

Premio Impresa più sicura

Bando «Buone pratiche per garantire ambienti di lavoro più sani e più sicuri» promosso dalla Regione Toscana

Piaggio&C. S.p.A. – Stabilimento di Pontedera

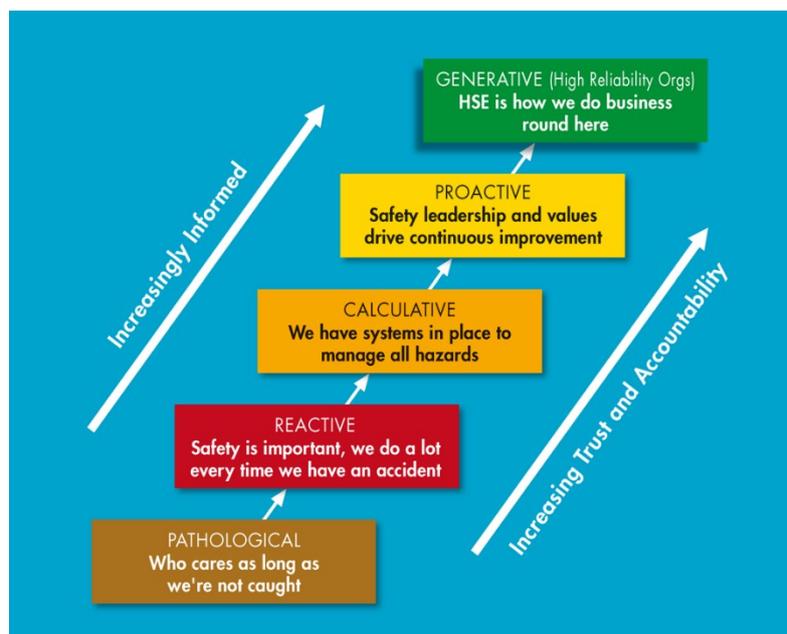
PREMESSA

Le Organizzazioni (siano esse industriali, società di servizi etc.) si caratterizzano per un diverso livello di Cultura della Sicurezza, rappresentabile secondo dei modelli appositamente sviluppati (es. Hudson).

*I livelli più alti nella scala Culturale sono associati alla **condivisone generale** del concetto di **Sicurezza e Salute come VALORE AZIENDALE** (non più solo priorità)*

- **Valore:** riferimento comune e costante nel tempo
- **Priorità:** possono cambiare in base a circostanze, persone etc.

La crescita nella Cultura della Sicurezza di un'organizzazione, indipendentemente dal livello di partenza, è un processo progressivo, che richiede un commitment chiaro, una strategia definita, e un tempo medio/lungo per la realizzazione (si agisce non sulle attrezzature ma sulle persone).



LA PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA SICUREZZA : SAFETY AMBASSADORS

*Al livello più alto della scala (**Generativo**), la Salute e Sicurezza sono elementi imprescindibili del business dell'organizzazione. Ogni membro dell'organizzazione tiene allo stesso modo alla sicurezza propria e dei propri colleghi /imprese esterne (**Interdipendenza**).*

*Crescere nella scala della Cultura della Sicurezza **vuol dire** andare oltre il mero rispetto delle norme e superare l'idea che di Salute e Sicurezza si occupi solo il Servizio di Prevenzione e Protezione.*

*L'evoluzione **richiede** una partecipazione sempre più diffusa e attiva agli aspetti di prevenzione a tutti i livelli aziendali, interesse e curiosità sul tema, continuo confronto.*

Attivare il coinvolgimento, l'interesse e la partecipazione sul tema è uno dei passaggi più delicati e può richiedere molto tempo, energie e risorse.

L'introduzione in un'organizzazione dei Safety Ambassador costituisce una tecnica per accelerare notevolmente la transizione Culturale (effetto catalizzatore).

L'iniziativa qui presentata, applicata presso lo **Stabilimento Piaggio&C. SpA di Pontedera**, è svolta anche sulla scorta di esperienze pilota già implementate con successo in alcune realtà produttive internazionali e nazionali.

RUOLO DEI SAFETY AMBASSADORS

Persone già inserite nelle varie funzioni aziendali (Manufacturing, R&D, etc.), che accanto alle proprie attività solite dedicano del tempo per sviluppare competenze e conoscenze in ambito Salute e Sicurezza (H&S), promuovendone attivamente e costantemente, a loro volta, la diffusione. Inoltre:

- *Sono role model per i comportamenti in ambito H&S*
- *Sono di ausilio diretto al responsabile di Funzione o ai colleghi di area per risolvere problematiche relative a H&S via via più articolate in ragione del processo di crescita delle proprie competenze*
- *Sviluppano uno spirito critico e una sensibilità a H&S che stimola la discussione nella Funzione di Appartenenza e fra i colleghi e la ricerca di soluzioni*
- *Promuovono una particolare attenzione alla individuazione e comunicazione dei near miss, delle situazioni pericolose e partecipano attivamente alla loro analisi*
- *Sono attenti ai comportamenti pericolosi, spiegano ai colleghi i rischi derivanti e attivano e partecipano ad azioni di formazione nel caso di comportamenti ricorrenti*
- *Partecipano a incontri ricorrenti (di norma settimanali) di coordinamento con il Pilastro H&S (H&S Head, RSPP, Medici Competenti, etc)*
- *molto molto altro..*

PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE E FORMAZIONE

PRE- REQUISITI

- *Attitudine e sensibilità all' H&S e alla dimensione etica, riconosciute per la propria professionalità, autorevolezza*
- *Condivisione del progetto di crescita e dell'impegno con il futuro Safety Ambassador e con il Responsabile di Funzione*

FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO INIZIALE

- *Corso di formazione su H&S tecnico/organizzativo (caso Piaggio corso per ASPP, Moduli A e B) con superamento delle prove di apprendimento*
- *Piano di affiancamento ad un RSPP nei Safety Walk e nelle analisi delle cause di near misses e incidenti e sessioni specifiche con MC su VdR, sorveglianza sanitaria, ergonomia*

E' opportuno sia effettuata una chiara comunicazione funzionale dell'inserimento nel Ruolo ed eventuale nomina da ASPP (opzionale)

FORMAZIONE CONTINUA

- *Coordinamento settimanale (ogni lunedì mattina) nel Safety Pillar con esame delle azioni in corso e indicatori salute e sicurezza*
- *Pillole di Formazione settimanale (30') su un tema specifico (da near miss/incidenti, attualità, su richiesta di approfondimento) nel corso del coordinamento settimanale*
- *Piano di aggiornamento su temi specifici anche con formatori/esperti esterni (es. 2024: Sorveglianza Sanitaria, Nuova Direttiva Macchine, Intelligenza Artificiale)*
- *E' necessaria una collocazione matriciale, in base alle peculiarità organizzative con una progressiva estensione*

SEDE	Staff	Manufacturing	Logistica	R&D 2R	R&D 3/4R	Comunicazione	Acquisti	Marketing prodotto
Pontedera (Headquarter)	S.A.1	S.A.2 S.A.3 S.A.4	On going	S.A.6	On going			

EFFICACIA E RISULTATI

E' stata individuata come baseline, l'anno 2021, dal momento che l'inserimento Safety Ambassadors è avvenuto a partire dal 2022.

h formazione iniziale Safety Ambassador = 76 h una tantum

h formazione tecnica Safety Ambassador = 5 h/anno*

h coordinamento e formazione Culturale= 34 h/anno*

**Media 2022-2024*

Indici Infortunistici	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 (YTD AGOSTO) vs 2023
Indice di Frequenza	-28%	-15%	-20%
Indice di Gravità	-17%	-20%	-10%

L'introduzione dei Safety Ambassador, insieme a tutti gli interventi tecnici e procedurali intrapresi e al continuo impegno di tutte le componenti aziendali sulla salute e sicurezza aziendale, volto alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, ha contribuito al raggiungimento di questi importanti risultati in termini di indici infortunistici. Inoltre ha determinato un reale miglioramento alla gestione H&S (che va oltre il rispetto degli aspetti normativi), nella partecipazione e sensibilizzazione di tutto il personale per cui, dopo un periodo di sperimentazione, la metodologia è stata adottata permanentemente ed estesa agli altri stabilimenti.

CONSIDERAZIONI SULLE PRATICHE ADOTTATE

Trasferibilità del Progetto:

La pratica è attuabile in ogni contesto lavorativo perché fondamentalmente legato ad aspetti culturali e allo sviluppo di sensibilità, responsabilizzazione e dialettica H&S. Non è necessaria la presenza di risorse con requisiti curriculari specifici. Cfr anche "Estensione della pratica ad altre sedi del Gruppo Piaggio".

Fattibilità Tecnica ed Economica:

La metodologia predisposta ed attuata non ha necessitato di investimenti finanziari (i corsi iniziali possono accedere a finanziamento, i Safety Ambassador continuano a svolgere la propria mansione originaria, i corsi di sviluppo e aggiornamento possono essere svolti in parte con risorse interne come RSPP, MC)

Presenza di azioni e contenuti di tipo formativo/informativo:

Gli aspetti formativi e informativi iniziali sono un elemento chiave per il successo dell'iniziativa e per fornire le competenze necessarie. La formazione continua assicura il coinvolgimento e il commitment dei Safety Ambassador, la crescita di capacità e della professionalità (a 360°), l'autorevolezza del ruolo, interesse dell'organizzazione e nuovi candidati. Partecipano attivamente ad attività di addestramento e formazione portando un contributo significativo.

Coinvolgimento attivo nella predisposizione e attuazione del progetto dei lavoratori e degli RLS:

I lavoratori o preposti sono essi stessi eligibili al ruolo di Safety Ambassador e spesso ricoprono tale ruolo, partecipando e beneficiando direttamente dell'iniziativa. Il focus dell'attività è il coinvolgimento sull'H&S e la promozione del cambio culturale dei lavoratori stessi, primi e principali interlocutori dei Safety Ambassadors. E' continuo anche lo scambio di esperienze, l'individuazione di near miss e la ricerca di soluzioni con gli RLS, anche per una sempre più ampia e diffusa integrazione di competenze.

Upgrade tecnologici finalizzati al miglioramento delle condizioni di sicurezza:

I Safety Ambassadors, spesso personale con lunga esperienza operativa, sono i maggiori esperti riguardo le attività lavorative e i possibili miglioramenti H&S nelle aree in cui svolgono le proprie attività. Sono numerose le soluzioni tecniche/tecnologiche proposte ed attuate

nelle proprie aree e condivise nel corso dei meeting settimanali del Pilastro H&S. Alcuni esempi:

- *Griglie di protezione anticaduta su celle di collaudo*
- *Inserimento di una nuova piattaforma elevatrice per attività manutentive*
- *Ridondanza protezione antischiacciamento*
- *Supporto Piani Emergenza Aziendale e revisione procedure interne H&S*

Il ruolo richiede un uso costante di mezzi tecnologici ed informatici sui quali ricevono una costante assistenza, sviluppando nuove competenze.

Ulteriori sviluppi: Ergonomia e dimensione di inclusione lavorativo/sociale:

Il processo di crescita nell'Ambito della Cultura della Sicurezza ha anche il merito di promuovere una continua ricerca di opportunità di miglioramento, che va al di là del rispetto delle normative, e si caratterizza piuttosto per l'attenzione al benessere dei lavoratori, agli aspetti di inclusione etc.

Questo promuove un approccio multidisciplinare e olistico all'H&S.

Fra i diversi progetti di miglioramento H&S avviati in questo contesto, riveste particolare rilievo la revisione di lay-out lavorativo ed up-grade delle postazioni di lavoro di personale con limitazioni funzionali, attualmente in corso, che vede un approccio multidisciplinare (H&S, Medici del Lavoro, Manufacturing, Tecnologie), una stretta collaborazione con INAIL, RLS e l'Unione Industriale Pisana

ESTENSIONE DELLA PRATICA PRESSO LE ALTRE SEDI DEL GRUPPO PIAGGIO

La creazione di una rete di Safety Ambassadors con coordinamento pianificato, ha permesso di promuovere e incentivare

- *Lo scambio di esperienze fra reparti e differenti stabilimenti del Gruppo*
- *Definire e riapplicare buone prassi, procedure interne e misure di sicurezza*
- *Avviare una serie di Safety Walk incrociati fra reparti/sedi*

SEDE	Staff	Manufacturing	Logistica	R&D 2R	R&D 3/4R	Comunicazione	Acquisti	Marketing prodotto
Pontedera (Headquarter)	S.A.1	S.A.2 S.A.3 S.A.4	On going	S.A.5	On going			
Scorzè		S.A.6 S.A.7						
Noale		S.A.8						
Mandello		S.A.9		On going				
Milano						On going		

H&S Head Piaggio&C. SpA
Dott. Carmine Parletta

Medico Competente Coordinatore Prof.
Prof. Alfonso Cristaudo