

TOOLKIT DEL PREPOSTO: COMUNICARE LA SICUREZZA CON EFFICACIA E CONSAPEVOLEZZA

Federica Polloni,
Direzione e Responsabile Formazione
ORG_NUMERI S.r.l.
CONCRETA S.r.l.



Org Numeri Srl
Salute e Sicurezza sul lavoro
Ambiente
Via Monte Grappa, 25
331020 Lancengo di Villorba
+39 0422 683199
www.orgnumeri.com



Concreta Srl
Marcatura CE
Sicurezza macchine e impianti
Via Oberdan, 6
33170 Pordenone
+39 0434 1830374
www.concreta.org



INCONTRO
Assoreca
ASSOCIAZIONE AMBIENTE . ENERGIA
SICUREZZA . RESPONSABILITÀ SOCIALE

**MODALITÀ INNOVATIVE DI
INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

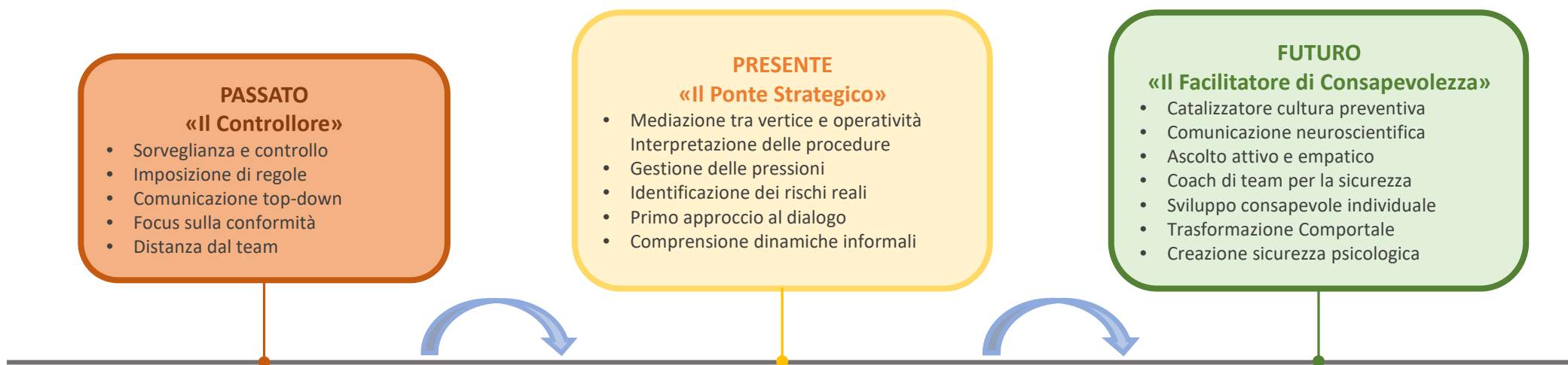
**IL RUOLO CHIAVE DELLA
SENSIBILIZZAZIONE E
COMUNICAZIONE SUI TEMI DELLA
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

10.06.2025 | H 10.30-12.30



AMBIENTE LAVORO
BOLOGNA FIERE | 10-12 giugno 2025

Negli ultimi anni abbiamo assistito a una trasformazione profonda del ruolo del preposto: da figura di controllo e sorveglianza a **vero e proprio catalizzatore della cultura della sicurezza**.



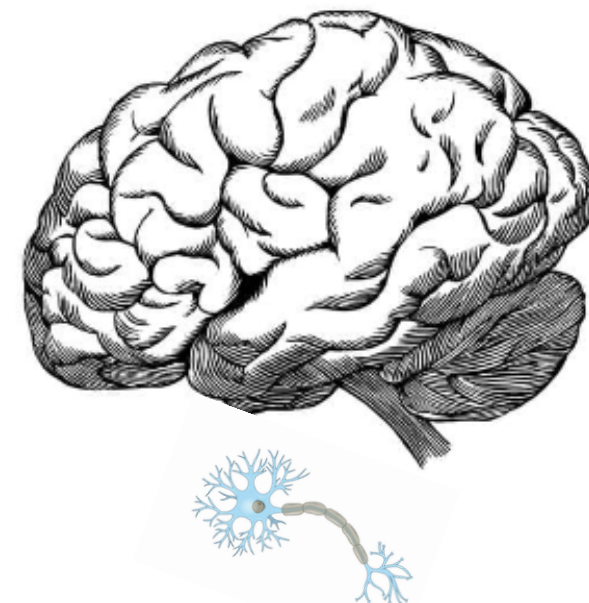
La sua posizione lo rende **il sensore più sensibile dell'organizzazione** per intercettare i segnali deboli di rischio, ma anche **l'agente di cambiamento più efficace per radicare comportamenti sicuri.**



L'OPPORTUNITÀ DI INVESTIMENTO: LE NEUROSCIENZE CI SPIEGANO PERCHÉ

Il **cervello umano reagisce** diversamente **a seconda di come riceve le informazioni**:

- ✓ Il sistema limbico (*cervello emotivo*) si attiva immediatamente quando percepiamo una minaccia o un giudizio, attivando meccanismi di difesa che bloccano l'apprendimento
- ✓ La corteccia prefrontale (*cervello razionale*) funziona meglio in contesti di sicurezza psicologica, dove la persona si sente ascoltata e rispettata
- ✓ I **neuroni specchio** ci portano naturalmente a imitare i comportamenti osservati: un preposto che comunica con rispetto genera un effetto moltiplicatore nel team



L'OPPORTUNITÀ DI INVESTIMENTO: LE NEUROSCIENZE CI SPIEGANO PERCHÉ

Quando investiamo nella crescita e nella consapevolezza del preposto stiamo **moltiplicando la capacità di prevenzione dell'intera organizzazione.**

🧠 **Neuroni specchio:**
Il comportamento del preposto viene automaticamente imitato dal team



Nella nostra attività di formazione abbiamo identificato **due competenze chiave** che fanno la differenza tra un **preposto che 'fa rispettare le regole'** e uno che **'costruisce cultura della sicurezza'**.

1. La capacità di creare **dialogo autentico**



2. La capacità di comunicare senza distorsioni



“Vedilo, non interpretarlo” – L’ascolto attivo basato su comportamenti osservabili

Obiettivo: Allenare il preposto a raccogliere dati concreti durante l’attività di osservazione o i colloqui, evitando proiezioni o giudizi.

Come funziona:

Durante una *conversazione* con un collega o durante una *safety walk*, il preposto si allena a:

1. **Osservare** un comportamento **in modo oggettivo**.
2. **Descriverlo** utilizzando la checklist del pinpointing:
 - Il comportamento identificato è espresso in positivo?
 - È osservabile?
 - È misurabile?
 - Consente nel tempo delle rilevazioni congruenti e non interpretabili?
3. **Riformulare** ciò che ha osservato, usando solo dati rilevabili:
 - ✗ “Sei stato distratto e poco attento alla tua sicurezza”
 - ✓ “Hai attraversato l’area senza indossare il giubbotto ad alta visibilità”

Esercizio pratico da proporre:

In ogni colloquio o osservazione settimanale, annota 1 comportamento usando la checklist del pinpointing.
Rileggilo il giorno dopo e verifica: stai descrivendo un comportamento o un atteggiamento

Analisi dei comportamenti in materia di sicurezza								
Consegna Osservate attentamente la seguente descrizione di un contesto aziendale. Il vostro compito è identificare i comportamenti rilevanti per la sicurezza e valutarli secondo la seguente checklist: 1. Il comportamento identificato è espresso in positivo? 2. È osservabile? 3. È misurabile? 4. Consente delle rilevazioni congruenti e non interpretabili?								
Per ogni comportamento identificato, compilate la checklist e proponete, se necessario, una riformulazione che soddisfi tutti i criteri.								
Contesto aziendale: “Visita in un impianto di produzione chimico” Durante una visita in un impianto di produzione chimico, sono stati osservati i seguenti scenari. Per ciascuno, identificate i comportamenti rilevanti e applicatevi la checklist.								
Scenario 1 - Area di stoccaggio prodotti chimici Un operatore sta movimentando alcuni contenitori di solventi. Indossa guanti protettivi ma non gli occhiali di sicurezza prescritti. Quando un collega glielo fa notare, risponde: “Faccio questo lavoro da 15 anni, so cosa sto facendo”.	<table border="1"><thead><tr><th>Comportamento identificato:</th><th>Check list</th></tr></thead><tbody><tr><td rowspan="4">Comportamento identificato: “L’operatore non indossa gli occhiali di sicurezza prescritti durante la movimentazione di solventi.”</td><td>È espresso in positivo?</td></tr><tr><td>È osservabile?</td></tr><tr><td>È misurabile?</td></tr><tr><td>Consente rilevazioni congruenti e non interpretabili?</td></tr></tbody></table>	Comportamento identificato:	Check list	Comportamento identificato: “L’operatore non indossa gli occhiali di sicurezza prescritti durante la movimentazione di solventi.”	È espresso in positivo?	È osservabile?	È misurabile?	Consente rilevazioni congruenti e non interpretabili?
Comportamento identificato:	Check list							
Comportamento identificato: “L’operatore non indossa gli occhiali di sicurezza prescritti durante la movimentazione di solventi.”	È espresso in positivo?							
	È osservabile?							
	È misurabile?							
	Consente rilevazioni congruenti e non interpretabili?							

“Dal comportamento alla conseguenza” – Dare feedback chiari e costruttivi

Obiettivo: Fornire un metodo concreto per dare feedback immediati basati sui comportamenti e non sulle persone

Come funziona:

Quando il preposto osserva un comportamento critico o virtuoso:

- ✓ **Identifica** A – Antecedente: cosa è successo prima?
- ✓ **Descrive** B – Comportamento: cosa ha fatto la persona?
- ✓ **Comunica** C – Conseguenza: che impatto ha avuto?

Esempio:

“Quando sei entrato nell’area verniciatura (A), senza indossare la maschera (B), ho dovuto fermare l’attività per avisarti (C).”

OPPURE IN POSITIVO:

“Quando hai segnalato il bancale fuori posto (B), hai evitato un possibile infortunio (C). Grazie.”

Esercizio pratico da proporre:

Scrivere ogni settimana 1 feedback positivo e 1 correttivo usando la mappa ABC.
Confrontarsi con un collega o con il RSPP su come renderlo più efficace.

Interpretazioni/Giudizi vs Fatti : la differenza che cambia tutto



AMBIENTE LAVORO

35° Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

INTERPRETAZIONI/GIUDIZI (Soggettivi)

Attivano il sistema limbico

(resistenza, stress)

- Sei sempre distratto
- Non ti importa della sicurezza
- Cammina con attenzione
- Non rispetti le regole
- Segui la procedura

Caratteristiche

- ✓ Soggettive e personali
- ✓ Generalizzate («sempre» «mai»)
- ✓ Giudizi sulla persona
- ✓ Cariche emotivamente

EFFETTI NEUROLOGICI

- 💡 Attivano sistema limbico (allarme)
- 😡 Innescano meccanismi di difesa
- 🚫 Bloccano l'ascolto
- 📉 Riducono l'apprendimento

VS

FATTI (Osservabili)

Attivano corteccia prefrontale

- Ieri alle 14.30 camminavi in produzione al di fuori delle strisce di delimitazione
- La procedura prevede l'uso del manipolatore per sollevare il prodotto a fine linea
- E' la terza volta questa settimana
- Quando sali sul carrello allaccia la cintura

Caratteristiche

- ✓ Verificabili da altri
- ✓ Specifiche nel tempo e luogo
- ✓ Misurabili o osservabili
- ✓ Neutri emotivamente

EFFETTI NEUROLOGICI

- 💡 Attivano corteccia prefrontale
- 😊 Riducono attivazione del sistema limbico
- 🤝 Favoriscono collaborazione
- 📈 Migliorano l'apprendimento

💡 KEY TAKEAWAYS

Descrivere **FATTI** attiva la collaborazione
Comunicare **INTERPRETAZIONI** attiva la difesa



Workshop Assoreca
10 giugno 2025

Assoreca
ASSOCIAZIONE AMBIENTE, ENERGIA
SICUREZZA, RESPONSABILITÀ SOCIALE



Il preposto del futuro non è solo un esecutore di protocolli ma un **facilitatore di consapevolezza**. Investire nelle sue competenze comunicative e relazionali significa investire nella capacità dell'organizzazione di prevenire, apprendere e migliorare continuamente trasformando il preposto da "sorvegliante delle regole" a **"catalizzatore di soluzioni"** che conciliano sicurezza e produttività, creando cultura preventiva autentica e duratura.