

Modello di presentazione per la validazione ai sensi dell'art. 6, comma 8, lettera d) del D.Lgs 81/08 e s.m.i.

BUONA PRASSI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO			
TITOLO DELLA SOLUZIONE	La Sicurezza non è un gioco		
AZIENDA/ORGANIZZAZIONE CHE HA MESSO IN ATTO LA BUONA PRASSI	Hera S.p.A		
NR. DI LAVORATORI	8.460		
Indirizzo	Viale Berti Pichat 2/4, 40127 Bologna		
Tel.	051/287088		
N. di fax:	051287136		
Email	ennio.dottori@gruppohera.it		
Referente	Ennio Dottori		
FORNITORE DELL'INFORMAZIONE	Direttore Centrale Qualità Sicurezza Ambiente Gruppo Hera		
Indirizzo	Viale Berti Pichat 2/4, 40127 Bologna		
Tel.	051/287088		
N. di fax:	051287136		
Email	ennio.dottori@gruppohera.it		
Referente	Ennio Dottori		
SETTORE (cod. ATECO)	38.11.00	38.21.09	Raccolta e smaltimento Rifiuti
	36.00.00	37.00.00	Servizio Idrico Integrato
	35.22.00		Distribuzione gas
	35.11.00	35.13.00	Produs. e distribuz. energia elettrica
ATTIVITA'	Sviluppare una cultura in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro intesa come <i>presa di coscienza della situazione</i> , sensibilizzando i lavoratori, attraverso un percorso finalizzato al consolidamento delle tematiche salute e sicurezza		
PROBLEMATICA (pericolo/rischio/esito)	Accrescere la consapevolezza dei meccanismi che intervengono ed influenzano la percezione dei pericoli e dei rischi per ridurre comportamenti pericolosi		
SOLUZIONE	TECNICA <input checked="" type="checkbox"/> ORGANIZZATIVA <input checked="" type="checkbox"/> PROCEDURALE <input type="checkbox"/>		
RISULTATI RAGGIUNTI E ATTESI	Riduzione degli indici di frequenza monitorati confrontando il primo semestre 2012 (in assenza di progetto di cui alla presente domanda) e il primo semestre 2013 successivo alla chiusura del progetto (31/12/2012)		
COSTI/INVESTIMENTI	Costi realizzazione videogioco circa 80,000,00 euro		

	Costi diretti e indiretti di attuazione del progetto coinvolgendo 5.195 per una media procapite di 4 ore lavorative
COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE	<p>Il progetto è stato realizzato coinvolgendo durante l'orario di lavoro 5.195 lavoratori pari al 95% della forza di Hera S.p.A.</p> <p>Il progetto ha visto coinvolti, sia in fase di progettazione che nello svolgimento:</p> <ul style="list-style-type: none">- i Rappresentanti dei lavoratori della Sicurezza,- i Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione,- Datori di lavoro del Gruppo Hera, Amministratori Delegati, Direttori Generali, Direttori Centrali,- i Dirigenti ai fini della salute e sicurezza ed i Preposti
TRASFERIBILITA'	<p>Il progetto prevede un kit di trasferibilità tramite la produzione di un CD che contiene tutte le informazioni utili per svolgere il gioco in ogni contesto lavorativo.</p> <p>L'azienda comunque si è già impegnata ad estendere il progetto alle società controllate coinvolgendo ulteriori 4.000 lavoratori circa.</p>
DISPONIBILITA'	<p>La prassi riguarda un prodotto, servizio o procedura che verrà resa disponibile senza vincoli ai fini della divulgazione?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> SI</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p>
<p><input type="checkbox"/> OVE POSSIBILE, ALLEGARE FOTO e/o ILLUSTRAZIONI DELL'ESEMPIO DI BUONA PRASSI. Vedi CD allegato</p>	



HERA S.p.A.
Direttore Centrale
Qualità, Sicurezza e Ambiente
Ennio Dottori

Finalità progettuali



«Portare la salute e sicurezza nella vita di tutti i giorni»

Sviluppare una cultura in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro intesa come *presa di coscienza della situazione*, sensibilizzando i lavoratori, attraverso un percorso finalizzato al consolidamento delle tematiche salute e sicurezza

Accrescere la consapevolezza dei meccanismi che intervengono ed influenzano la percezione dei pericoli e dei rischi per ridurre comportamenti pericolosi

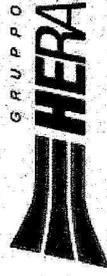
Finalità progettuali



Stimolare una maggiore sensibilità sociale finalizzata ad assumere la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro quali **'abiti mentali'** da usare con coerenza nella vita quotidiana dei lavoratori

Aumentare la sensibilità alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso una considerazione globale dei rischi anche al di fuori dei luoghi di lavoro, che presentano identici percorsi nella percezione individuale dei pericoli, dei rischi e, conseguentemente, nell'assunzione di comportamenti sicuri

Contenuti del percorso formativo



- *la percezione e le emozioni perché influenzano la valutazione del rischio*
- *la responsabilità individuale*
- *le convinzioni e i pregiudizi personali quali elementi condizionanti nella valutazione del rischio e nell'assunzione di comportamenti sicuri*
- *l'attenzione, in termini di carico cognitivo ed attenzione selettiva*
- *le scorciatoie di pensiero perché influenzano le nostre decisioni*
- *la responsabilità diffusa in quanto il contesto incide nell'assunzione di responsabilità individuale*
- *l'analisi costi-benefici nella sicurezza*
- *la mappa della pericolosità*
- *l'abitudine, perché incide nel comportamento*
- *l'esempio del collega*
- *il gruppo perché può influenzare il comportamento individuale*
- *l'adesione o l'adeguamento alla norma perché ci sarà un diverso impatto nel rispetto della norma se si aderisce ad essa o ci si adegua*

Direttrici del progetto



**Organizzativo
Gestionale**

Modalità «a cascata» dal vertice aziendale, che si rende responsabile direttamente della formazione in materia di salute e sicurezza ai lavoratori. Raccolta strutturata del contributo dei lavoratori per migliorare sul piano della salute e sicurezza a livello organizzativo e gestionale

**Economicità
Competitività**

Valutazione nel tempo dei «risparmi diretti e indiretti» conseguenti ad un calo degli infortuni, derivante da una maggiore consapevolezza del rischio

**Comunicazionale
Culturale**

Sviluppo della consapevolezza dei fattori di pericolo e rischio, diminuendo la propensione individuale al rischio e favorendo la proattività individuale

Linee guida metodologiche



«Approccio olistico al tema della salute e della sicurezza»

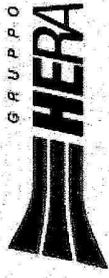
Commitment:

- ❖ ruolo centrale di tutti i primi livelli direzionali del Gruppo nell'erogare la formazione (top down)
- ❖ incentivazione alla partecipazione dei collaboratori nella condivisione delle principali problematiche lavorative del proprio contesto (bottom up)

Responsabilizzazione attraverso la progettazione di comportamenti virtuosi messi in campo per mantenere alto il livello d'attenzione sul tema della salute e sicurezza

Garanzia della **partecipazione attiva** attraverso l'attività competitiva a squadre con modalità interattive tramite l'attribuzione di un punteggio

Linee guida metodologiche



Garanzia della completa riproducibilità in altri contesti lavorativi dell'esperienza formativa, sia nei contenuti sia nelle modalità, attraverso la costruzione di un kit formativo, costituito da:

- ***Questionario percezione del rischio***
- ***Questionario valutazione della giornata***
- ***Risultati percorso formativo***
- ***Storyboard***
- ***Guida tecnica***
- ***Diario d'aula***
- ***Scheda Progetto***
- ***Indicatori processo e di risultato***
- ***Attestato e Compact Disk***

Sintesi del percorso di formazione



Fase 1

Contenuto

Modalità e tempistiche

Proposta del progetto ai vertici aziendali (Datori di lavoro del Gruppo Hera, Amministratori Delegati, Direttori Generali, Direttori Centrali)

Validazione delle direttrici e delle linee metodologiche

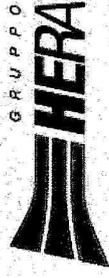
Incontro dei vertici aziendali

Presentazione del software animato da utilizzare per la formazione "a cascata"

Sessione iniziale di lancio ai vertici aziendali (25 partecipanti)

Kick off del progetto

Sintesi del percorso di formazione



Fase 2

Contenuto

Modalità e tempistiche

**Formazione dei
“dirigenti facilitatori”
(dirigenti ai fini della
salute e sicurezza)**

**Condivisione delle
direttrici e delle linee
metodologiche**

**Docenza da parte del
Gruppo di Lavoro a
120 “dirigenti facilitatori”**

**Formazione e
addestramento sul
software animato da
utilizzare per la
formazione “a
cascata”**

Durata 1 giornata

Sintesi del percorso di formazione



Fase 3

Contenuto

Modalità e tempistiche

**Formazione
“a cascata” della
popolazione
aziendale**

**Test d'ingresso per
misurare il livello
iniziale rispetto alla
salute e sicurezza**

**Docenza da parte dei
“dirigenti - facilitatori”**

**Formati 5.195
lavoratori pari al
95% della popolazione
aziendale**

**Utilizzo del
software animato
“Competizione” a
squadre**

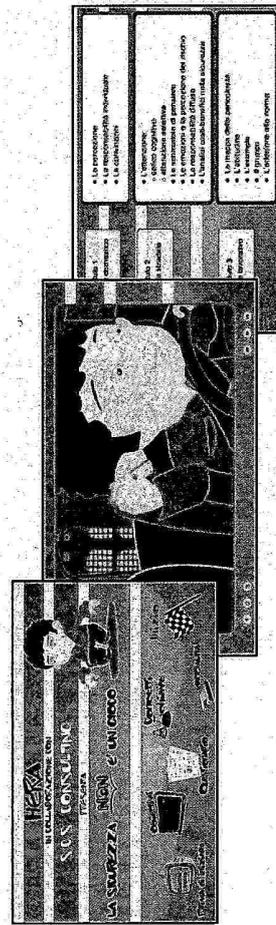
**Al termine della
sessione consegna di
un attestato alla
squadra vincitrice e di
un CD con il software a
tutti i lavoratori**

**Test in uscita per
misurare il grado di
apprendimento e
l'efficacia della
formazione**

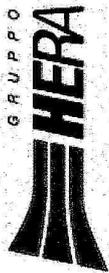
Sintesi del percorso di formazione



- **Percorso formativo erogato dai “dirigenti facilitatori”** in sessioni di circa **25 persone** che genera uno «**stress tonico**» per l'apprendimento;
- **Squadre** che si alternano nel **dare le risposte** e ad ogni errore gli altri gruppi sono chiamati a dare la risposta corretta;
- Al termine di ogni attività appare sullo schermo la **risposta esatta** in modo da fornire un unico **feedback** ai diversi gruppi mantenendo alta l'attenzione;
- Ogni squadra partecipa alla costruzione della storia del personaggio rispondendo alle domande durante i percorsi per trattare le tematiche di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro



Indicatori di processo e di risultato



Al fine di monitorare l'andamento progettuale e verificare gli obiettivi in itinere, sono stati definiti, sin dall'inizio, una serie di indicatori di:

- processo misurabili durante lo sviluppo progettuale
- risultato misurabili al termine del progetto

Indicatori di risultato	Descrizione	Misurazione	Tip	Cons
Indicatore di risultato: Popolazione residente in abitazioni con servizi igienici adeguati	Popolazione residente in abitazioni con servizi igienici adeguati	Popolazione residente in abitazioni con servizi igienici adeguati	Tip	Cons
Indicatore di risultato: Popolazione residente in abitazioni con servizi igienici adeguati	Popolazione residente in abitazioni con servizi igienici adeguati	Popolazione residente in abitazioni con servizi igienici adeguati	Tip	Cons
Indicatore di risultato: Popolazione residente in abitazioni con servizi igienici adeguati	Popolazione residente in abitazioni con servizi igienici adeguati	Popolazione residente in abitazioni con servizi igienici adeguati	Tip	Cons

Allegato 10

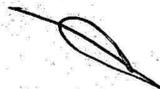
Allegato 11

Indicatori di processo e di risultato



Si riportano i principali indicatori di monitoraggio del progetto:

- ✓ **n° 20.780** ore di formazione svolte
- ✓ **n° 5.195** lavoratori formati, pari al **95%** della popolazione aziendale e relativi questionari percezione rischio pre sessione formativa e post sessione formativa
- ✓ **n° 262** sessioni formative e **n° 1.310** lavoratori premiati
- ✓ **n° 120** “**dirigenti - facilitatori**” formati
- ✓ **n° 30** incontri del Gruppo di Lavoro composto da **15 persone**
- ✓ **82/100** valutazione media dei questionari di gradimento dell’iniziativa

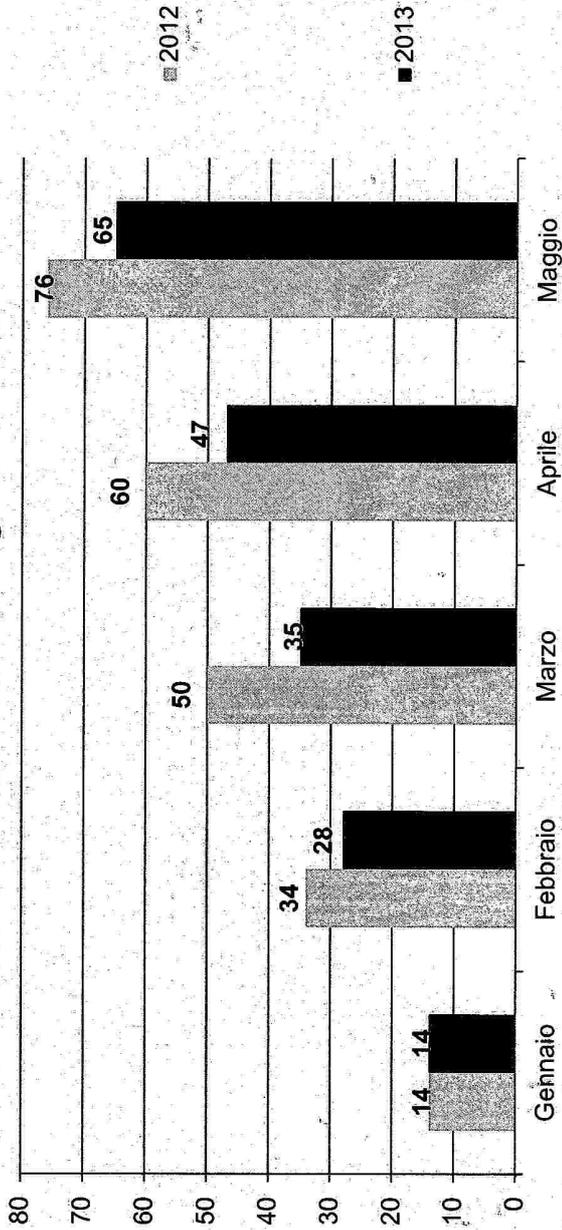


Indicatori di efficacia del progetto



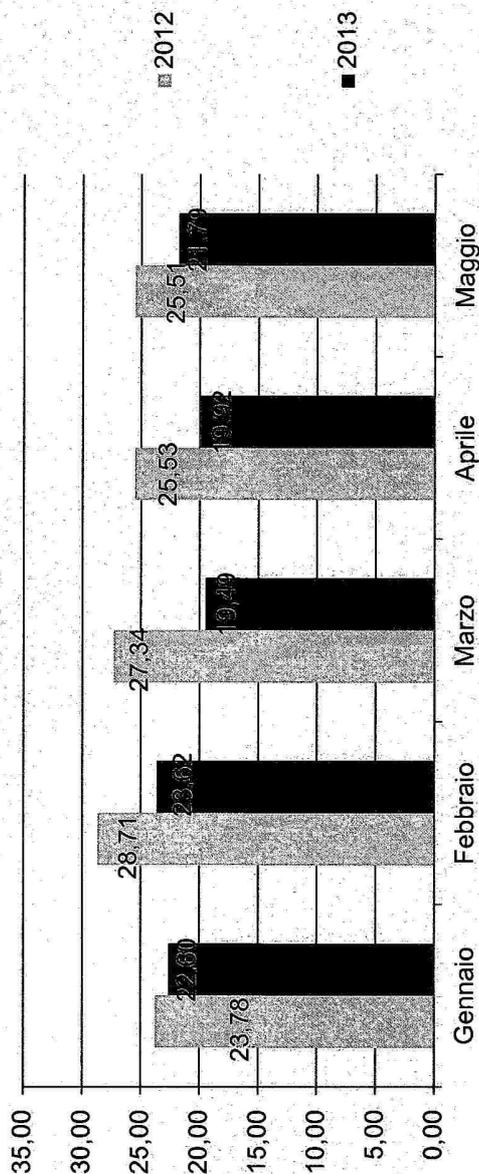
Rispetto alla direttrice «economicità e competitività» la valutazione nel tempo dei «risparmi diretti e indiretti» conseguenti ad un calo degli infortuni è stata positiva ed ha evidenziato la valenza del progetto come risulta dal trend del numero degli infortuni e degli indici di frequenza e di gravità nei primi 5 mesi 2013 vs 2012

N° Infortuni progressivo

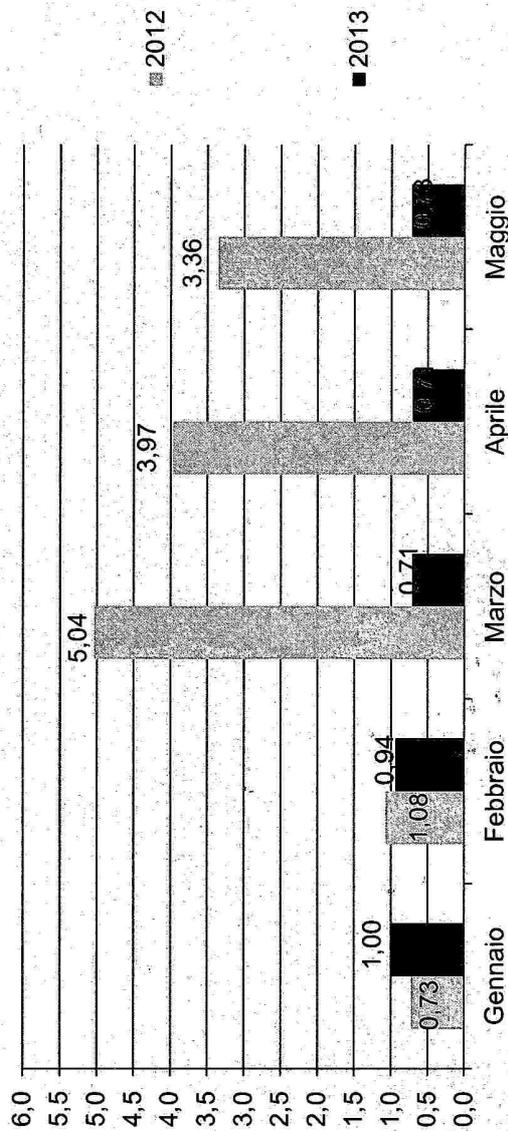


Indicatori di efficacia del progetto

IF progressivo



IG progressivo



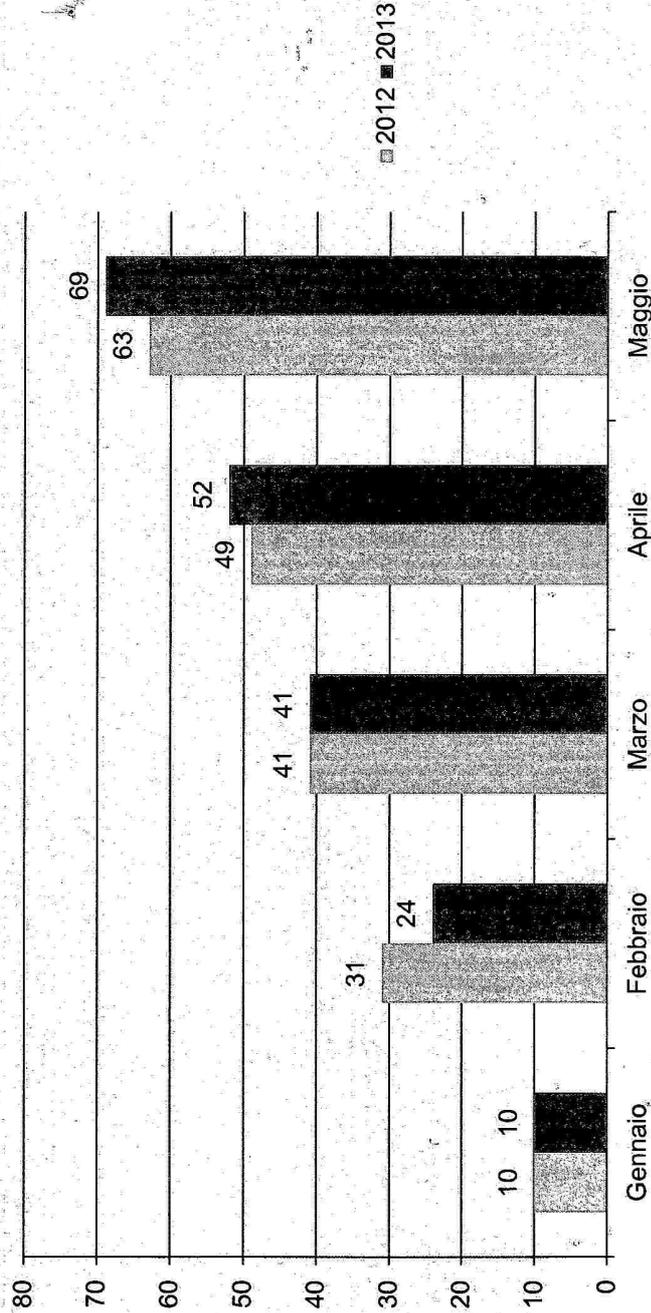
Gli indici di frequenza e gravità nei primi cinque mesi sono in ogni mese del 2013 in miglioramento rispetto al 2012

Indicatori di efficacia del progetto



Rispetto alla direttrice «organizzativo gestionale» lo sviluppo della cultura della sicurezza ha evidenziato la valenza del progetto per un'accresciuta sensibilità nella segnalazione progressiva dei near miss nei primi 5 mesi 2013 vs 2012

Near Miss segnalati n° progressivo



Risultati ottenuti

Gli effetti sull'individuo

- Aumento consapevolezza delle situazioni rischiose (domanda 9: *ritieni rischioso svolgere un'attività pericolosa che sei abituato a fare?*);
- Aumento consapevolezza, in tutte le categorie lavorative, di «essersi trovati in situazioni rischiose senza essersene accorti» (domanda 15: *ti è capitato di trovarti in situazioni rischiose per la tua incolumità fisica e non essertene accorto?*) risultato che sottolinea l'innalzamento della percezione del rischio individuale;
- Crescita della percezione, in tutte le categorie lavorative, di poter influire nell'evitare l'insorgere di un pericolo (domanda 5: *credi di poter influire nell'evitare un pericolo?*)



I cambiamenti più consistenti riguardano, quindi, le convinzioni personali obiettivo cardine dell'attività formativa. Per le attitudini individuali, invece, non sono stati rilevati cambiamenti significativi tranne che per gli operai che prendono consapevolezza di una maggiore «propensione al rischio» (domanda 8: sei una persona che ama il rischio?)

Gli effetti sul contesto lavorativo

- Aumento della consapevolezza del rischio potenzialmente presente nel contesto lavorativo per gli impiegati e i quadri/dirigenti (domande 1-14: *hai mai rischiato di avere incidenti in ambito lavorativo? il tuo ambiente di lavoro è potenzialmente rischioso?*) risultato probabilmente connesso alla specificità delle categorie meno esposte al rischio rispetto alla categoria degli operai
- Buona l'espressione di responsabilità individuale nei confronti della sicurezza dei colleghi (domanda 4-19: *ritieni utile avvertire un collega mentre fa qualcosa di pericoloso per la sua incolumità fisica? Pensi che la sicurezza degli altri dipenda anche da te?*), mentre l'aspettativa del contributo che gli altri possono dare alla propria sicurezza sul lavoro rimane inalterata elemento che va a rafforzare l'importanza della responsabilità individuale nella sicurezza (domanda 10: *pensi che il comportamento degli altri contribuisca alla tua ricchezza sul lavoro?*)



Emerge, dunque, una maggiore consapevolezza dei potenziali rischi presenti nel contesto lavorativo e dell'importanza della responsabilità individuale nel mantenimento di un ambiente «sicuro»

Gli effetti sul contesto generale

- Bassa l'idea, anche prima del percorso, che gli incidenti avvengano per puro caso (domanda 7: *pensi che ci siano degli incidenti che avvengano per puro caso?*)
- Aumento, in modo trasversale alle categorie, della consapevolezza che in ogni situazione sia presente una percentuale di rischio (domanda 12: *pensi che in ogni situazione, anche la più banale, sia presente una percentuale di rischio?*) e che spesso ci si trovi in situazioni in cui esistono più pericoli di quanti abitualmente vengono considerati (domanda 6: *In una nuova situazione pensi che esistano più pericoli di quanti normalmente tieni in considerazione?*)



Anche per il contesto generale i cambiamenti più consistenti riguardano le convinzioni personali mentre per le attitudini individuali non emergono cambiamenti significativi (vedi domande 20-21: *quando impari un attività, tendi a svolgerla sempre allo stesso modo? Pensi che ci siano delle situazioni in cui correre un rischio sia giustificato?*)

Risultati ottenuti

La valutazione dell'iniziativa

- L'iniziativa ha raccolto valutazioni molto positive in tutte le fasce della popolazione
- Molto apprezzata la metodologia adottata che ha favorito l'interattività tra i partecipanti e l'instaurarsi di un buon clima d'aula
- I contenuti sono stati ritenuti chiari come anche l'esposizione dei facilitatori



La valutazione dell'iniziativa ha raccolto ottimo consenso tanto che il 92% delle persone consiglierebbe il percorso ad un collega