

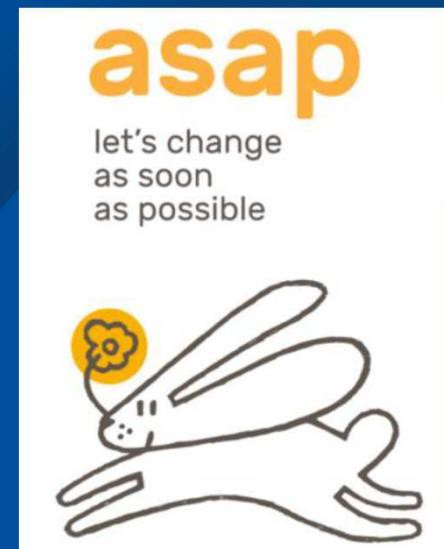
# *Gualapack*

Sostenibilità e gestione salute e sicurezza

AC SAL \_ Progetto ASAP 11 marzo 2021

Michele Marchini

Guala Pack Responsabile sicurezza e ambiente plant di Piacenza



# BENVENUTI



# Gualapack

Mi presento....

Responsabile Sicurezza e Ambiente Guala Pack plant di Piacenza

membro team Sostenibilità in Gualapack



## ECCELLENZA NEL PACKAGING FLESSIBILE

- Leader a livello mondiale nelle **buste stand-up preformate** con cannuccia
- Vasta gamma di soluzioni di **imballaggio flessibile**
- **273 mio € di fatturato** in 2019
- **10 stabilimenti** in tutto il mondo
- **2.007 dipendenti**
- **43 mio € di investimenti** in 2019



\*Joint Venture/Strategic Partner

# Gualapack



**TECHNOLOGY  
CROSSOVER**  
**LA COMPETENZA INTEGRATA**

# Gualapack

## Produciamo imballaggio flessibile per...

### Food

- Alimenti per l'Infanzia
- Puree di Frutta & Bevande
- Yogurt & Latticini
- Salse, Condimenti & Piatti Pronti
- Caffé, Solubili & Polveri
- Animali Domestici

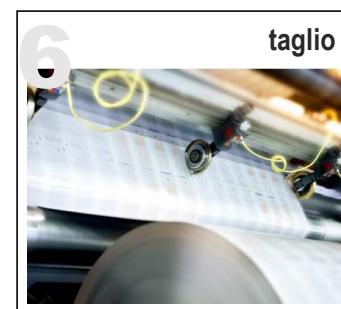


### Non-Food

- Farmaceutici & Medicali
- Cosmetici & Bellezza
- Prodotti per la Casa e Industriali



# Gualapack



**I principali processi in Guala Pack Piacenza**

Impianto  
recupero  
solvente



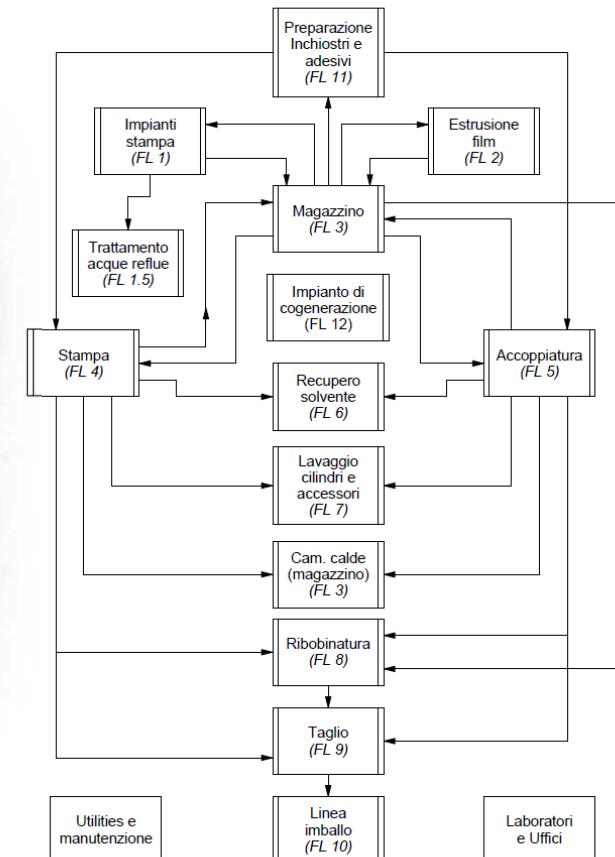
**Gualapack**

# OPERATION GP Piacenza



## **SCHEMA DI FLUSSO GENERALE**

FL 0  
Rev 3 04/08



# Gualapack

## Alcuni dei nostri clienti



Baxter



Capri-Sun

carozzi



FERRERO



TOTAL  
CAPSULE  
SOLUTIONS



Kimberly-Clark

KraftHeinz

KORMOTECH  
DREAM . THINK . CARE .



## Il punto di partenza....



### LA NOSTRA VISIONE

Crescere in modo sostenibile competendo con i migliori.



### LA NOSTRA MISSIONE

Le soluzioni di imballaggio ad alte prestazioni sono il nostro sapere. Qualità, servizio e innovazione per i nostri clienti sono le nostre priorità. Il crossover tecnologico ed i sistemi integrati sono la nostra forza. La sostenibilità è il nostro impegno quotidiano. Investiamo in persone motivate e di talento.

### I NOSTRI VALORI



**PARTECIPAZIONE**  
Motivare e coinvolgere le persone attraverso una comunicazione efficace e la condivisione della responsabilità nel perseguire obiettivi sfidanti.



**COMPETENZA**  
Fare bene le cose velocemente con mente aperta al cambiamento ed alla diversità.



**POSITIVITÀ**  
Dimostrare un approccio positivo credendo sempre nel successo del nostro futuro e nella forza delle nostre capacità.

## LA SOSTENIBILITÀ È IL NOSTRO IMPEGNO QUOTIDIANO

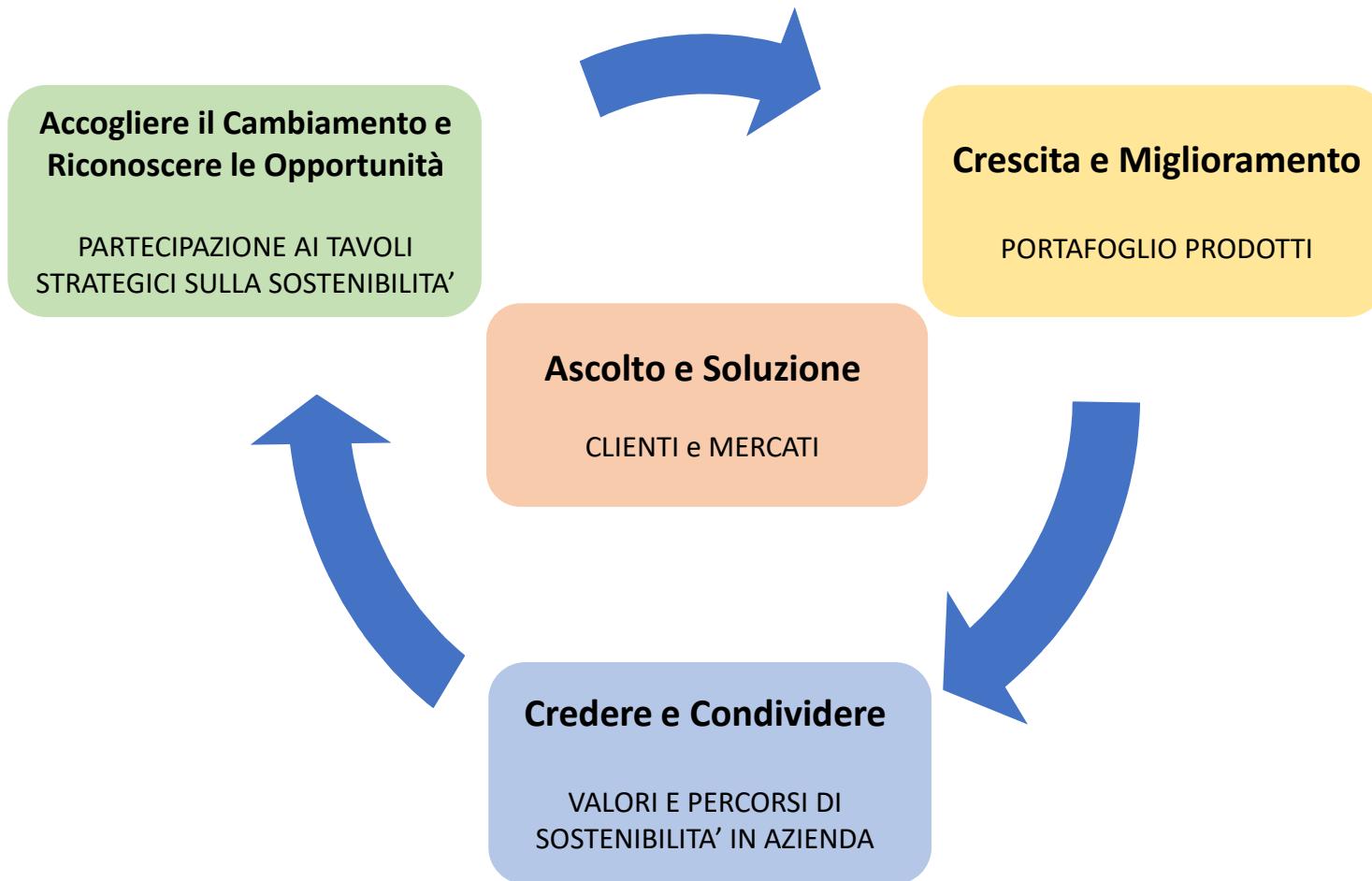
Miglioriamo l'impatto sull'ambiente del nostro processo produttivo.

Investiamo in innovazione di prodotto per ricercare imballaggi sostenibili.



Prestiamo una costante attenzione alla sicurezza e allo sviluppo dei dipendenti.

Aiutiamo le persone che vivono nelle comunità dove noi operiamo.



## Sostenibilità ambientale

E' la capacità di un sistema economico di valorizzare l'ambiente in quanto "elemento distintivo" del territorio, garantendo al contempo la tutela e il rinnovamento delle risorse naturali e del patrimonio.

Per sostenibilità ambientale si intende la capacità di preservare nel tempo le tre funzioni dell'ambiente:

ricettore di rifiuti

fornitore di materie

fonte diretta di utilità.



## Sostenibilità economica

La sostenibilità economica può essere definita come la capacità di un sistema economico di generare una crescita duratura degli indicatori economici e, in particolare, la capacità di generare reddito e lavoro per il sostentamento delle popolazioni.



## Sostenibilità socio-istituzionale

La sostenibilità sociale è la capacità di garantire condizioni di benessere umano (sicurezza, salute, istruzione) equamente distribuite per classi e per genere.

La sostenibilità istituzionale è la capacità di assicurare le condizioni di stabilità, giustizia, democrazia e partecipazione



## Obiettivi per lo sviluppo sostenibile – agenda 2030



«Noi decidiamo che, entro il 2030, metteremo fine alla povertà e alla fame, ovunque; combatteremo le disuguaglianze all'interno e tra le nazioni; costruiremo società pacifiche e inclusive; proteggeremo i diritti umani, la parità di genere e l'empowerment delle donne e delle bambine; assicureremo la protezione del pianeta e delle sue risorse naturali. Noi decidiamo di creare le condizioni per una crescita economica sostenibile, inclusiva e sostenuta e lavoro decente per tutti, tenendo conto dei diversi livelli di sviluppo e delle diverse capacità dei vari paesi»

Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development



*Gualapack*

---

Per entrare nel vivo dell'argomento....  
Hai mai sentito parlare di salute, sicurezza,  
infortuni, comportamenti...

Mettiti alla prova:

A. Lavorando meno

B. Indossando i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)

Come posso evitare o limitare molti infortuni?

C. Mi comporto come il mio superiore

D. Gli infortuni succedono e non possono essere evitati

A. Il DM 382/1998

B. Il D.Lgs.81/2008

**Qual è il provvedimento normativo di riferimento per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro?**

C. Il D.Lgs. 626/94

D. Il D.P.R.547/55

A. è la prevenzione delle malattie professionali o tecnopatie

B. è la tutela dei lavoratori rispetto agli agenti fisici quali temperatura, calore, umidità, rumore, radiazioni, vibrazioni;

**Cosa è la tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro?**

C. comprende tutte le misure di prevenzione e protezione contro gli infortuni.

D. è la salvaguardia dei beni personali dei lavoratori quando sono sul posto di lavoro

A. la probabilità che un evento possa verificarsi

B. la proprietà di un determinato fattore di causare danni

Il pericolo è

C. un danno al lavoratore

D. un evento che accade certamente

A. una condizione abituale  
dell'ambiente di lavoro

B. la probabilità che accada un  
evento dannoso per il  
lavoratore

**Il rischio è**

C. accadimento di un evento  
dannoso per il lavoratore

D. un pericolo presente  
nell'ambiente di lavoro

## La nostra vision

Il bisogno di sicurezza è uno dei bisogni fondamentali di ciascun individuo, così come rappresentato da Abraham Maslow nel 1954 mediante la piramide che riassume la "Hierarchy of Needs":

La "vision" Gualapack, "Crescere in modo sostenibile competendo con i migliori", è quindi realizzabile se l'organizzazione è composta da persone che riescono a soddisfare, in essa, oltre che nella propria vita privata, i propri bisogni.

### Piramide di Maslow



## La nostra vision

### Gualapack Environmental, Health and Safety Position Statement

La nostra visione è sviluppare una cultura condivisa che orienti le nostre attività all’evoluzione continua delle conoscenze, delle competenze e della consapevolezza di ogni lavoratore Gualapack.

“Zero infortuni” e la riduzione degli impatti ambientali diventa in tal modo frutto di una scelta consapevole e quindi possibile. Ogni persona infatti, alla fine della giornata lavorativa, ha il diritto e anche il dovere di tornare a casa nello stesso stato di salute e sicurezza che aveva nel momento in cui è arrivato al lavoro.

Crediamo che la gestione e il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza, così come la protezione dell’ambiente, non siano da considerare solo un aspetto importante e prioritario bensì un modo di pensare e operare completamente integrato in ogni nostra attività, in ogni fase della sua progettazione ed esecuzione.

Crediamo così che tutti i nostri collaboratori possano diventare testimoni e attori di un modo di saper “essere” sicuri al lavoro così come a casa e nelle comunità in cui sono inseriti.



## I nostri valori

VALUE	GENERAL ATTITUDE	EHS ATTITUDE
Partecipazione	Motivare e coinvolgere le persone attraverso una comunicazione efficace e la condivisione delle responsabilità nel perseguire obiettivi sfidanti	Walk the Talk Lavoro di Squadra Continuous Improvement
Competenza	Fare bene le cose velocemente con mente aperta al cambiamento ed alla diversità	Risk Assessment Risk Management Change Management
Positività	Dimostrare un approccio positivo credendo sempre nel successo del nostro futuro e nella forza delle nostre capacità	Resilienza Individuare le opportunità all'interno dei problemi Tutti gli incidenti sono evitabili

## Nella Partecipazione il valore della **responsabilità**

La parola "responsabilità" richiama due concetti:

quello di "**respondeo**" ovvero fornisco una risposta, rispondo alle conseguenze delle mie azioni anche dal punto di vista giuridico, quindi una responsabilità vista come imputabilità,

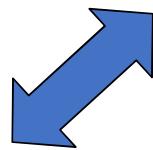
e quello di "**res-pondus**", ossia prendo sulle spalle il peso delle cose, mi faccio carico delle situazioni, delle persone. ***Mi Prendo cura***



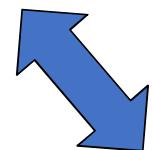
**«I care»**

## Progetto Gualapack per la gestione della salute e sicurezza

***“Io mi prendo cura di te”***



***Aspetti  
tecnicci***



***Aspetti  
comportamentali***

***Obiettivo 0 infortuni***

## COME PROCEDERE: IL SISTEMI DI GESTIONE SALUTE E SICUREZZA

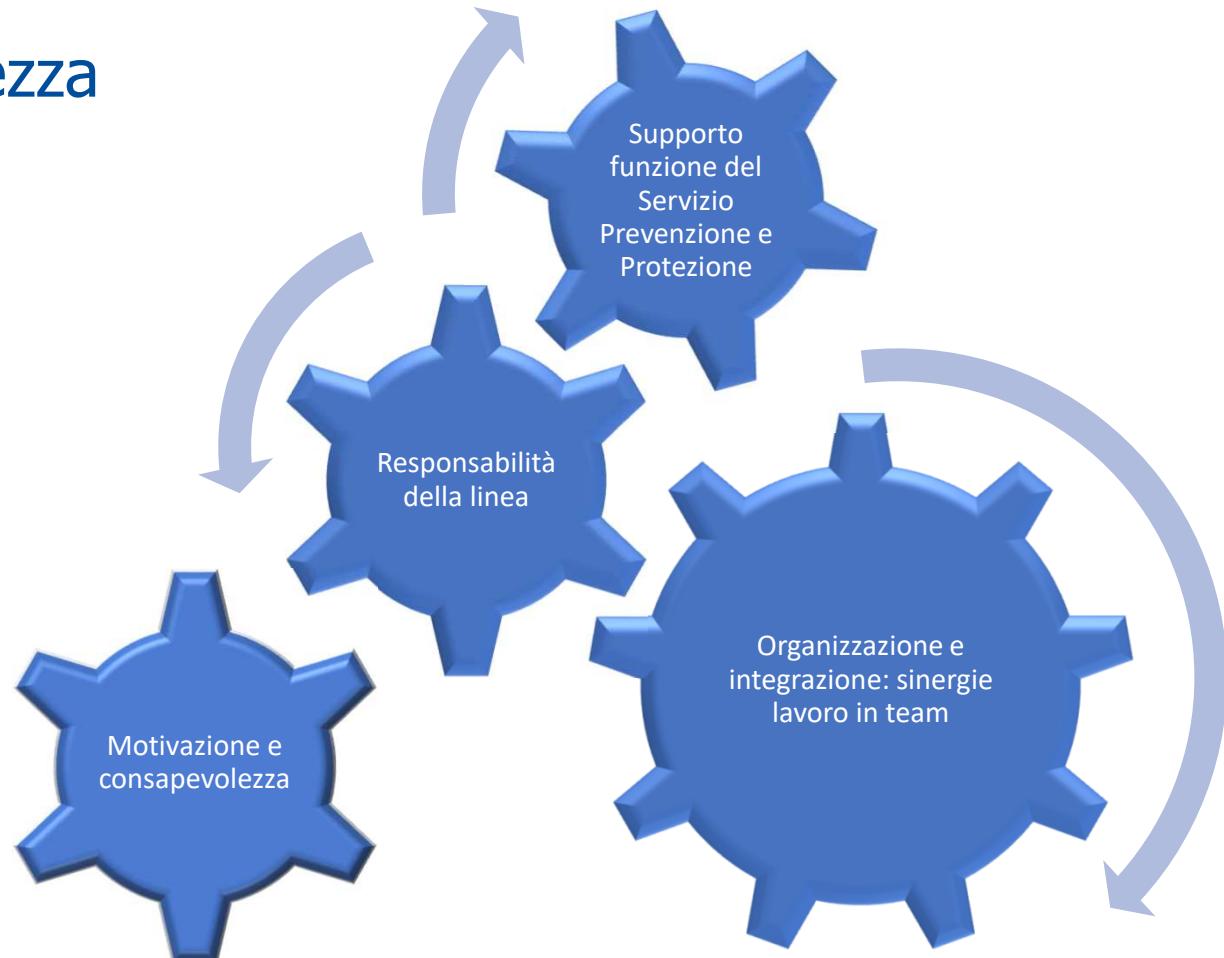
Il sistema di gestione salute e sicurezza è uno strumento volontario applicabile a una qualsiasi organizzazione che persegue il miglioramento continuo delle prestazioni in ambito salute e sicurezza attraverso lo sviluppo e l'attuazione della politica e la gestione degli aspetti di un'organizzazione. Il sistema è attuabile in base alla norma UNI ISO 45001.

### Gli elementi di un sistema di gestione della sicurezza



## Gestione della sicurezza

### *Area dell'organizzazione*



## Gestione della sicurezza

### *Area Operativa*



## NUOVA NORMA ISO 45001:2018

### Le peculiarità

Sistematica ricerca analisi del contesto

Stimolare la Leadership del management

Favorire coinvolgimento dei lavoratori e delle parti interessate

Coinvolgimento dei terzi Appaltatori e fornitori

Risk Based Thinking Approach – gestione rischi e opportunità

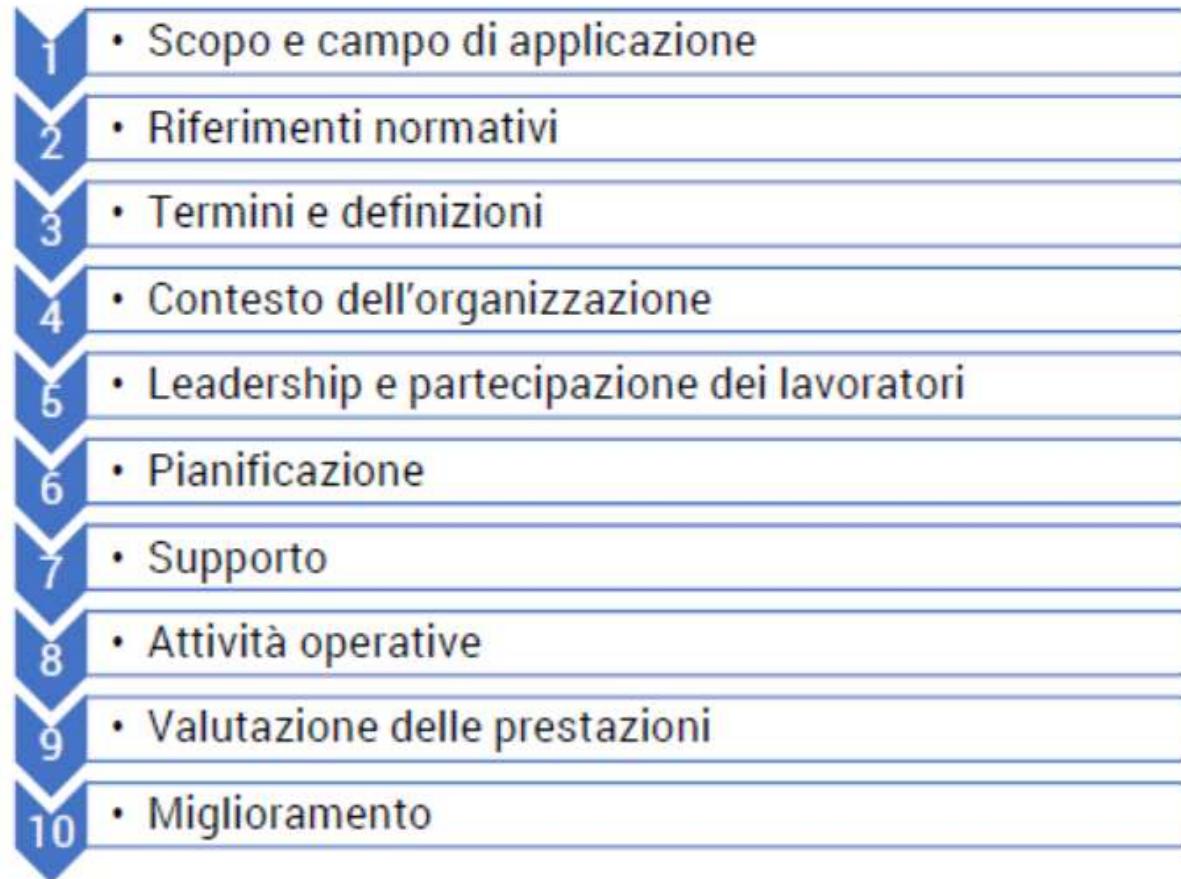
Maggior enfasi al miglioramento continuo

Integrazione con altre norme HLS

## High Level Structure

### HIGH LEVEL STRUCTURE

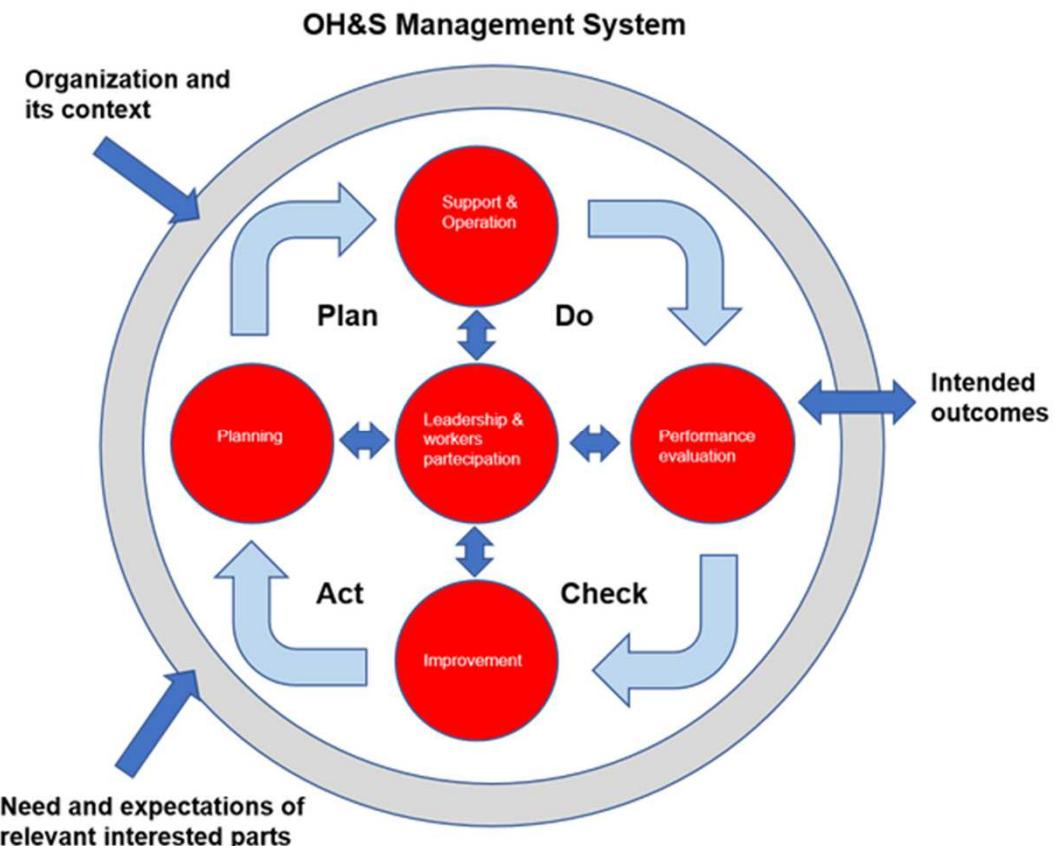
Come tutte le norme ISO di ultima declinazione, anche la 45001 adotta la struttura di alto livello (HLS), che consente di integrare agevolmente tra loro standard diversi di riferimento.



## HLS E CICLO DI DEMING

Ricordiamo che un corretto sistema di gestione aziendale “si basa sul modello PDCA o ciclo di Deming e prevede le seguenti fasi gestionali:

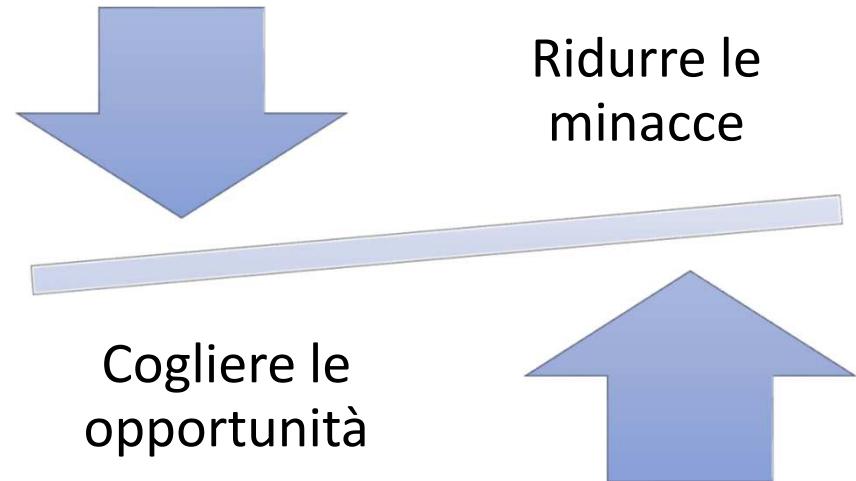
- **P - PLAN:** Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e degli impatti conseguenti con definizione delle priorità di intervento;
- **D - DO:** Eliminazione o riduzione del rischio residuo con l’adozione delle migliori misure preventive e protettive applicabili;
- **C - CHECK:** Verifica dell’efficacia di quanto applicato;
- **A - ACT:** Eventuale estensione e standardizzazione delle misure preventive e protettive applicate e risultate essere efficienti per poter migliorare le prestazioni del processo”.



## APPROCCIO RISK BASED THINKING

Rischio: «effetto dell'incertezza»

- Individuazione dei fattori che possono influenzare i processi aziendali e quindi il raggiungimento degli obiettivi
- Valutazione del grado di incertezza, da cui possono derivare non solo fallimenti per il sistema, ma anche nuove opportunità



## APPROCCIO RISK BASED THINKING

## Esempi di rischi

- ✓ Rischi di danni all'integrità fisica delle persone (dipendenti e non)
- ✓ Rischi di danni materiali alla proprietà dell'impresa e/o alla proprietà altrui che si ripercuotono sull'impresa
- ✓ Rischi dall'applicazione di sanzioni (personalmente o a carico dell'impresa) (cfr D.Lgs 231)
- ✓ Rischi di mercato, rischi finanziari
- ✓ Rischi reputazionali
- ✓ Rischi che compromettono la Business Continuity
- ✓ Rischi da cambiamenti politici e da rapporti istituzionali
- ✓ Rischi di innovazione (cfr plastic strategy)

## CONTESTO DELL'ORGANIZZAZIONE

L'analisi del contesto riporta tutti gli scenari nei quali l'organizzazione opera. Consente di valutare tutti gli elementi interni ed esterni che interagiscono con l'attività lavorativa, che possono generare rischi aggiuntivi ed influire sulla capacità di raggiungimento degli obiettivi aziendali.



## LEADERSHIP E IMPEGNO

- ✓ Impegno diretto e responsabilità del Management nell'implementazione e attuazione del SGSL
- ✓ Esplicitazione del concetto che il SGSL non deve essere avulso dai processi di business aziendali, ma ad essi integrato
- ✓ Assegnazione e comunicazione a tutti i livelli dei ruoli, delle responsabilità e delle autorità

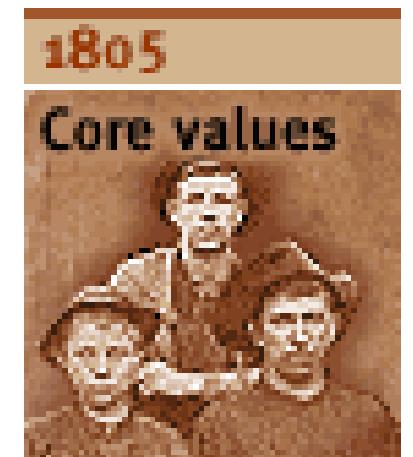
***“Otterrai il massimo livello di prestazione ed eccellenza nella sicurezza se, come leader, dimostrerai di crederci tu stesso”***

*(Motto DuPont)*

Sono 2 i propulsori organizzativi che realizzano la sicurezza in un ambiente complesso come il nostro:

- La “cura” prima di tutto verso la propria persona e verso gli altri
- La “leadership” che, come un faro, ha la capacità di orientare i nostri pensieri e le nostre azioni

*Leadership è comunicare agli altri il loro valore e il loro potenziale in maniera tanto chiara da far sì che li vedano in loro stessi.*



## CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE

La UNI ISO 45001 si prefigge di creare un maggiore coinvolgimento, rafforzare la motivazione, con potenziali effetti positivi sulla produttività, ad esempio mediante:

- ✓ L'accesso tempestivo alle informazioni
- ✓ L'eliminazione o, se non possibile, la riduzione al minimo di eventuali ostacoli o barriere alla partecipazione dei lavoratori
- ✓ La consultazione e partecipazione dei lavoratori nelle attività relative alla gestione della sicurezza sul lavoro



## Consapevolezza

### TUTTI NOI DOBBIAMO CONOSCERE:

- ✓ RUOLI AZIENDALI
- ✓ POLITICA AZIENDALE SULLA SICUREZZA
- ✓ COMPITI E RESPONSABILITÀ

### COSA POSSO FARE PER PARTECIPARE ALLA SICUREZZA

- ✓ ADERISCO A INIZIATIVE GIA' IN CORSO E A QUELLE CHE SARANNO AVViate
- ✓ MI IMPEGNO NELLE ATTIVITA' CHE STO EFFETTUANDO, SEGUENDO PROCEDURE O ISTRUZIONI
- ✓ SEGNALO OGNI MALFUNZIONAMENTO O NON CONFORMITA' RISCONTRATA
- ✓ CONTRIBUISCO AL BENESSERE DEI MIEI COLLEGHI
- ✓ COLLABORO CON I RESPONSABILI NELLA RISOLUZIONE DEI PROBLEMI



## COMUNICAZIONE

La UNI ISO 45001 si focalizza maggiormente sulla gestione della comunicazione pertinente al SGSL sia all'interno che all'esterno dell'Organizzazione. Occorre determinare:

COSA	COMUNICARE
QUANDO	COMUNICARE
CON CHI	COMUNICARE
COME	COMUNICARE



## VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E MIGLIORAMENTO

**Nell'ambito del Risk Based Thinking, la valutazione delle prestazioni di SSL si integra con le valutazioni di business (indicatori economici).**

**I lavoratori partecipano alle decisioni relative alle azioni correttive a seguito di incidenti o NC e ricevono le risultanze del riesame dalla Direzione.**



## ANALISI DEI PERICOLI E VALUTAZIONE DEI RISCHI

### Cosa sono i pericoli

Il pericolo è una proprietà o qualità intrinseca di una determinata entità o condizione che ha la potenzialità di causare danni

***ES Pericoli per la salute***  
Physical  
Biological  
Chemical  
Radiation  
Ergonomic  
...

***ES Pericoli per la sicurezza***  
Mobile equipment  
Fire and Explosion  
Electrical  
Automation  
Confined Space Entry  
Cranes and Lifting Equipment  
Hazardous Energy  
Machine Safeguarding  
...



## ANALISI DEI PERICOLI E VALUTAZIONE DEI RISCHI

### Il concetto di rischio

Il rischio è definito come effetto di una incertezza (accezione sia positiva che negativa), spesso espresso in termini di combinazione delle conseguenze di un evento e della probabilità di accadimento.

Il rischio è un concetto probabilistico, è la probabilità che accada un certo evento capace di causare un danno alle persone. La nozione di rischio implica l'esistenza di una sorgente di pericolo e delle possibilità che essa si trasformi in un danno



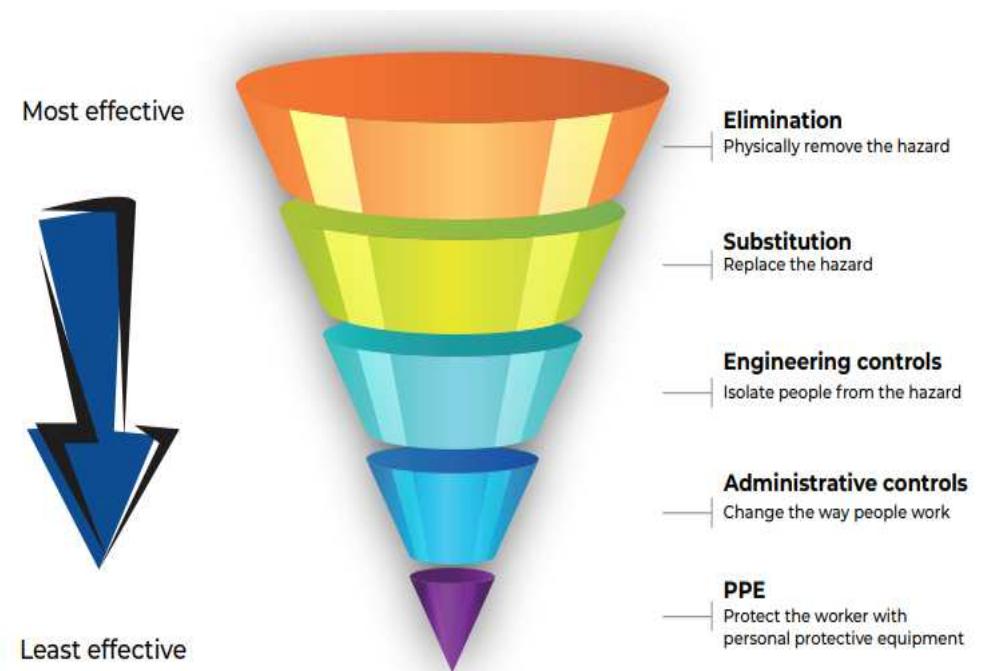
Matrice di valutazione del rischio

P - Probabilità	4	3	2	1
D - Danno	4	8	12	16
4	4	8	12	16
3	3	6	9	12
2	2	4	6	8
1	1	2	3	4

## Hierarchy of controls

Nella pianificazione degli interventi per la riduzione dei rischi occorre tener conto della gerarchia delle misure di prevenzione e protezione utilizzando un approccio che preveda, nell'ordine, di:

- ✓ Eliminare i pericoli
- ✓ Sostituire processi, attività operative, materiali o attrezzature pericolose con altri meno pericolosi
- ✓ Utilizzare misure tecnico progettuali e riorganizzare il lavoro
- ✓ Utilizzare misure di tipo amministrativo, compresa la formazione
- ✓ Utilizzare adeguati dispositivi di protezione individuale



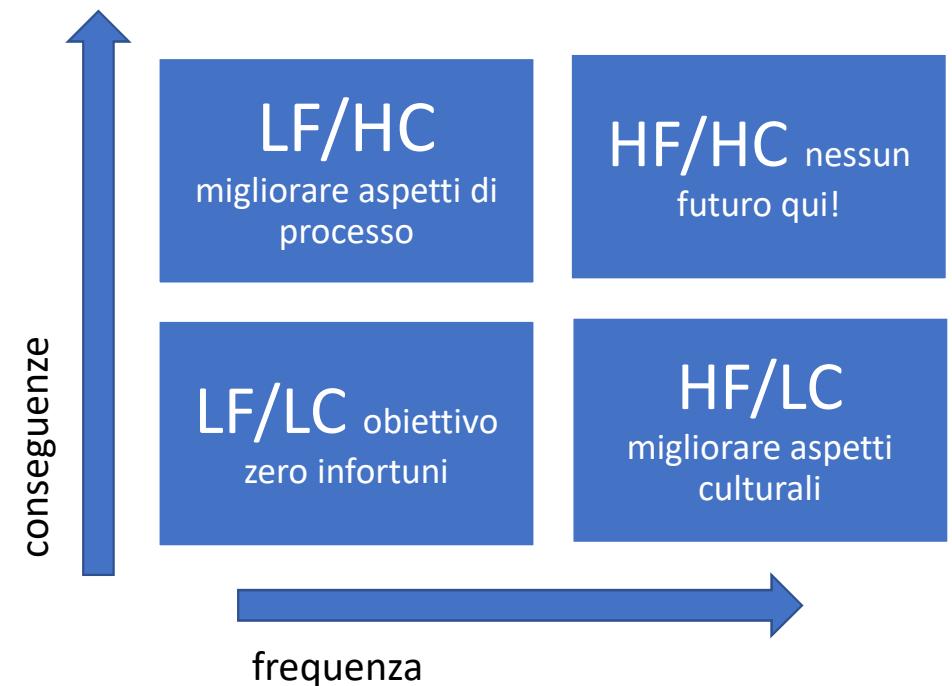
## ANALISI DEI PERICOLI E VALUTAZIONE DEI RISCHI

### 80-20 Statistic

La statistica degli eventi indesiderati (E, H, S) in ambito industriale indica che l'80% degli incidenti è originato da un **comportamento** non adeguato da parte delle persone. In questo ambito ci si riferisce potenzialmente a tutte le persone che compongono un certo contesto organizzativo quindi, potenzialmente, top managers, managers, ... operatori, ciascuno in funzione del proprio ruolo e della propria responsabilità.

Solo nel 20% dei casi gli incidenti sono causati da fattori tecnici.

L'analisi statistica mostra che la frequenza degli incidenti è fortemente correlata ai comportamenti delle persone mentre la gravità è più correlata a fattori tecnici.



## Gestione della sicurezza la dimensione culturale e di processo

### Dimensione "Culturale"

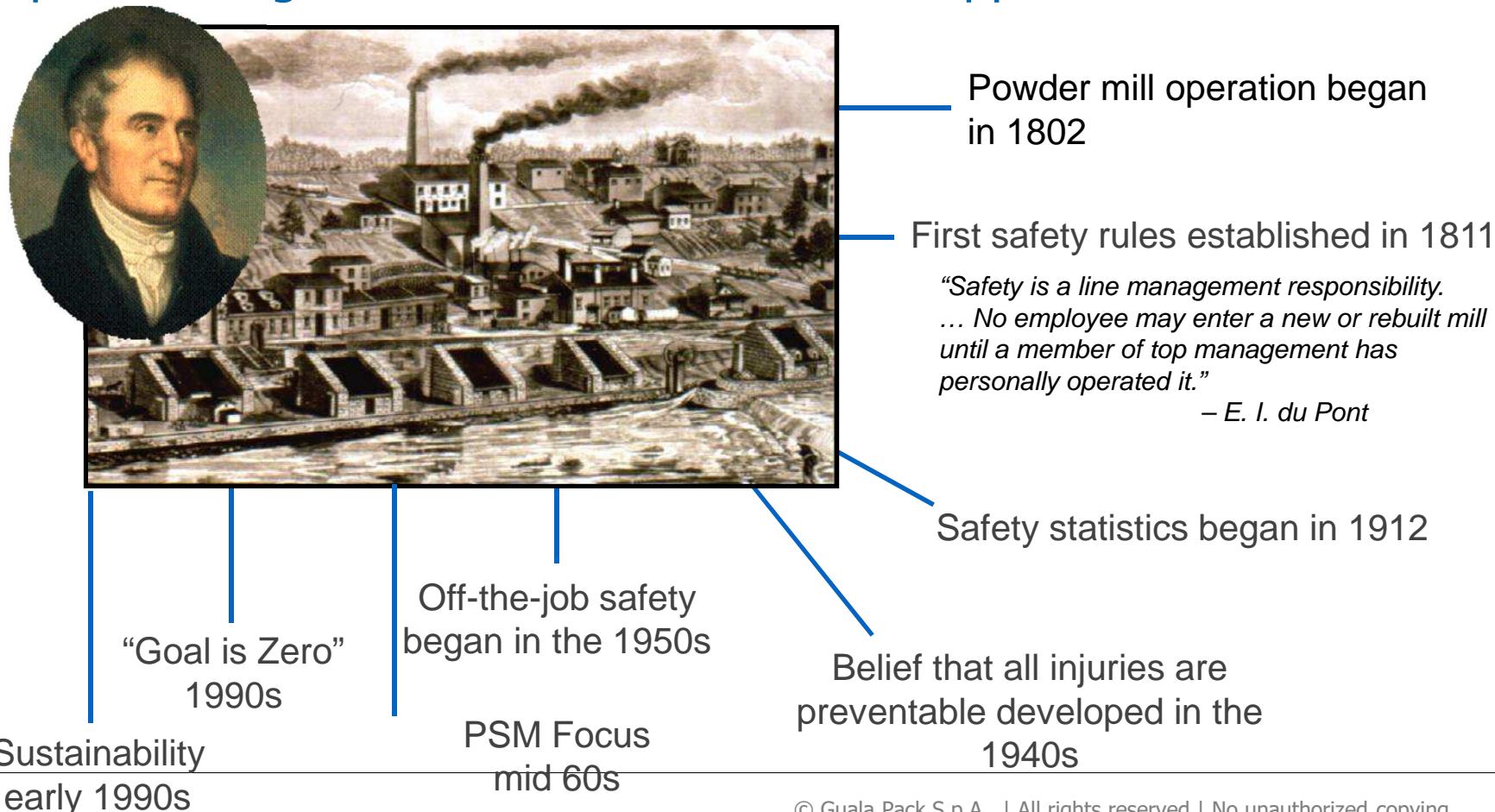
- Leadership
  - E01 Impegno visibile del Management
  - E02 Principi e Politica HSE
  - E05 Goals & Obiettivi
  - E07 Standard e Procedure
- Struttura
  - E03 Organizzazione HSE integrata
  - E04 Responsabilità della Linea
  - E06 Servizio HSE
  - E10 Motivazione e sensibilizzazione
- Operativo
  - E09 Comunicazione
  - E08 Formazione
  - E11 Audit comportamentali
  - E12 Analisi Incidenti e Infortuni

### Dimensione "di Processo"

- Personale
  - E13 Gestione del Cambiamento delle persone
  - E14 Imprese Esterne
- Impianti
  - E15 Qualità
  - E16 Analisi di "Pre-Avviamento"
  - E17 Integrità meccanica
  - E18 Gestione delle Modifiche Impiantistiche
- Tecnologie
  - E19 Tecnologia del Processo
  - E20 Gestione del Cambiamento della tecnologica
  - E21 Analisi dei rischi
  - E22 Gestione delle Emergenze

## Dalla reattività alla proattività gestione dei NM e infortuni – Approccio Du Pont

La cultura della sicurezza in DuPont è nata e si è evoluta insieme all'attività industriale



## L'approccio alla sicurezza in DuPont si fonda su tre elementi chiave

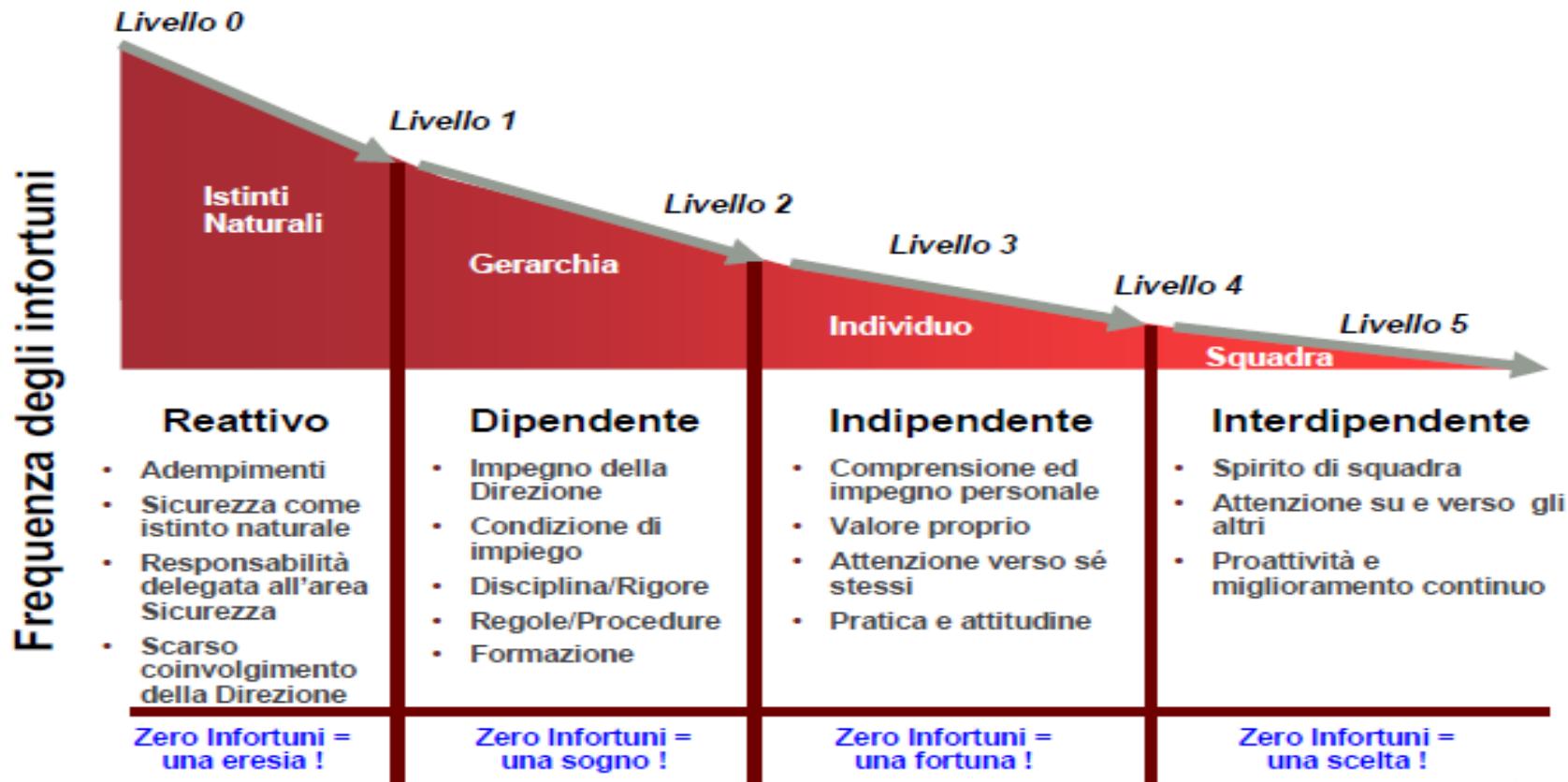
L'approccio alla sicurezza in Dupont si fonda su tre elementi chiave

1. **La Maturità Operativa:** il modo in cui le persone lavorano insieme e si supportano a vicenda
2. **La Disciplina Operativa:** il rispetto delle regole e delle procedure
3. **L'Anticipazione del Rischio :** come i rischi sono percepiti e compresi dalle persone e mitigati in modo sistematico



L'insieme di questi tre elementi costituisce la **Cultura Operativa della Sicurezza** in DuPont

## Maturità operativa curva di Bradley



## Disciplina operativa



## Disciplina operativa

### Elementi chiave

#	Elementi Chiave	Descrizione
1.	Esempiarità della leadership	Impegno a non oltrepassare le regole e consentire "scorciatoie"
2.	Pratiche di lavoro allineate alle procedure	Ognuno esegue i lavori "come da manuale"
3.	Risorse adeguate	Allocazione delle risorse in numero sufficiente a supportare i programmi di sicurezza
4.	Coinvolgimento dei lavoratori	Partecipazione del personale di Linea ad attività chiave come analisi incidenti e Audit
5.	Comunicazione attiva	Comunicazione bidirezionale tra le differenti linee di gerarchia organizzativa
6.	Spirito di squadra	Forte collaborazione a tutti i livelli, favorito il "gioco di squadra"
7.	Valori comuni e condivisi	Valori sviluppati nel corso degli anni all'interno dell'azienda, e riproposti continuamente
8.	Documentazione aggiornata	Tutta la documentazione è aggiornata prima che i cambiamenti siano introdotti
9.	Housekeeping eccellente	Ordine e pulizia del posto di lavoro chiaramente visibile in tutte le aree
10.	Orgoglio e senso di appartenenza	Lo spirito di sentirsi parte di una stessa realtà aziendale, condividendone valori ed obiettivi

## Anticipazione del rischio

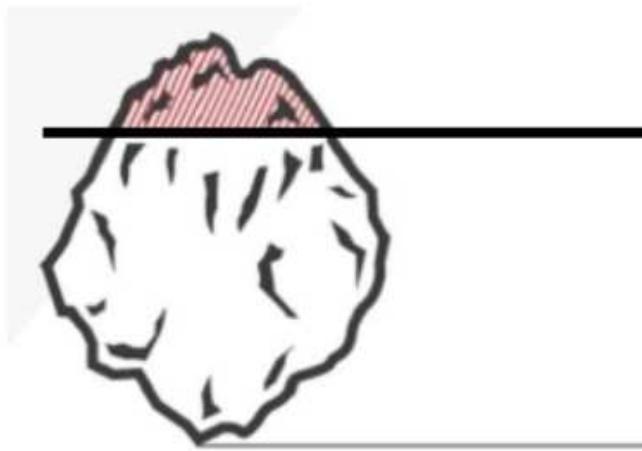


## Anticipazione del rischio



## I reali costi degli infortuni

I costi indiretti possono essere 5 volte quelli diretti



### La punta dell'iceberg:

*Costi diretti degli infortuni*

- Costi sanitari
- Mutua
- Costi di eventuali reclami

### Corpo sommerso dell'iceberg

*Costi addizionali degli infortuni*

- Equipaggiamento, veicoli e beni danneggiati
- Qualità e produzione persa
- Interruzione dei processi, fatturato ridotto
- Sostituzione dell'infortunato
- Costi generali legati alla responsabilità
- Contenziosi legali
- Danno alle relazioni con i clienti e all'immagine aziendale

## Audit Comportamentali

Cosa sta alla base

- ✓ ***Analisi microattività***
- ✓ ***Focus sulla modalità esecuzione – no aspetti tecnici***
- ✓ ***Impiego DPI - rispetto disposizioni di lavoro***
- ✓ ***Non originano provvedimenti disciplinari***
- ✓ ***La sicurezza è una priorità per tutti***
- ✓ ***Tutti i preposti sono chiamati a fare gli audit***
- ✓ ***Formazione degli auditor***

## Audit comportamentali

### Le finalità

- ✓ identificare azioni e condizioni di lavoro non sicure
- ✓ individuare aree di miglioramento di disposizioni e strumenti di lavoro
- ✓ raccogliere e conservare una considerevole quantità di informazioni/analisi su singole operazioni di lavoro
- ✓ sviluppare nuove e migliori procedure/soluzioni operative ed organizzative
- ✓ creare un precedente su cui innescare una discussione positiva e proattiva sul tema della sicurezza
- ✓ assicurare evidenza dell'efficacia della formazione effettuata
- ✓ aumentare la conoscenza e consapevolezza degli operatori in materia di sicurezza

## Audit comportamentali

### Modalità di esecuzione

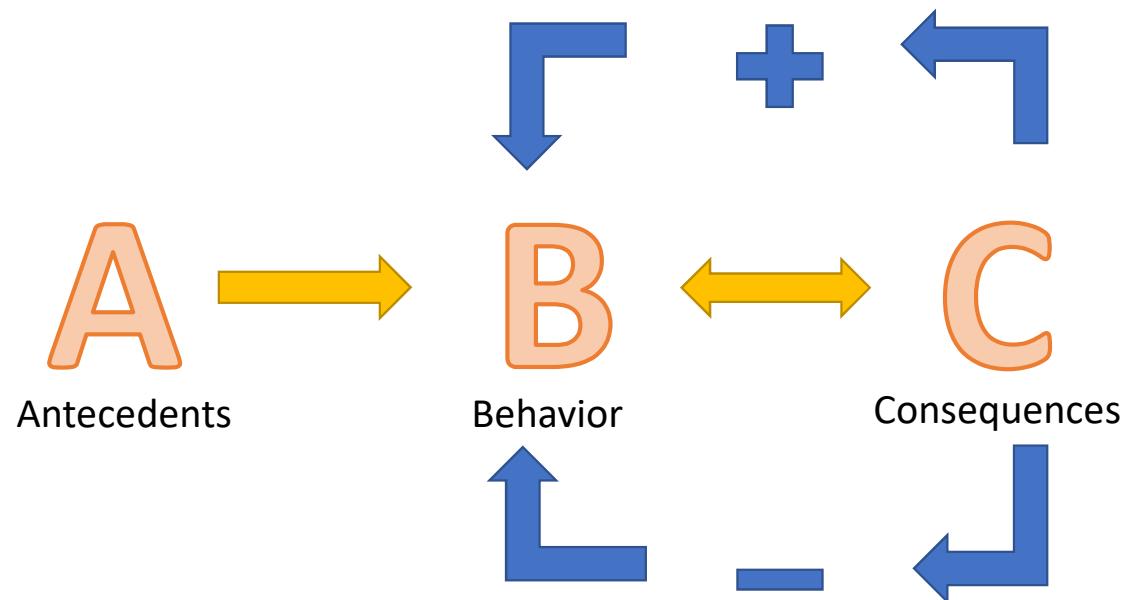
- ✓ Osservazione dell'operatore in azione, per :
  - analizzare la microattività, focalizzandosi sulle modalità di esecuzione (non su aspetti tecnici)
  - verificare l'utilizzo dei DPI
  - verificare la corretta applicazione delle disposizioni di lavoro
  - verificare il corretto housekeeping
- ✓ Compilazione del modello report B.A.
- ✓ Invio della scheda al responsabile dell'area, al plant manager e all'RSPP

## La Sicurezza Comportamentale - Il Behavior Based Safety

Con il termine **Behavior Based Safety** o **BBS** si intende un insieme di **metodi relativi all'ambito della sicurezza comportamentale basati sul miglioramento dei comportamenti significativi per la sicurezza dei lavoratori** con l'obiettivo di ridurre significativamente gli infortuni; questa metodologia, sperimentata con successo dagli anni '80 nel mondo anglosassone, USA in particolare, ha avuto numerose significative applicazioni anche in Italia, a partire dai primi anni del 2000.



## BBS Behavior Based Safety teoria di Skinner



In breve la teoria di Skinner afferma che:

- ✓ Il comportamento umano è sempre correlato ad una serie di antecedenti (esperienza acquisita, formazione ricevuta, procedure in essere ecc.) connessi con le condizioni ambientali di lavoro.
- ✓ Gli antecedenti hanno una influenza indiretta sull'esecuzione di un lavoro e fungono da stimolo e "attivatori" del successivo comportamento.
- ✓ Individuare per tempo gli antecedenti consente di correggere i comportamenti che ne derivano.

## Che tipi di conseguenze esistono?

Il nostro comportamento può essere seguito da due macro-categorie di conseguenze. Un primo insieme di conseguenze (*rinforzi*) **aumenta** la probabilità che un certo comportamento avvenga di nuovo; un secondo insieme (*punizioni*) **riduce** tale probabilità.

Quindi, un comportamento seguito da un rinforzo (positivo o negativo), in futuro avrà più probabilità di essere ripetuto; un comportamento seguito da una punizione ne avrà di meno.

Abbiamo un *rinforzo positivo* quando "otteniamo" qualcosa di positivo (ad esempio, otteniamo un premio), mentre il *rinforzo negativo* è dato dalla "sottrazione" di qualcosa di negativo (ad esempio, prendere una compressa può far passare il mal di testa, ed in questo caso il comportamento "prendere una compressa" è rinforzato negativamente, perchè seguito dalla "sottrazione" di uno stimolo negativo, ovvero il dolore).

*Rinforzo negativo* e *punizione* sono quindi molto diversi: nel primo caso, siamo "premiati" dalla riduzione del disagio, nel secondo caso il disagio aumenta. Se bere una bibita ghiacciata ci provoca dolore ai denti, questa è una **punizione**; se ci fa passare la sete, questo è un **rinforzo negativo**.

## Effetto delle conseguenze

- ✓ L'apprendimento è più veloce se il rinforzo segue immediatamente la prestazione motoria.
- ✓ Il rinforzo ad intervalli costruisce un apprendimento meno veloce, ma tende ad essere più stabile nel tempo.
- ✓ Il rinforzo positivo, a parità di tempo, è più valido ed attivo del rinforzo negativo.
- ✓ La forza del condizionamento è maggiore se si alternano le sedute di addestramento ad altre attività.
- ✓ Rinforzi incoerenti a comportamenti diversi sono il punto di partenza per stati di impotenza appresi e nevrosi

## Abbiamo parlato di cultura della sicurezza

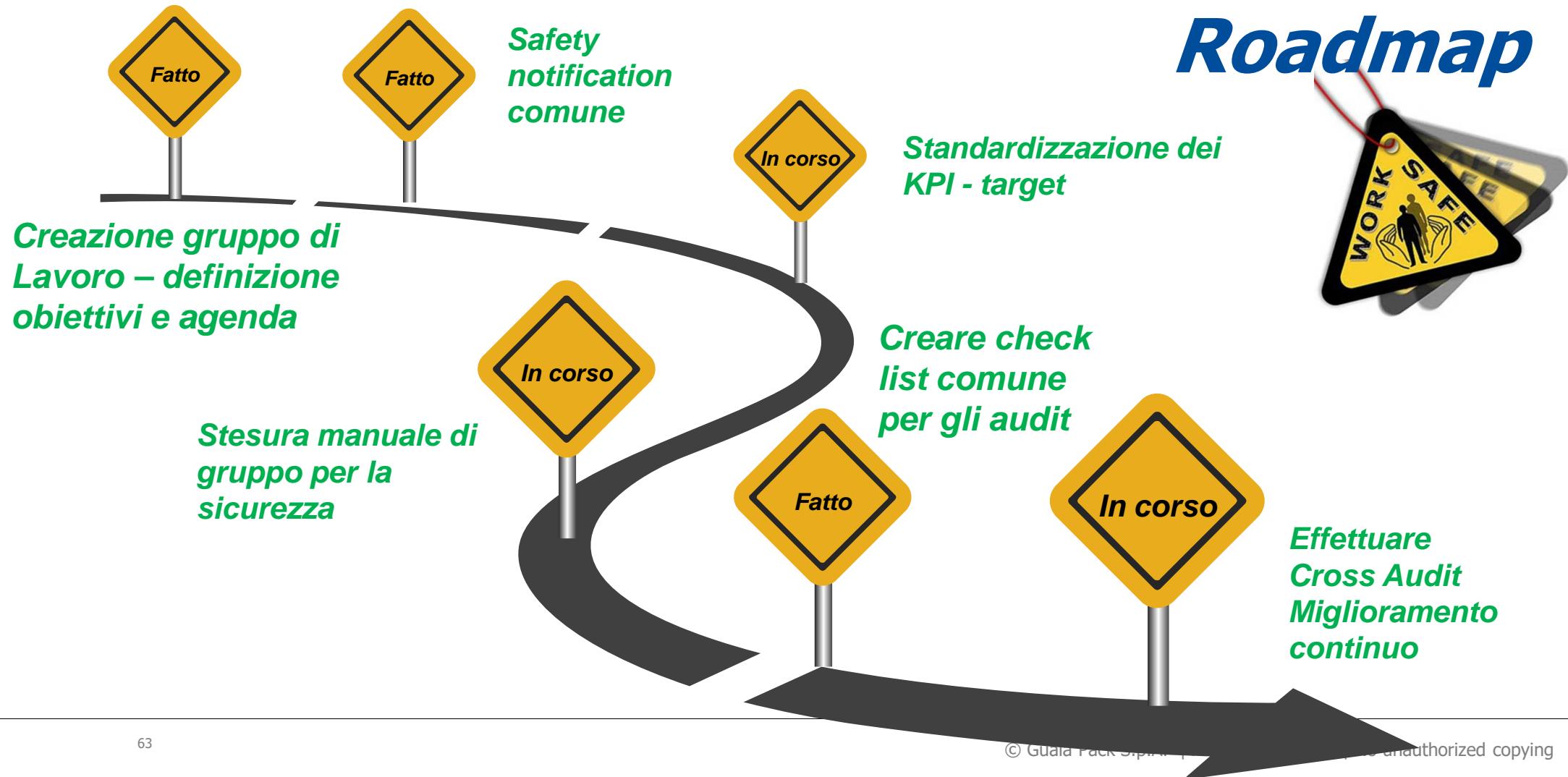
Come possiamo definire la cultura della sicurezza?

“Il modo di fare le cose qui”

La cultura della Sicurezza può essere definita anche come “ciò che le persone fanno quando nessuno le guarda”. In altre parole, la cultura non è altro che il driver che orienta le azioni delle persone in assenza di condizionamenti esterni.



## Roadmap



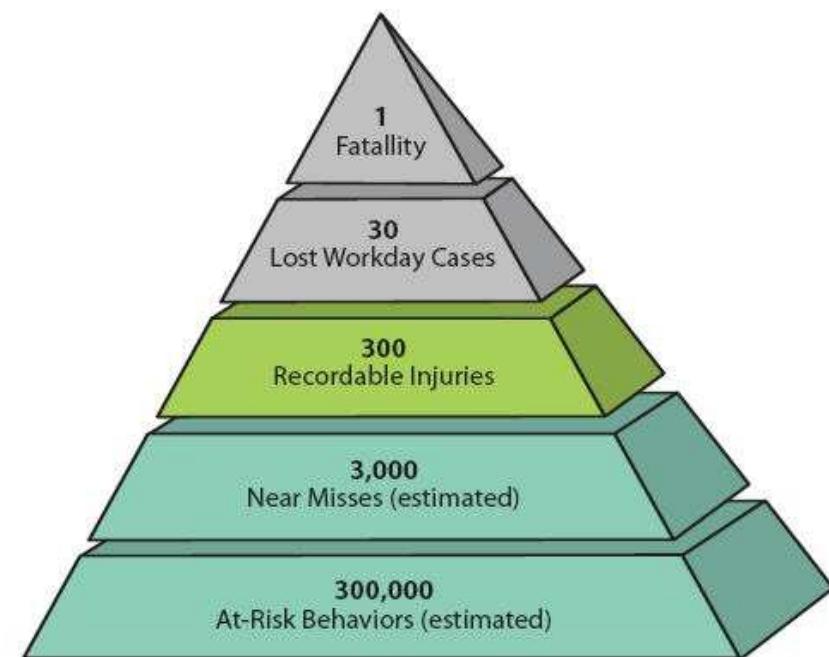
## ***Implementazione e monitoraggio dei KPI***

### Reattività

IF Indice frequenza infortuni (n° infortuni x 1.000.000/ora lavorate) (target Emea 6.8)

IG Indice gravità infortuni (gg prognosi x 1000/ora lavorate) (target Emea 0,12)

RC Indice frequenza casi registrabili (n° casi x 1.000.000/ora lavorate)



## ***Implementazione e monitoraggio dei KPI***

### Proattività

NM Indice frequenza near miss (n° NM x 1.000.000/ora lavorate)

BA Indice frequenza audit comportamentali (n° audit x 1.000.000/ora lavorate)

Tempo chiusura AC (gg teorici previsti x 100/gg reali impiegati) (target Emea 100)

### Report Near Misses



**Checking a *near thing* can prevent the *real thing*!**

**Anche tu puoi essere  
un protagonista ed  
essere un safety  
leader**

"Se le tue **azioni** ispirano gli altri  
a **sognare** di più, **imparare** di più, **fare** di  
più e **diventare** di più, sei un **leader**."

*JOHN QUINCY ADAMS*



**Come?**

# Gualapack

## Promuovi la cultura sulla sicurezza

### *Agire*

La gente osserva sempre quello che fai, segue meno quello che dici dai l'esempio per primo

### *Intervenire*

Non si può non comunicare, anche quando non dici niente stai comunicando che accetti un comportamento

### *Seminare*

Impara e insegna, parla di sicurezza, i cambiamenti culturali sono processi lunghi, pazienta

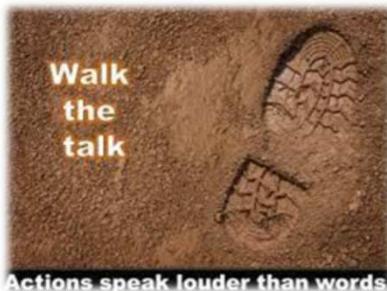
### *5 azioni chiave*

### *Coinvolgere*

Promuovi dibattiti, trascina, 1+1 fa più di 2, trasmetti interesse verso l'obiettivo

### *Condividere*

Se tu hai una mela e io ho una mela e ci scambiamo le nostre mele allora tu ed io avremo ancora una mela a testa. Ma se tu hai un'idea e io ho un'idea e ci scambiamo queste idee; allora ciascuno di noi avrà due idee



Ancora di più.... Cercate di essere più «buoni» che «bravi»

***Bravo è chi fa ciò che deve (respondeo), buono è chi fa il bene (res-pondus).***

# *Gualapack*

[www.gualapack.com](http://www.gualapack.com)