



Bologna, 4 ottobre 2012

## **Intervista a Ennio Dottori Direttore Qualità Sicurezza Ambiente Hera spa**

*Hera, tra le aziende sponsor della VII Edizione di Ambiente Lavoro Convention che si terrà presso il Quartiere Fieristico di Modena l'11 e 12 ottobre, racconta attraverso le parole di Ennio Dottori, direttore Qualità Sicurezza Ambiente, l'esperienza di "Un anno per la sicurezza".*

***Il Gruppo Hera, azienda leader in Italia nei settori energia, ambiente e acqua, partecipa alla Convention Ambiente Lavoro 2012 presentando il progetto "Un anno per la sicurezza". In breve, di cosa si tratta?***

E' una iniziativa nata nel 2011 e fortemente voluta e promossa dalla direzione aziendale. Si compone di 15 sottoprogetti (attualmente quasi tutti in fase di completamento), ognuno dei quali affronta il tema della sicurezza sul lavoro da diverse prospettive, coinvolgendo in maniera diffusa tutti gli ambiti dell'azienda e rendendo protagonista l'intera popolazione Hera. L'obiettivo è quello di promuovere e gestire la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, non soltanto per assolvere agli obblighi di legge ma per diffondere e consolidare una vera cultura lavorando sugli individui, sui loro comportamenti e sulle loro percezioni. Abbiamo scelto la sede di Ambiente Lavoro per presentare il progetto perché, al di là degli ambiti istituzionali, riteniamo che, su questi temi, rappresenti, nel panorama nazionale, uno dei momenti più significativi di confronto.

***Il vostro approccio prende in considerazione tutti gli aspetti della vita quotidiana di un dipendente, non solo quello lavorativo. Come mai questa scelta?***

Come azienda abbiamo sempre lavorato molto sulla qualità, salute e sicurezza, arrivando a certificare i nostri processi di lavoro. Ci siamo però resi conto che non basta un sistema di gestione che definisca le procedure e le modalità per operare correttamente. Non è sufficiente. Al contempo però c'è l'esigenza di continuare a lavorare per incrementare e rafforzare percorsi che incidano sui comportamenti dei lavoratori. Per questo abbiamo preso coscienza che quello che può fare la differenza è la capacità di lavorare sull'emozione, sensibilità e percezione del pericolo, per incidere sui comportamenti sia durante l'attività lavorativa, sia nella società e in tutti gli ambiti della vita quotidiana come la casa, la scuola e la strada.

***Qual è il principio di fondo che caratterizza il percorso che avete ideato?***

Vogliamo che il lavoratore assuma un ruolo attivo nel processo di costruzione di una cultura della sicurezza, anziché lasciare che questa sia vissuta in maniera passiva, solo così si può radicare profondamente nel proprio modo di vivere. Il lavoro sulla persona ha poi delle ricadute sulla collettività, perché garantire un buon livello di sicurezza per sé, significa migliorare le condizioni di vita anche degli altri. Potrei dire che il progetto è un seme, dal quale speriamo possa crescere una nuova pianta.

***In che modo siete riusciti a concretizzare questa filosofia nei 15 sottoprogetti che avete sperimentato con i lavoratori?***

Con una formazione diversa dal solito, fuori dai canoni classici, che ha coinvolto complessivamente circa 8.000 persone. Alcuni sottoprogetti sono trasversali, e quindi coinvolgono tutto il Gruppo Hera, mentre altri interessano gruppi di lavoratori di specifiche realtà territoriali. Facciamo qualche esempio che può essere utile per capire meglio in cosa consiste questa "diversità": tutti i lavoratori sono stati impegnati in "La sicurezza non è un gioco", un software animato progettato per Hera in cui si affrontano diverse situazioni in vari momenti della giornata, utile a sviluppare la percezione del rischio. Al termine, il cd con il software viene consegnato ad ogni partecipante che può così riproporlo anche in altri contesti, ad esempio la famiglia. Abbiamo sperimentato il progetto del Tutor-osservatore, che prevede una formazione specifica per alcuni lavoratori (tutor), incaricati di osservare i loro colleghi durante lo svolgimento dell'attività lavorativa e riportare a questi ultimi eventuali



comportamenti che non rispecchiano i requisiti di sicurezza previsti. Come ultimo esempio, cito una ricerca sviluppata in collaborazione con il gruppo di ricerca Psicologia del lavoro dell'Università di Bologna, con lo scopo di misurare la proattività dei lavoratori verso i temi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso la somministrazione di un questionario a un campione di lavoratori.

***Avete già analizzato quali ricadute ha avuto questo progetto?***

Il primo risultato concreto evidenziato è stato la diminuzione degli infortuni. Tra il 2010 e il 2011 abbiamo conteggiato complessivamente 3.000 giornate in meno di infortunio. Questo ci pare già un ottimo risultato che dimostra anche che la strada imboccata è quella giusta. Tra l'altro una conferma al nostro impegno è arrivata anche dal conseguimento del Prize 2012, in cui Hera si è classificata tra le migliori 5 imprese a livello nazionale, tra le 260 partecipanti al premio Imprese per la Sicurezza, iniziativa di Confindustria e Inail.

***Come pensate di dare un seguito a questa esperienza?***

Prima di tutto, al termine dell'intero progetto, ogni esperienza verrà valutata e per quelle ritenute più significative sarà creato un apposito kit di attuazione che ne permetterà la realizzazione con gruppi di lavoratori di tutti i territori, non escludendo che possa essere utilizzato anche da altre aziende. Naturalmente, parallelamente a questo progetto, è proseguito, e continuerà anche in futuro, il lavoro per ricercare soluzioni tecniche che permettano di ridurre ulteriormente i pericoli a cui sono esposti i lavoratori, per estendere il sistema delle certificazioni, per incrementare le verifiche sulle attività svolte dai fornitori esterni. Un sistema non esclude l'altro ma, anzi, devono viaggiare insieme per avere un sistema che coinvolge il lavoratore e l'azienda veramente a 360°.

Per ulteriori informazioni: [www.ambientelavoro.it](http://www.ambientelavoro.it)