza dei lavoratori e non ci sono scorciatoie da prendere. **Chiarezza vuol dire anche scambio di esperienze e informazioni** tra formatore e interlocutori. Perché sarà prioritario comprendere da quale realtà iniziare il confronto. Così come occorre la certezza di essere in linea con chi ascolta, per evitare che si chiuda e si rifugi nell'esperienza passata, anche se sbagliata o insufficiente. Questo accade troppo spesso e i risultati ce li raccontano i telegiornali. Ma non basta ancora. Affinché ci sia la chiarezza del messaggio, secondo la scienza, occorre UN ALTRO REQUISITO IMPORTANTE. C'è un limite, sostengono gli studiosi, per l'assorbimento delle informazioni simultanee da parte della corteccia cerebrale:

SOLO TRA LE 4 E LE 7 VERREBBERO MEMORIZZATE DAL CERVELLO

Secondo altri ricercatori (Clarkson, Cowan e Gobet), sarebbe addirittura soltanto una l'informazione in grado di essere memorizzata. SEMBRA INCREDIBILE MA È VERO!

Forse ora capisci perché **senza un metodo a prova di neuroscienza chiunque è destinato a fallire.** Per non consumare energia il cervello vuole chiarezza anche PER RIUSCIRE A MEMORIZZARE I NUOVI MESSAGGI O CONTENUTI. Sulla base di questi dati scientifici, ritengo molto valida l'**immagine della "CASA DEL MESSAGGIO", costituita da 1 messaggio principale e 3 punti chiave che, per la mia esperienza, è perfettamente memorizzabile dal cervello di chi deve essere formato**. Ma il messaggio principale e i suoi tre punti chiave devono per forza poggiare su basi solide di fatti oggettivi e tangibili che, nel nostro caso, non mancano di sicuro (statistiche sugli incidenti, rilievi degli ispettori del lavoro, rivendicazioni sindacali sulla sicurezza, etc). Ora hai un cantiere che puoi costruire ogni volta che vuoi con fondamenta, pilastri e tetto. Solo in questo modo il messaggio sarà compreso e accettato, MA SOPRATTUTTO MEMORIZZATO NEL LUNGO PERIODO!

2. NUMERARE SEMPRE I CONCETTI

Semplicemente:

"Vi spiegherò **3** concetti"

"Tratteremo **4** argomenti"

"Ci sono **4** specifiche da ricordare"

"La giornata di oggi affronterà **5** temi"

"La riunione toccherà **6** punti fondamentali"

Qualsiasi cosa vuoi comunicare SCOMPONILA IN CAPITOLI NUMERATI e poi richiama l'ordine che hai dato, L'ASCOLTATORE SI PREDISPONE AL PERCORSO e i 3 cervelli vogliono assolutamente conoscere tutti i capitoli che avete preannunciato. Siccome sono come San Tommaso, finché non vedo non credo: ho provato a utilizzare questa tecnica in aula e, sorpresa, addirittura se dichiari 4 argomenti e ne tratti 3 ti chiedono "Scusa ci avevi detto che toccavamo 4 argomenti, il quarto qual'è?". Prova anche tu, ti sorprenderai. Ma soprattutto capirai se il livello di attenzione di chi ti ascolta è alto. Senza parlare del fatto che anche per me è facile prendere appunti e seguire i formatori che utilizzano questa tecnica.

3. VIA DAL DOLORE, VERSO LA BELLEZZA DELLA SICUREZZA

Un principio fondamentale di organizzazione e funzionamento cerebrale, che muove pensieri, comportamenti e azioni, consiste **nell'evitare e allontanarsi da ciò che è percepito come doloroso, pericoloso o minaccioso e nell'andare verso ciò che è fonte di piacere, benessere o gratificazione**. L'essenza di questo principio è un istinto di sopravvivenza innato che ha avuto un ruolo vitale nell'evoluzione umana. Nel mondo moderno (e apparentemente sicuro) forse non ha sempre un'utilità pratica immediata, ma influenza tuttora il nostro comportamen-

to e soprattutto di quello di chi ascolta un corso di formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.
"*Tutto quello che si fa nella vita si basa sulla determinazione del cervello a ridurre al minimo il pericolo o a massimizzare la gratificazione. Questo è il suo principio organizzatore*"
(Gordon, 2000).

Mentre alcuni hanno già applicato alla sicurezza l'idea di comunicare VIA DAL DOLORE, pochi lo fanno espressamente con VIA DALLA MORTE E DA UN INFORTUNIO GRAVE. Questo per una sbagliata percezione che non sia bello nei corsi parlare alle persone di questi aspetti infausti. Niente di più sbagliato, la scienza e la neuroscienza sono chiare:

SE NON UNIAMO LA COMUNICAZIONE TECNICA ALLE CONSEGUENZE DOLOROSE CON ESEMPI PRATICI E REALI NON OTTENIAMO RISULTATI

Ancora più curioso è che NESSUNO, a parte il movimento di ITALIA LOVES SICUREZZA (ecco un altro dei motivi per cui mi sono innamorato degli Ambassador e di Davide Scotti), abbia utilizzato la comunicazione VERSO IL (CONCETTO) POSITIVO DELLA SICUREZZA. Questo è un altro grande punto di svolta di PLAY SICUREZZA ed è un grande elemento di riflessione e crescita per TE CHE NON VUOI ANNOIARE durante il tuo corso.

4. EMOZIONI

Quando ho costruito il modo migliore per "vendere" alla testa dei corsisti idee, pensieri, cultura e nuovi comportamenti da mettere in atto, non potevo ignorare che le neuroscienze negli ultimi 10/15 anni hanno fatto passi da gigante e ci hanno rivelato o confermato concetti come:

"Siamo consapevoli solo di circa il 5% della nostra attività cognitiva, e quindi decisioni, azioni, emozioni, comportamenti dipendono in gran parte da quel 95% di attività cerebrale che va oltre la consapevolezza cosciente"
(Szegedy - Maszak, 2005).

Per quanto ti possa far piacere considerare chi ti ascolta (e considerarti), come esseri intelligenti, razionali e logici per i loro processi decisionali, in realtà buona parte dei pensieri che ci influenzano provengono dalle due aree più primitive e inconsce del nostro encefalo, cervello antico e cervello emotivo. A tutti fa piacere pensare che alla base delle proprie risoluzioni e attività ci sia grande ponderatezza e consapevolezza. Crediamo di seguire un processo strutturato di attenta considerazione delle caratteristiche che una situazione può crearci, ma tutto questo rappresenta solo una parte relativamente piccola della formazione delle nostre decisioni e dei nostri comportamenti.

"Nella realtà le emozioni delle persone sono strettamente interconnesse con i processi di ragionamento" (Zaltman, 2003).

Se vuoi approfondire questo concetto ti consiglio fortemente la lettura di un libro molto curioso scritto da Joseph Ledoux "IL CERVELLO EMOTIVO[6]". A quanto fin qui descritto in questa sezione, occorre aggiungere che:

"Ancora più importante è che il sistema emotivo è quello che di solito esercita per primo la sua forza sul nostro pensiero e sul nostro comportamento" (Zaltman, 2003).

Uno dei punti chiave del metodo PLAY SICUREZZA, che bisogna sempre ricordare, è che

UNA LEZIONE TECNICA, PUR CON TANTI CONTENUTI, DEVE COMUNQUE E IN QUALUNQUE MODO EMOZIONARE

6 Joseph Ledoux, *Il cervello emotivo. Alle origini delle emozioni*, Dalai Editore, 2003

LA CULTURA DETERMINA IL RISULTATO

Il secondo pilastro del mio metodo non poteva che basarsi sulla **cultura della sicurezza**. Su questo argomento e sulla sua importanza sono stato letteralmente folgorato dall'indiscusso "numero 1" in Italia sul tema, il mio amico Davide Scotti. Come già ti ho anticipato è stata la sua conoscenza e il suo "IL LIBRO CHE TI SALVA LA VITA" a illuminarmi, ma anche a farmi innamorare di nuovo del lavoro che faccio! La definizione anglosassone che Davide propone della cultura, apre incredibilmente alla realtà e agli aspetti concreti che tanto apprezzo e che piacciono a chi viene in aula. Dalla consapevolezza dell'importanza della cultura è partita la mia ricerca, al fine di smentire o avvalorare le prime indicazioni vissute in aula applicando quanto imparato da Davide. Qui ti segnalo le 3 CONFERME PIÙ INTERESSANTI che ho trovato e che potranno essere utili a tanti manager, imprenditori e a chi comunque si trova a gestire un gruppo di risorse umane. Tutti i casi che seguono ribadiscono che I RISULTATI SI OTTENGONO CON IL LAVORO SULLA CULTURA. Scoprirai che al termine di questo percorso sarai in possesso di elementi concreti che si possono applicare per aumentare la sicurezza nelle aziende.

1ª CONFERMA, LA COPPIA DIPAK PANT EUSEBIO GUALINO

È proprio vero che quando sei alla ricerca e hai un obiettivo il mondo cospira perché tu possa raggiungerlo. Altrimenti non mi sarei imbattuto, durante la mia formazione, con queste due fantastiche persone che ti descriverò nelle righe seguenti: il Professor Dipak Raj Pant è un illustre antropologo ed economista di origine nepalese che insegna presso l'Università Carlo Cattaneo di Castellanza e si occupa di consulenza strategica presso aziende ed istituzioni. Eusebio Gualino è l'Amministratore Delegato di Gessi Spa. Insieme dimostrano con i fatti raccontati (visibili anche su YouTube) e con i risultati di Gessi Spa, quanto il lavoro sulla cultura abbia cambiato l'azienda portandola là dove non era immaginabile. Il loro slogan mi è rimasto scolpito in mente, e lo uso anche nelle slide dei nostri corsi:

LA CULTURA NON È LA CILIEGINA SULLA TORTA, LA CULTURA È LA TORTA
Dipak Pant

2ª CONFERMA, VERDE GIALLO ROSSO

È vero, mi interessa la cultura della sicurezza sul lavoro, CHE È FIGLIA DELLA CULTURA DELL'AZIENDA CHE, A SUA VOLTA, È FIGLIA DELLA CULTURA DEL TITOLARE E

DEI MANAGER DELL'AZIENDA. L'Amministratore Delegato di una multinazionale e il titolare della piccola azienda sono entrambi detentori di una cultura aziendale. Quindi ho voluto indagare su quanto quest'ultima effettivamente influenzi i risultati d'esercizio, anche perché sono io stesso un imprenditore a cui piacciono i bilanci che hanno segno positivo. Il concetto che vorrei fosse chiaro è che SOLO SE nell'azienda il manager e la sua catena di comando, così come il titolare della più piccola impresa, CREDONO NELL'IMPORTANZA DI UN EFFICACE METODO DI PREVENZIONE INFORTUNISTICA, QUESTO SARÀ RECEPITO ANCHE DAI LAVORATORI. Se invece prevalgono i concetti del "*tanto non serve a niente*" e del "*sono tutti soldi sprecati*", questa MANCANZA DI CULTURA lascerà tutto com'è. Con il triste bilancio di migliaia di morti ogni anno che conosciamo. Potrei portare tantissimi esempi e ci vorrebbero interi libri per raccontarli. Ne farò uno su tutti che mi ha colpito molto per i risultati ottenuti. Una grande azienda del settore sanitario con i maggiori ospedali come clienti, con sede vicino San Francisco, un paio d'anni fa volle verificare se era vero che la cultura dei manager incideva anche sul fatturato. La direzione dell'azienda classificò come **verde, giallo** o **rosso** il risultato finanziario in ogni divisione degli ospedali serviti. E scoprì così che dove il risultato era verde, non solo il fatturato raggiunto era migliore, ma il team

era coeso e il turnover molto basso. Le sezioni gialle si barcamenavano, mentre nelle sezioni rosse non solo il fatturato era decisamente inferiore, ma chi ci lavorava non vedeva l'ora di andarsene. Allora L'Amministratore Delegato decise di scambiare alcuni manager verdi nelle sezioni rosse e viceversa. Era la prova per verificare l'influenza dei manager e della loro cultura nel gruppo. Il risultato fu strabiliante: **le sezioni rosse, le peggiori, con il nuovo manager verde, in pochi mesi si trasformarono e divennero molto più efficienti e vivibili. Avvenne il contrario con quelle verdi che peggiorarono con il nuovo manager rosso: quindi era la direzione aziendale a determinare la differenza.** Ecco perché sostengo da sempre che prima di formare i lavoratori occorre formare i manager e dimostrare loro che il danaro speso per la cultura della sicurezza non è sprecato, ma rappresenta un importante investimento che darà frutti e riscontri non solo in termini di maggiore e migliore vivibilità in azienda, ma anche in aumento del fatturato. Come ben sai che c'è ancora tanto da fare, ma già ci sono i primi risultati verificati anche in Italia. Aziende che hanno realmente investito in cultura della sicurezza sul lavoro e scelto i migliori team di formazione, stanno incassando i primi risultati positivi, soprattutto nel lavorare insieme, fare gruppo, condividere strategie e finalità. Con conseguenze positive anche sul fatturato. Lo so cosa

pensi! Vuoi sapere se c'ero anch'io tra i formatori scelti da quelle aziende? Non sempre, ma PLAY SICUREZZA mi ha portato a vivere alcune di queste esperienze dirette e ho potuto verificare concretamente quanto fino ad allora teorizzavo e oggi posso affermare e dimostrare dati alla mano. Nel caso in cui ti stia chiedendo se un singolo manager può ottenere risultati "verdi" anche se il resto del management non persegue la stessa metodologia di cultura aziendale, la mia risposta è: "Ebbene sì, fortemente sì". **Anche un solo manager può ottenere ottimi risultati nella sua area perseguendo quella cultura aziendale di cui si parlava sopra e anzi diventerà un esempio da seguire quando i risultati ottenuti saranno resi noti in azienda**. In altre parole: se un reparto funziona molto bene e ottiene risultati ottimali, i vertici dell'azienda se ne accorgono e giocoforza costringono gli altri reparti a seguire l'esempio del primo. Anche un singolo formatore della sicurezza sul lavoro, può riuscire a creare quella cultura di gruppo indispensabile per raggiungere traguardi impensabili. In ogni caso:

SAPERE CHE RIUSCIRAI A SALVARE DELLE VITE UMANE, DIVENTA LA MAGGIORE DELLE GRATIFICAZIONI

3ª CONFERMA, LA LEADERSHIP

Cosa c'entra la leadership nella formazione Salute e Sicurezza? Scopriamolo insieme, appoggiandoci al grande Simon Sinek, il quarantaquattrenne antropologo, consulente e scrittore anglo-americano diventato famoso in tutto il mondo con i suoi libri pubblicati anche in Italia. Sicuramente anche quella della leadership è una forma importante di cultura! Cosa produce se attuata? È di sicuro interesse per confermare o meno il lavoro sulla cultura della sicurezza, ma non solo. Quello che ho scoperto, e che ti racconterò di seguito, mi ha molto sorpreso perché è intimamente connesso al nostro argomento. Chiudi gli occhi e immagina di alzarti il mattino desiderando di andare a lavorare perché sei tra colleghi che ti stimano e hanno fiducia in te. E immagina di tornare a casa soddisfatto. Poesia? Sogno? Utopia? No! La leadership produce aziende come quella che t'ho fatto immaginare e sono imprese che creano grandi risultati e innovazioni. Sinek, per affermare tutto questo, ha studiato proprio le migliori realtà per capire cosa hanno in comune nei vari aspetti aziendali. Qual'è il plus di quelle attività che superano la concorrenza in termini di innovazione e strategia, di brand reputation dentro e fuori l'azienda, di ottimo livello della prevenzione degli infortuni, di convinto senso d'appartenenza? Quelle aziende, insomma, in grado di fronteggiare qualsiasi sfida o problema. Tutte hanno

in comune una leadership che crea empatia, ma soprattutto la CULTURA DI TUTELARE, AIUTARE, GARANTIRE CHI È PIÙ IN BASSO E LA CAPACITÀ DEI LAVORATORI DI FARE QUADRATO, DI SOSTENERSI L'UN L'ALTRO. **L'empatia chiude il cerchio delle motivazioni, è il punto basilare perché un'azienda, un'organizzazione possa dare il massimo, assumersi responsabilità e rischi a questo punto sostenibili**. È la differenza tra il successo e la sopravvivenza. Per creare questa "magia" in azienda, piccola o grande che sia, la formazione a tutti i livelli è un obbligo. Rispettare, sostenere e proteggere i collaboratori anche ai livelli più bassi è strategico e appagante, oltre che GIUSTO. Prendo un esempio tratto dal suo ultimo libro "ULTIMO VIENE IL LEADER[7]", la storia di Bob Chapman, Amministratore Delegato di una holding (BARRY-WEHMILLER) che raggruppa aziende manifatturiere rilevate quando erano in forti difficoltà finanziarie e soprattutto prive di cultura aziendale. Chapman non seguiva la strategia di acquisire aziende in forte crisi, chiuderle, venderle a pezzi per ricavarci enormi utili come spesso fanno gli squali di Wall Street. Bob Chapman semplicemente le risanava rendendole competitive. Con una metodologia rivoluzionaria che non prevedeva una leadership esterna per dirigere le maestranze. Prima di

7 Simon Sinek, *Ultimo viene il leader. Perché alcuni team sono coesi e altri no*, Franco Angeli, 2014

tutto Bob ascoltava i dirigenti, i tecnici e gli operai. Così fece con i lavoratori della Hayssen Sandiacre, un' azienda rilevata dal suo gruppo, che produceva e produce apparecchiature per l'imballaggio. Dai colloqui emersero problemi di fiducia, di paura a parlare e di profonde disuguaglianze. Insomma, una moltitudine di problemi risolti da Chapman senza dire una parola, senza ordini scritti, senza annunci preventivi e soprattutto senza chiedere nulla in cambio. Scomparvero il timbra-cartellini e la campanella per le soste, il lucchetto della porta del magazzino dei ricambi, i telefoni a gettoni per gli operai (da quel momento potevano usare quelli aziendali). A tutti fu consentito di poter aprire le porte e di recarsi in qualsiasi area dell'azienda. Tutti sarebbero stati trattati allo stesso modo, che lavorassero in ufficio o in produzione. Hai capito che rivoluzione? Qual'è la morale di questa storia edificante? Semplice:

PER AVERE FIDUCIA BISOGNA DARE FIDUCIA

Chapman sostiene, inoltre, che solo perché uno è andato al college o è bravo a fare i conti, non per questo è più affidabile di chi non ha proseguito gli studi ed è bravo a lavorare manualmente. Le cose, alla Hayssen Sandiacre, mutarono in pochi mesi e nell'azienda si formò un clima più disteso, quasi familiare. Era bastato cambiare

i rapporti interni perché i dipendenti si sentissero parte integrante di un gruppo, e iniziassero a prendersi cura gli uni degli altri. Un nuovo clima che li portò a lavorare "con la testa e con il cuore" come chiedeva Chapman. Nei dieci anni seguenti l'azienda non subì furti al magazzino, aumentò il fatturato da 55 a 95 milioni di dollari per produzione e acquisizioni senza indebitamenti. Era stata creata empatia in quell'azienda che non era più luogo da subire e temere. Era ed è un ambiente dove ci si sente importanti. Quanto conta la sicurezza in quell'azienda? Non ho la risposta, ma secondo te con un approccio del genere sarà un elemento importante o da tralasciare?

MA ECCO L'ELEMENTO DI SORPRESA CHE TI HO PROMESSO

Com'era arrivato Chapman a capire le realtà negative della Hayssen Sandiacre per poi modificarle senza ricorrere a manager esterni? Ama raccontarlo lui stesso. Ascolta bene, perché questa è una lezione importante e vera, traducibile anche in termini di prevenzione degli incidenti sul lavoro. Era il 1997 e la Barry-Wehmiller aveva da poco acquisito la Hayssen Sandiacre in grave difficoltà finanziaria e produttiva. Chapman, che era Amministratore Delegato della holding, assunse egli stesso il ruolo per l'azienda acquisita e si recò a St. Louis dov'era ubi-

cata. Non conosceva nessuno e nessuno conosceva lui. Entrò quindici minuti prima dell'inizio lavoro e attese nel bar-caffetteria aziendale. Seduto in angolo sorseggiando caffè, Chapman osservò un folto gruppo di lavoratori in attesa che suonasse la campanella d'inizio. Parlavano, scherzavano, gustavano caffè o tè, scommettevano sulla prossima partita di basket. Un clima cameratesco, sereno. Ma appena suonò la campanella d'inizio lavoro, i volti divennero tesi, i sorrisi scomparvero, le parole pure. "*Sembrava che ogni energia fosse stata risucchiata via*" scrive lo stesso Chapman. Da lì iniziò la strategia dell'ascolto che inizialmente fu poco efficace perché molti dipendenti "*avevano timore di raccontare la realtà, pensavano a reazioni negative dell'azienda*". Solo dopo le assicurazioni che non ci sarebbe stata alcun provvedimento avverso, lui poté ascoltare racconti precisi e intervenire con successo. Non era certo un santo o un pazzoide Bob Chapman. Prima dell'esperienza d'ascolto, nel 1975, appena acquisita quell'azienda piena di debiti e prossima al fallimento, aveva fatto tutte le cose che un top manager doveva fare: licenziò una parte degli operai e dirigenti, rinegoziò i debiti e si appoggiò alle banche per sostenere il rilancio. Si assunse grandi rischi, l'azienda cominciò a risalire, ma ancora non andava bene. Quella mattina, dopo aver lasciato il bar aziendale, Chapman aveva capito cosa c'era da fare. E lo fece, da subito. Riunì tutta la

dirigenza e iniziò quella rivoluzione organizzativa "delle piccole cose" di cui ti ho parlato. Creò un ambiente dove le persone impegnate si sentivano libere e importanti. Solo dopo anni Chapman, confortato dai successi delle aziende da lui guidate, raccontò come aveva creato la sua strategia che vedeva i lavoratori impegnarsi "con la testa e con il cuore" e una leadership "veramente umana". Assieme alla moglie, Chapman era in una chiesa per un matrimonio. Osservò lo sposo in piedi attendere la sposa e questa arrivare e camminare verso l'altare poggiando la sua mano su quella del padre che, giunto vicino allo sposo, gli consegnò sua figlia. La sua bambina, la persona che più amava e di cui si era preso cura, la consegnò allo sposo e tornò a sedere sulla panca. Chapman raccontò che ebbe come una forte ispirazione. Il grande imprenditore americano affermò che l'azienda deve essere come lo sposo "*perché ogni dipendente è il figlio o la figlia di qualcuno, e siamo noi, le aziende, che diventiamo responsabili di quelle preziose vite*". Capisci quanto io mi senta legato a Chapman quando dico e ripeto a gran voce che **le aziende sono responsabili della CULTURA DELLA SICUREZZA SUL LAVORO CHE CREANO CON TANTI PICCOLI ACCORGIMENTI, arrivando a trasmettere ai loro collaboratori il messaggio di voler salvare loro la vita.** Qui viene fuori l'intimo legame tra la leadership descritta da Simon Sinek, la Sicurezza

nei luoghi di lavoro e il miglioramento dei risultati aziendali. Per la mia esperienza imprenditoriale ho maturato la convinzione che lavorare sulla Sicurezza, è IL PRIMO PASSO VERSO UNA NUOVA CULTURA AZIENDALE basata sull'empatia e sulla fiducia tra tutti gli operatori della mia azienda. In questo senso LA SICUREZZA DIVENTA LA MICCIA PER MIGLIORARE:

- **I RISULTATI AZIENDALI**
- **IL CLIMA AZIENDALE**
- **LA FORZA NEL LUNGO PERIODO**

"*Un leader deve essere come un genitore, l'azienda come una famiglia*" sostiene Chapman e io sottoscrivo in pieno le sue parole, perché da genitore ho come primo scopo la salute e la sicurezza dei miei figli. "Solo così" prosegue l'Amministratore Delegato americano "*possiamo chiedere e ottenere maggiore attenzione, concentrazione, produzione, risultati*". Esattamente ciò che è avvenuto alla Barry-Wehmiller, dove i dipendenti sono orgogliosi d'essere in quell'azienda, e la solidarietà tra loro è totale e incondizionata. Eppure molti imprenditori esprimono dubbi e resistenze alla teoria di Chapman, perché temono che sacrificare i numeri per il bene delle persone non sia produttivo. Purtroppo è prassi comune e consolidata di molti manager arrembanti sacrificare le persone per il "bene" dei bilanci. Ma i fatti li smentiscono drastica-

mente, perché le aziende "alla Chapman", con sempre maggior frequenza, si dimostrano le più solide e performanti nei loro settori, dai marines Usa al manifatturiero, dall'hi-tech ad alcune agenzie governative. Ci sono casi eclatanti di come si possano ottenere grandi risultati se all'interno dell'azienda le persone si trattano da alleati e non da avversari. Questi nuovi paradigmi d'impresa sono presenti anche nel nostro paese (pensiamo alle società benefit introdotte in Italia con la Legge di Stabilità del 2016) e con il loro esempio virtuoso sono da stimolo affinché aumentino le organizzazioni che mettono al primo posto le persone, la loro salute e sicurezza.

È QUESTA UNA SFIDA CHE HO RACCOLTO IN PRIMA PERSONA E CHE INTENDO PORTARE AVANTI CON IL MIO METODO CHE SALVA LA VITA ALLE PERSONE. UN TRAGUARDO GRANDE E IMPEGNATIVO CHE VOGLIO ASSOLUTAMENTE RAGGIUNGERE.

INSIEME A TE E A TUTTI QUELLI COME NOI

L'ANDRAGOGIA NON È UNA PAROLACCIA

Il terzo pilastro del mio metodo nasce da una convinzione profonda che ho sempre considerato un faro in tutte le mie attività:

TI SEI MAI IMMAGINATO AL POSTO DEL CORSISTA CUI FAI FORMAZIONE? METTITI NEI PANNI DI CHI HAI DAVANTI

Mi è bastato ricordare le numerose volte in cui sono stato ad ascoltare una conferenza, un seminario o a seguire un corso di formazione, non trovando interlocutori capaci di essere dei bravi comunicatori. Quando mi sono reso conto che non mi trasmettevano nulla più che le solite ovvietà mi sono alzato e me ne sono andato. Pensare che chi partecipa ai corsi quasi mai ha questa opzione, essendo la formazione sulla Sicurezza obbligatoria per legge... Molti degli aspetti nuovi che ho introdotto nel mio metodo formativo sono basati sul semplice presupposto che SE QUALCOSA NON M'INTERESSA PERCHÉ DOVREBBE INTERESSARE GLI ALTRI? Se questa è la partenza sicuramente starai già pensando a quanto poco scientifico sia il mio metodo... Ti dimostrerò che sbagli e per spiegartelo tirerò in ballo il concetto di ANDRAGOGIA, una parola che al solo sentirla

pronunciare incute un certo timore reverenziale. Niente paura! L'andragogia altri non è che **la scienza o la metodologia d'apprendimento e insegnamento degli adulti.** Per essere ancora più chiari ti sto parlando dei PRINCIPI FONDAMENTALI CHE CONSENTONO PERCORSI PIÙ EFFICACI A COLORO CHE PROGETTANO E CONDUCONO L'APPRENDIMENTO PER GLI ADULTI. Posso dirti che più ho approfondito questa materia e più ho scoperto tantissimi dettagli utili a far vivere al nostro corsista un'esperienza che non lo invitasse alla fuga, anzi al contrario gli permettesse di mettere in atto nuovi comportamenti. La forza di questa disciplina è proprio quella di essere un insieme di principi che si applicano a tutti i contesti nei quali gli adulti apprendono. Indipendentemente dagli obiettivi e scopi per i quali l'insegnamento viene proposto. A questo punto vorrei sottoporti i due elementi di novità che ho colto studiando questa disciplina:

1. L'INSEGNAMENTO E L'APPRENDIMENTO IN ETÀ ADULTA

È un aspetto a cui non avevo mai prestato molta attenzione prima ma, in effetti, un elemento dato sempre per scontato come quello dell'età adulta dei nostri corsisti ha conseguenze che spesso vengono sottovalutate. Per esempio basta pensare che all'inizio degli anni '70, quando il professore Malcolm Knowles per primo introdusse

negli Stati Uniti l'andragogia e il concetto che gli adulti imparano diversamente, l'idea venne considerata pioneristica e suscitò molte controversie. Sembra strano, ma è solo grazie agli studi del professore universitario americano dedicati all'insegnamento agli adulti, che si sono iniziate ad approfondire caratteristiche e tematiche relative questo specifico tipo di formazione. Sembra banale, ma la considerazione che insegnare agli adulti è tutt'altra cosa che farlo con i ragazzi è abbastanza recente. Per troppo tempo sono stati utilizzati modelli pedagogici "standard" ignorando che esistono modelli peculiari riferiti agli adulti. Knowles, ad esempio, ha sostenuto che l'adulto va coinvolto e corresponsabilizzato, nel progetto d'apprendimento, per l'esperienza che ha del lavoro.

2. CAMBIAMENTO DI PROSPETTIVA PER LA FORMAZIONE DEGLI ADULTI

Altro aspetto curioso che, a mio avviso, se applicato al mondo della sicurezza può far cambiare il risultato finale, è che non basta che i programmi soddisfino i bisogni di apprendimento identificati negli adulti, nelle organizzazioni o nella legge. ESSI DOVREBBERO ANCHE CERCARE DI AIUTARE I DISCENTI ADULTI A TRASFORMARE PROPRIO IL LORO MODO DI PENSARE SÉ STESSI E IL PROPRIO MONDO. Questo concetto è stato espresso dal sociologo statunitense Jack Mezirow e in buona sostan-

za è proprio quel che serve nel nostro mondo della Sicurezza: dovremmo essere capaci non solo di trasferire informazioni tecniche, ma di farlo anche costruendo una capacità di riflessione critica. Avendo provato sul campo una tale tipologia di approccio, posso affermare che questo è un elemento che desta interesse. Le persone sono chiamate a usare la testa e a concepire un proprio pensiero e non a eseguire un ordine o un obbligo di legge.

I SEI PRINCIPI DELL'ANDRAGOGIA

Il professor Knowles sostiene che sono sei i concetti basilari dell'apprendimento.

1. BISOGNO DI CONOSCERE

Gli adulti vogliono sapere, prima di iniziare l'apprendimento, a cosa servirà nella loro realtà lavorativa. Il primo compito del formatore è aiutare i discenti a prendere coscienza del bisogno di sapere. Qui la sicurezza come contenuto non ha confronto con altri argomenti, la risultante dell'apprendere sarà SALVARE LA PROPRIA VITA E QUELLA DI CHI TI STA VICINO. **Un mezzo molto potente per accrescere il livello di consapevolezza che il corsista ha del proprio bisogno di sapere, è costituito dalle esperienze, reali o simulate, nelle quali scopre da solo il divario tra il punto in cui è attualmente e quello a cui vuole arrivare.**

2. CONCETTO DI SÉ STESSI

Gli adulti si ritengono responsabili delle loro decisioni e della loro vita. Quindi **sviluppano, nell'apprendimento, una forte necessità di essere rispettati, considerati e trattati come persone capaci di gestirsi in modo autonomo**. Si risentono e respingono le situazioni nelle quali hanno la sensazione che gli altri stiano imponendo loro decisioni o scelte. Quando prendono coscienza di questo problema, i formatori degli adulti si sforzano di creare esperienze di apprendimento nelle quali le persone vengono aiutate a trasformarsi da discenti dipendenti in discenti autonomi.

3. RUOLO DELL'ESPERIENZA

La qualità e la quantità dell'esperienza di un adulto è diversa da quella di un giovane e questa differenza ha diverse conseguenze sulla formazione. Innanzitutto grande attenzione va rivolta alla personalizzazione delle strategie di insegnamento, anche all'interno della stessa aula. Sicuramente si deve riuscire a far emergere questa esperienza; infatti le risorse maggiori per l'apprendimento risiedono negli stessi discenti. Nella sicurezza tutto ciò è ancora più vero. A me è capitato che, partendo dai racconti di esperienze vissute da persone presenti in aula (molto spesso riguardanti infortuni o mancati infortuni), sono riuscito a coinvolgere tutti i partecipanti. Quin-

di **priorità alle tecniche esperienziali (discussioni di gruppo, esercizi di simulazione, esame di casi pratici) rispetto a quelle di trasmissione**. Da non sottovalutare **gli effetti negativi: accumulando esperienza, siamo portati a sviluppare abitudini intellettuali, pregiudizi e presupposizioni che tendono a chiudere la nostra mente a idee nuove**. I formatori devono sviluppare modi per far aprire i discenti a nuovi approcci e non possono non considerare, o sminuire questo aspetto. Ricordati che rigettare l'esperienza di un adulto corrisponde per lui a un messaggio di rifiuto verso la sua persona e la conseguenza probabile è un atteggiamento di chiusura verso i nuovi comportamenti che gli vengono proposti.

4. DISPONIBILITÀ ALL'APPRENDIMENTO

Gli adulti sono disponibili ad apprendere ciò che ritengono possa essere poi utile alle loro esigenze, in pratica soltanto ciò che permette loro di risolvere situazioni della vita reale. Facciamo un esempio: una studentessa del secondo anno di università non è propensa ad apprendere molte cose sull'alimentazione dei bambini o sui rapporti all'interno del matrimonio, ma lasciate che si fidanzi dopo la laurea e sarà subito pronta. Quindi non si può evitare di porre l'attenzione sulla corrispondenza degli argomenti trattati rispetto alla platea che si ha davanti.

5. ORIENTAMENTO ALL'APPRENDIMENTO

Nessun volo pindarico o fascino delle materie, gli adulti restano concentrati sulla vita reale. **Gli adulti sono motivati ad apprendere nella misura in cui ritengono che questo potrà aiutarli ad assolvere compiti o per affrontare problemi con i quali devono confrontarsi.** Bisogna riportare le competenze tecniche nelle situazioni aziendali e spiegare come queste competenze e nozioni favoriscono il risolversi di questioni pratiche, vissute quotidianamente. Un esempio sono i corsi per rappresentanti dei lavoratori: mi è capitato di notare persone che si sono interessate ai difficili contenuti tecnici solo dopo aver interiorizzato i concetti che gli permettevano di confrontarsi con i colleghi o col datore di lavoro, al fine di ridurre i momenti di contrasto o di "perdita di tempo".

6. MOTIVAZIONI

Molto spesso si è portati a pensare che gli adulti rispondano maggiormente a moventi esterni (lavoro migliore, promozioni, aumenti salariali, etc.), ma **le motivazioni più potenti sono le pressioni interiori (il desiderio di maggiori soddisfazioni professionali, l'autostima, la qualità della vita e simili).** Anche qui la sicurezza, naturalmente se comunicata come opportunità di vivere meglio e di salvarsi la vita, diventa un rimedio naturale contro la mancanza di motivazioni. Dai sei principi di

Knowles emerge come sia l'individuo la componente prioritaria e soggettiva nel processo d'acquisizione di capacità gestionali del rischio. È proprio su quest'ultimo, sulle sue esperienze e sulla sua individualità, che i formatori devono concentrare le loro capacità. MA LE PAROLE NON BASTANO. Tante volte anche tu avrai sentito, proprio durante quei corsi da cui saresti volentieri scappato via, che è stato preparato tutto per i discenti. SERVONO I FATTI. Occorre creare in aula delle situazioni sempre nuove, se possibile migliori di quelle a cui abbiamo pensato noi. L'IMPORTANTE È CHE RISPETTINO I 6 PRINCIPI sopra descritti. Prova anche tu!

PARTIRE DAL PERCHÉ

Il quarto pilastro del mio metodo potrebbe sembrare banale, in realtà è un principio semplice e applicabile a qualsiasi tipo di comunicazione, anche se viene troppo spesso dimenticato. **Noi formatori siamo troppo presi a preparare cosa dire e tendiamo a tralasciare il modo in cui comunicare i contenuti che vogliamo trasmettere.** AVERE CAPACITÀ DI COMUNICAZIONE È UN TASSELLO MANCANTE NEL NOSTRO MONDO DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO. Anche a me è capitato in passato, come a molti formatori, di concentrarmi troppo sulle conoscenze tecniche, dimenticando che in aula l'unico obiettivo è l'apprendimento a lungo termine di contenuti al fine di creare comportamenti corretti da parte dei nostri interlocutori. Dopo essermi imbattuto nelle teorie di Simon Sinek, nel suo video su youtube in cui descrive il cerchio d'oro, nonché nel suo primo libro "PARTIRE DAL PERCHÉ[8]", ho cominciato a lavorare per costruire il "metodo che ti salva la vita" su questi semplici, scientifici ed efficacissimi principi. Per questa scoperta devo ringraziare Andrea Trespidi, un Ambassador di ITALIA LOVES SICUREZZA, che regalandomi il libro, mi ha aperto a tante nuove idee. Dopo averle approfondite e messe in pratica in aula, sono diventate la

8 Simon Sinek, *Partire dal perché. Come tutti i grandi leader sanno ispirare collaboratori e clienti*, Franco Angeli, 2014

base di questo quarto pilastro. Simon Sinek ha sviluppato le sue teorie e le sue convinzioni in settori diversi dal mio: marketing, vendita e leadership. Però, per analogia, ho trovato molte applicazioni concrete che mi sono risultate utili nella formazione, in particolare nel campo della sicurezza. Secondo i suoi studi, le persone si muovono verso nuovi comportamenti o prendono decisioni solo tramite quei leader che comunicano partendo dal PERCHÉ.

L'UNICA COMUNICAZIONE CHE MUOVE IL COMPORTAMENTO È QUELLA CHE PARTE DAL PERCHÉ

Più in dettaglio, dall'immagine puoi apprezzare visivamente quella che viene definita come la regola del "cerchio d'oro". Chi inizia a comunicare dall'interno, cioè dal PERCHÉ, ottiene un elevato livello di ascolto e attenzione, oltre alla disponibilità a farsi coinvolgere. Secondo

Sinek, moltissimi partono dal CHE COSA, passano per il COME e solo alla fine arrivano al PERCHÉ. A questo c'è una spiegazione, si tende a partire dai concetti più chiari per arrivare a quelli più confusi o difficili da esprimere. È una tentazione cui ho ceduto io stesso e se hai avuto esperienze in aula probabilmente puoi confermare che la gran parte dei formatori:

- parte dal CHE COSA, cioè i contenuti tecnici
- spesso non analizza il COME, cioè con quali modalità trasferire i contenuti
- mai viene spiegato PERCHÉ certe scelte o comportamenti dovrebbero essere attuati o il PERCHÉ profondo dei loro contenuti.

Nel modello di comunicazione proposto da Sinek, il c.d. "Cerchio D'oro", devi provare semplicemente a immaginare che al posto di quelli che lui chiama leader, ci sia tu come formatore o la persona che hai pagato per essere un formatore. Mentre approfondivo questo argomento, ho capito che per noi che abbiamo come contenuto la sicurezza PARTIRE DAL PERCHÉ E CONDIVIDERLO È MOLTO FACILE. Il nostro perché è LA VITA! Che sia chiaro, LA VITA e non l'obbligo di legge... Ti segnalo alcune delle conseguenza che ho vissuto in prima persona in aula applicando il modello Sinek nel nostro campo, guardando negli occhi i lavoratori, i preposti, i dirigenti e i lavoratori:

- I CORSISTI che condividono il PERCHÉ vero della sicurezza:
  - si aprono ai contenuti più complessi
  - abbassano le difese
  - non accampano più scuse rispetto ai comportamenti sbagliati che stavano compiendo
  - INIZIANO A CAMBIARE
- I CORSISTI iniziano a DARE IMPORTANZA ALLE INFORMAZIONI TECNICHE e chiedono di approfondirle quando hanno capito che ciò è utile a realizzare il loro PERCHÉ.
- I CORSISTI senza un apparente motivo razionale e logico, dopo aver condiviso il PERCHÉ della Sicurezza, si predispongono a raccontare la loro esperienza, il loro vissuto agli altri con la speranza di arrivare insieme all'obiettivo di salvarsi la vita.
- I CORSISTI, conosciuto il PERCHÉ del docente, acquisiscono stima e fiducia in lui e azzerano i preconcetti con cui di solito approcciano la formazione della Sicurezza.

La verifica pratica in aula del mio metodo, già in uso da più di un anno, mi ha confermato che:

SOLO QUANDO COMUNICHIAMO DALL'INTERNO ALL'ESTERNO, CIOÈ DAL PERCHE' AL COSA, POSSIAMO MUOVERE IL COMPORTAMENTO

La forza del PERCHÉ non è un'opinione, deriva dalla biologia e in parte si ricollega ai principi già descritti dalle neuroscienze. Sinek afferma infatti: *"Se guardate una sezione trasversale del cervello umano, dall'alto verso il basso, vi accorgerete che i livelli del cerchio d'oro, corrispondono precisamente ai tre principali livelli del cervello" [...] "Solo quando comunichiamo dall'interno verso l'esterno ci rivolgiamo alla regione del cervello che controlla il processo decisionale"*. Una conseguenza non banale e molto rilevante è che **per ottenere nuovi comportamenti che rispettino il valore della sicurezza**, che tu sia imprenditore, preposto, rspp o formatore, **non puoi vivere, essere e comportarti in contrapposizione al PERCHÉ che comunichi.** Permettimi, su questo tema di raccontarti due nostre storie vere. Lo scorso anno ho partecipato, insieme ai miei docenti e collaboratori, a un corso di guida sicura. Una mia scelta, non data dall'obbligatorietà, ma dalla voglia di aumentare la nostra sicurezza. Dato che l'unico rischio che corriamo è l'utilizzo dell'auto per andare a fare formazione e consulenza, questa è stata a tutti gli effetti un'esperienza pratica di riduzione del rischio! Il 28 aprile del 2017, ispirati da ITALIA LOVES SICUREZZA, abbiamo realizzato il primo "SAFETY 1000" in Italia. Nell'occasione sono state coinvolte 1000 persone a partecipare ad uno spettacolo teatrale incentrato sul tema della Sicurezza. Protagonista dell'e-

vento il "grande guerriero" Gianmarco Mereu. È stata un'esperienza insolita e magnifica che ci ha permesso di regalare a tante persone un nuovo modo di concepire la Sicurezza. Chiaramente ha anche confermato ai tanti che ci conoscono il nostro PERCHÉ e dimostrato quanto fortemente crediamo nel nostro operato. Che è quello di SALVARE LA VITA DI CHI LAVORA. **Ho voluto raccontarti questi episodi perché sono convinto che solo se sarai in prima persona un PRATICANTE DELLA SICUREZZA otterrai coinvolgimento delle persone a cui comunichi.** Se vuoi che ti spieghi meglio il concetto di praticante della sicurezza, ti posso aiutare con una frase che mi ha molto colpito e che ora porto sempre con me. È del solito Eusebio Gualino, di cui abbiamo già avuto occasione di parlare. Sarebbe da scrivere nei muri delle aziende:

"LA PAROLA È SUONO, L'ESEMPIO È TUONO"

Parti da qui, qualunque sia il tuo ruolo, e vedrai che tante persone ti seguiranno e sosterranno il tuo PERCHÉ, che è anche il nostro: la Sicurezza e la Vita delle persone che lavorano con noi.

TESTIMONIANZE

È stato sopra le mie aspettative per i concetti affrontati e le modalità di esposizione. Voto 9 perché ha saputo comunicare molto bene i concetti. Penso che almeno per ora cambierà il mio modo di comportarmi, spero di fare miei i concetti affrontati.

Emanuele Silvi - Inoxa Srl

Sensazioni ottime, molto interessante negli esempi fatti collegati a fatti reali. Spiegazioni piacevoli, voto 10, anche per i messaggi dati durante il corso. Mi ha sorpreso, rispetto a quello che mi aspettavo, la modalità delle spiegazioni.

Vincenzo Caterino - Fcc Srl

Approccio alla tematica della sicurezza trattata in modo "fresco". È stato colto lo spirito di come trattare gli argomenti inerenti la sicurezza. Mi ha sorpreso la passione nel trattare gli argomenti.

Marco Ponzetti - Pieralisi Spa

Ottimo incontro. Voto 10 che ho dato per le spiegazioni chiare e dettagliate.

Luciano Isolani - Sotac Srl

TESTIMONIANZE

Le mie impressioni sono ottime, chiara esposizione e buono lo scambio e il confronto con il docente. Ho trovato gli argomenti trattati con buon livello di applicabilità nel mio settore lavorativo e ho riscontrato un ottimo livello di coinvolgimento durante tutto il corso.

Monica Armeni - Ecotechsystems Srl

Durante il corso mi sono sentita partecipe, con sensazioni positive. Voto 10 perché le spiegazioni sono state di facile comprensione. Consiglierei di partecipare a questo corso perché è interessante, istruttivo e ti può salvare la vita.

Nadia Vici - TB Marmi Srl

Durante il corso ho provato interesse e curiosità. Abbiamo trattato argomenti quotidiani e concreti. Rispetto ai vari corsi ho apprezzato l'approccio e il metodo un'po' più innovativo.

Mirco Buraioli - Gruppo Loccioni

Voto 10. Un corso utile e non noioso.

Bruno Paolasini - Valvitalia Spa Eusebi Division

TESTIMONIANZE

Metodo innovativo, coinvolgente e replicabile anche in contesti diversi da quello aziendale. Voto 10 perché la comunicazione e gli esempi sono molto chiari ed efficaci. Quello che mi ha sorpreso maggiormente è la spinta ad agire e cambiare che ha generato in me.

Barbara Orazi - Confapi Ancona

Interessante e ti fa riflettere su tutte le cose e i comportamenti, che sembrano normali, poi ti rendi conto che non li metti in atto. Voto 10, mi è proprio piaciuto.

Claudio Pesaresi - Tm Service Srl

Mi sono sentito coinvolto e la mia sensazione è stata di intensa partecipazione. Ti fa capire che la tematica della sicurezza sul lavoro può essere trattata/comunicata in modo diverso dal tradizionale, facendola diventare non più un dovere noioso, ma un dovere morale imprescindibile.

Daniele Pataracchia - Elica spa

Sensazioni tutte positive. Voto 10 perché le informazioni date sono state chiare e spiegate in modo semplice da capire.

Letizia Spampinato - Zagara Food Si Con Te

LA SICUREZZA? UN RICAVO!

Ve l'ho già detto che sono come San Tommaso e se non vedo non credo? Allora dico: BASTA CON LA FRASE FATTA CHE LA SICUREZZA È UN COSTO. **Molto spesso le persone fanno proprie alcune idee, ma non si premurano di verificare la veridicità di queste teorie.** Io sono sempre stato convinto che la sicurezza dovrebbe essere considerata un ricavo. Per questo ho fatto tutti i miei approfondimenti e sono andato a ricercare smentite o conferme. Di seguito elencherò casi reali e studi, anche internazionali, che ti sorprenderanno. Dopo averli minuziosamente approfonditi, li riporto per far capire che sono diventati possibili solo perché i protagonisti ci hanno creduto fortemente.

LA SICUREZZA È COSÌ, O CI CREDI O NON CI CREDI

Avverto in qualche modo da parte tua meno scetticismo, ancora non sei completamente convinto che investire in Salute e Sicurezza sia una iniziativa che produce utili. Se stai leggendo questo libro è perché probabilmente in cuor tuo ci credi già, ma hai bisogno ancora di approfondire. Sono certo che dopo aver metabolizzato le pagine che seguono, mi aiuterai a convincere anche altri diffondendo queste informazioni a quante più persone possibile. Solo così tanti potranno migliorare la loro cultura

sul tema e vivere appieno la bellezza della Sicurezza. Vediamo insieme le dinamiche e soprattutto i numeri di chi l'ha già fatto, grazie anche alle informazioni che ci sono state fornite da Confindustria:

CHEESE COMPANY UK

È una multinazionale inglese che lavora e commercializza prodotti caseari con stabilimenti in Europa e non solo. Negli anni scorsi, in dieci stabilimenti ha attuato una strategia integrata per la gestione della sicurezza sul lavoro. **I risultati certificati indicano che gli incidenti sul lavoro sono diminuiti del 40%, e la produttività è aumentata del 25%.** Ogni commento sembra superfluo, i numeri testimoniano questa realtà virtuosa.

SOUTH WEST WATER

È un'azienda inglese che fornisce servizi integrati dell'acqua potabile in Cornovaglia, Devon e nelle aree di Dorset e Somerset. Sei anni fa ha adottato un'efficace gestione della salute e sicurezza dei dipendenti **che ha prodotto un risparmio di 2.546.000 sterline per la prevenzione degli incidenti.**

WISCONSIN ALUMINIUM FOUNDRY

È leader negli Usa per la produzione di alluminio e derivati. In quattro anni (dal 2001 al 2004), con l'attuazione

di una attenta e soggettivizzata strategia di sicurezza sul lavoro, **ha visto diminuire gli incidenti da 166 a 23 e i risarcimenti passare da 388.970 dollari a 13.814.** L'azienda aveva problemi con i lavoratori del reparto finissaggio la cui mansione era sabbiare 500/1000 stampi, sollevandoli a mano verso la sabbiatrice e facendo numerosi movimenti pericolosi. C'erano stati infortuni e lamentele. Dopo aver installato un robot sabbiatore del costo di 176.000 dollari, la spesa fu ammortizzata in meno di 12 mesi. Venne eliminato lo sforzo fisico degli operai, annullato il rischio di incidenti e la produzione registrò un sensibile aumento

ANODICA TREVIGIANA

È un'azienda veneta che lavora l'alluminio trasformandolo in eleganti componenti d'arredamento. L'azienda, qualche anno fa, ha investito in Salute e Sicurezza dei dipendenti, migliorando la prevenzione degli infortuni. I vantaggi che ne ha tratto sono stati molteplici, compresi quelli sulla produttività e sul reddito. Per esempio ha migliorato la sicurezza delle grandi presse di pigiatura (delle lastre d'alluminio) installando protezioni ai quadri fotoelettrici. **Un investimento di 22.000 euro, ammortizzato in 12 mesi che ha ottimizzato il flusso delle materie aumentando la produzione.** L'azienda di Treviso ha anche automatizzato tutto il processo di pulitura

dei prodotti che prima avveniva a mano. **Con 200.000 euro ha installato un modernissimo robot che ha portato subito ad aumentare la produzione, eliminare il pericoloso sforzo ripetitivo degli addetti e migliorare il microclima eliminando la volatizzazione delle microscorie. La spesa è stata ammortizzata in 24 mesi**. Quelli che precedono sono solo alcuni dei numerosi esempi che potrei portare. Per cortesia non chiamarli costi diretti, quelli che hai visto sono INVESTIMENTI e se sei un imprenditore ricordati di valutare in quanto tempo hai un ritorno. Attualmente sono rare le occasioni in cui è prevedibile un ritorno così forte e a breve periodo, oltre che duraturo nel tempo. Se non sei un imprenditore pensa a come presentare in questo modo LA SICUREZZA a chi deve decidere di investire: molto spesso gli imprenditori dimenticano che I RICAVI PIÙ FACILI DA OTTENERE SONO GIÀ PRESENTI DENTRO LA LORO AZIENDA. Ti segnalo invece i COSTI INDIRETTI, questi ultimi li tralasciano sempre tutti eppure sono proprio quelli che spesso affossano le aziende.

Credo sia opportuno indicarli con chiarezza:

- MAGGIORE RISCHIO DI INCIDENTI
- RAPPORTI CON LE AUTORITÀ
- DANNI AGLI IMPIANTI
- PREMI INAIL

- SOSTITUZIONE INFORTUNATO

A questi vanno poi aggiunti:

- TEMPO PERSO DALL'INFORTUNATO
- TEMPO PERSO DAI LAVORATORI DEL REPARTO
- TEMPO PERSO DAL RESPONSABILE
- COSTI DI FORMAZIONE DEL SOSTITUTO
- PERDITA D'EFFICIENZA DELLA SQUADRA
- DANNI ALLE ATTREZZATURE
- PERDITA DI PRODUZIONE PER LO STOP AGLI IMPIANTI INTERESSATI ALL'INCIDENTE
- AUMENTO DELLE SPESE GENERALI DURANTE L'INTERRUZIONE DEL LAVORO

GLI ESPERTI DICONO CHE ESISTONO ALMENO ALTRI 100 DI COSTI INDIRETTI DERIVANTI DAL NON FARE SICUREZZA, oltre a quelli più difficili da individuare e quantificare, come il calo di reputazione, il peggioramento dei rapporti interni all'azienda e gli aspetti psicologici. Come vedi, la differenza tra il perseguire obiettivi di Salute e Sicurezza sul lavoro e non farlo, è del tutto a favore del farlo e FARLO BENE.

UNA RICERCA PER NOI PMI

In Italia, come nel resto d'Europa, le piccole e medie imprese (Pmi) assorbono il 67% dell'occupazione. Nelle stesse imprese avviene l'82% degli infortuni sul lavoro. Due numeri, due percentuali che ci costringono a riflettere con freddezza analitica, senza lasciarci prendere dall'emozione, dalla rabbia, dal senso di impotenza per le tragedie che si ripetono con ossessionante continuità. È possibile fare prevenzione vera, diminuire drasticamente il numero di incidenti, di morti, di feriti, di invalidi. Non solo, è addirittura vantaggioso per l'azienda anche sotto l'aspetto economico. Per ogni euro investito in sicurezza l'azienda ha un ritorno di 2,2 euro. Ma questo lo vedremo più avanti. Adesso entriamo nel merito della nostra realtà nazionale ed europea, quella delle piccole e medie imprese e di quell'impressionante 82% di incidenti sul lavoro. **I lavoratori delle Pmi corrono i maggiori rischi e in caso di incidenti gravi l'intera azienda è spesso compromessa. Non sono rari i casi di cessazione dell'attività per le conseguenze di gravi infortuni sul lavoro.** So già quello che stai per dirmi, le Pmi in Italia hanno difficoltà di accesso al credito e la crisi non permette investimenti nella Salute e Sicurezza sul Lavoro (d'ora in poi SSL). Certo è vero se riferito al recente passato, perché ora i buoni progetti finalizzati alla SSL trovano migliore attenzione da parte degli istituti di credi-

to. Per buoni progetti intendo quelli che, oltre alla parte tecnica, hanno anche un calcolo di costi e benefici e un ammortamento veloce. Il beneficio migliore è senza dubbio la salute dei lavoratori, ma a seguire ci sono i minori indennizzi agli infortunati, l'eliminazione dei tempi persi, il miglioramento dell'immagine, etc. Sono stati fatti studi precisi su questo aspetto e i risultati sono eccezionali. Uno su tutti: su 13 gruppi di ricerca di interventi in materia di SSL, 11 hanno dimostrato che l'azienda è rientrata delle spese per migliorare la Sicurezza in soli cinque anni.

1 EURO INVESTITO IN SICUREZZA PRODUCE 2,2 EURO

LA RICERCA DI BRÄUNIG E KOHSTALL

Due studiosi tedeschi, i professori Dietmar Bräunig e Thomas Kohstall, considerati universalmente ai massimi livelli di ricerca su SSL, dopo anni di studio e analisi specifiche, hanno concluso che il rapporto costi-benefici è pari a 2,2 ovvero che per 1 euro investito sulla SSL l'azienda trae benefici per 2,2 euro. I due scienziati indicano, altresì, i vantaggi economici per l'azienda, grande, media o piccola che sia, quando applica una valida strategia di SSL:

- MIGLIORA LA PRODUTTIVITÀ DEI DIPENDENTI
- RIDUCE L'ASSENTEISMO

- RIDUCE LE INDENNITÀ
- SODDISFA LE ESIGENZE DEI CLIENTI

LA RICERCA DI ISSA

Ancora più specifica, nel contesto di costi-benefici della SSL, è l'analisi fatta su 300 aziende di quindici nazioni di tutto il mondo dalla International Social Security Association (ISSA). Alle aziende (piccole, medie e grandi) è stato chiesto di quantificare il costo della Salute e sicurezza e il beneficio relativo (se presente). Inoltre si chiedeva di indicare le modalità del ritorno economico. Ebbene, i risultati sono stati pressoché uniformi: il rapporto è di 2,2. Lo stesso risultato rilevato dai due studiosi tedeschi di cui sopra. Una ulteriore importante conferma. È stato poi chiesto agli imprenditori delle 300 aziende sparse nei cinque continenti, agli addetti alla sicurezza e ad altre figure aziendali, di specificare la tipologia dei costi-INVESTIMENTI sostenuti per gestire la SSL nell'azienda. Le risposte sono state:

1. L'ACQUISTO DI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE
2. LA FORMAZIONE PER LA SICUREZZA
3. LE CONSULENZE SULLE TECNOLOGIE DI SICUREZZA
4. IL SOSTEGNO SANITARIO AI LAVORATORI, CHECK UP MEDICI PREVENTIVI

5. I COSTI ORGANIZZATIVI PER INVESTIMENTI E COSTI INIZIALI

Come vedi la prevenzione degli infortuni sul lavoro e tutta la tematica della SSL indubbiamente ha un costo, stimato mediamente in 1.334 euro per lavoratore. Un costo tutto sommato sostenibile anche per piccole e medie aziende. Ma ora vediamo di individuare benefici-RICAVI DI RITORNO DAGLI INVESTIMENTI. I soliti studiosi sostengono che sono di tre tipologie:

- BENEFICI DIRETTI (SALUTE DEI LAVORATORI E DIMINUZIONE DEGLI INCIDENTI)
- BENEFICI INDIRETTI (MIGLIORE IMMAGINE E CONSIDERAZIONE DELL'AZIENDA)
- BENEFICI A LUNGO TERMINE (ACCETTAZIONE E SOSTENIBILITÀ DEI PROGRAMMI DI PREVENZIONE)

Ora non resta che quantificare, in cifre, i benefici derivanti dal costo della SSL in azienda. Ti ricordo che i dati sono matematici e derivanti da studi su 300 aziende sparse per il mondo. Come abbiamo visto prima, i benefici sono risparmi e valore aggiunto. Anche in questo caso le cifre sono riferite ad personam (dipendenti):

- I DIPENDENTI LAVORANO MEGLIO SENTENDOSI PIÙ SICURI, MOTIVATI E SODDISFATTI. È STATO CALCOLATO CHE QUESTO HA UN VALORE DI 632 EURO

- IL MIGLIORAMENTO DELL'IMMAGINE DELL'AZIENDA VALE ALTRI 632 EURO
- SI RISPARMIANO 566 EURO PER LE MINORI INTERRUZIONI, PER INCIDENTI, DEL CICLO DI LAVORO
- SI RISPARMIANO 414 EURO PER LE MINORI PERDITE DI TEMPO E LA RIDUZIONE DEI TEMPI DI RECUPERO
- IL VALORE AGGIUNTO DI 441 EURO DERIVA DALLA MAGGIORE ATTENZIONE SUL LAVORO E QUINDI AL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEL PRODOTTO
- L'INNOVAZIONE IN AZIENDA VALE 254 EURO

Calcolatrice alla mano: i costi della SSL ammontano a 1.334 euro per ogni dipendente. I benefici ammontano a 2.940 euro. Il rapporto è di circa 2,2.
COME VOLEVASI DIMOSTRARE.

TESTIMONIANZE

Perchè non è stato il solito corso che fa addormentare, ma è stato molto interessante, mi hanno sorpreso gli argomenti trattati che sono innovativi.

Andrea Gagliardini - Lube Spa

Dico la verità, il workshop è stato molto interessante. Mi aspettavo qualcosa di alto livello perché con Alessandro Nanni già avevamo discusso in diverse occasioni dell'importanza della comunicazione creativa in tema di sicurezza sul lavoro. E' sicuramente un approccio molto valido secondo me, quindi consiglio di portarlo avanti e di insistere in questa direzione che sicuramente porterà buoni risultati.

Matteo Campolucci - Incom Srl

Ho preso veramente coscienza dell'importanza di seguire le norme di sicurezza. E' importante il proprio comportamento e su questo si può agire. Voto 9 perché è stato molto esauriente e preciso. Non pensavo come individualmente si potesse fare tanto per mettersi in sicurezza.

Lauretta Bernabei - Supermercato Little Houses Si Con Te

TESTIMONIANZE

Molto positivo, è stato interessante e attraente, diverso dai soliti schemi.

Francesco Baldassarri - Iece Srl

Mi sono sentito partecipe, grazie al dibattito e alle discussioni. Voto 8 per utilizzo video, quiz e partecipazione. Sarò sicuramente più motivato e cercherò di trasferire agli altri questo spirito.

Simone Scanzani - Edma Reti Gas

Sono sempre più convinta che i corsi debbano essere coinvolgenti, con domande, quiz, esempi. Proprio come quello di oggi. Davvero interessante. Grazie.

Simona Pizzolla - Gruppo Paolucci

Corso interessante e interattivo, da approfondire sviluppare. Di ottima comprensione per temi e teorie.

Gabriele Di Filippo - O.Mec. Srl

Il corso mi ha dato maggior consapevolezza sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Voto 9 perché la spiegazione è stata semplice ed efficace.

Michele Belgigli - Sistem Si Rosati Srl

CONCLUSIONI

Siamo alla fine del nostro percorso e mi piace concludere condividendo con te un'ultima citazione del grande Albert Einstein:

"LA MENTE CHE SI APRE AD UNA NUOVA IDEA NON TORNA MAI PIÙ ALLA DIMENSIONE PRECEDENTE"

Perché la più importante speranza che ripongo in questo libro, è che chiunque lo leggerà possa abbracciare anche solo un'idea, farla propria, se crede anche modificarla, per raggiungere l'unico vero scopo che muove il mio operare quotidiano e che mi ha spinto a scrivere queste pagine:

SALVARE UNA VITA ATTRAVERSO PERCORSI DI FORMAZIONE FINALMENTE ALL'ALTEZZA

Dopo aver intrapreso quel "viaggio" che ho voluto condividere con il lettore, non mi è stato più possibile tornare alle vecchie concezioni, alla noia e al disinteresse verso il ruolo di consulente, formatore o imprenditore. Insieme abbiamo sviscerato quelli che considero i 4 pilastri del mio metodo. Ma sono solo alcune delle novità introdotte da PLAY SICUREZZA. Altre potrai scoprirle seguendo le attività e i corsi che organizzo periodicamente. Sono

certo che molte cose sono ancora da esplorare e da realizzare insieme. L'unico limite è il nostro desiderio di fare formazione coinvolgente.

NOTE

NOTE

NOTE

La formazione obbligatoria sulla sicurezza è davvero una 'noia infinita', una vera iattura, un'incombenza malvissuta di cui tutti farebbero volentieri a meno. È questa l'opinione comune di chi ha vissuto questa esperienza. Sarà che sono stato sempre un po' ribelle, ma a me resta difficile fare le cose che non mi piacciono. Per questo ho costruito una formazione diversa e coinvolgente che appassioni e renda piacevole anche l'obbligo di un corso sulla sicurezza.

Per me Amore per la Sicurezza è Amore per la Vita.

Alessandro Nanni

Dopo la Laurea conseguita presso l'Università Politecnica delle Marche in Economia e Commercio, ha maturato numerosi anni di esperienza professionale in diverse imprese di vari settori produttivi, come consulente e docente in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro D.Lgs 81/08 e nel settore salute e sicurezza. È consulente incaricato come RSPP esterno in numerose realtà produttive aziendali e in pubbliche amministrazioni. È titolare e amministratore unico di Soluzioni srls. Il suo punto di forza è nella grande passione per la qualità del lavoro rivolto alla sicurezza e salute delle persone, con una particolare capacità di gestire le relazioni con clienti, collaboratori e partecipanti ai suoi eventi formativi. Ha sviluppato un metodo di formazione sulla sicurezza che ha completamente cambiato l'approccio verso questa tematica (**playsicurezza.it**). È ambassador di Italia Loves Sicurezza. Utilizza strumenti e format creativi per divulgare la necessità di vivere e lavorare in sicurezza. Ama e segue il basket, è allenatore e istruttore riconosciuto dalla Federazione Italiana Pallacanestro e ha guidato diverse squadre maschili e femminili in ambito regionale. È felicemente sposato e padre di tre bambini.

ISBN 978-88-87651-63-8

9 788887 651638