



Università degli Studi di Trieste

*DIPARTIMENTO UNIVERSITARIO CLINICO DI SCIENZE MEDICHE, CHIRURGICHE
E DELLA SALUTE*

*CORSO DI STUDI IN TECNICHE DELLA PREVENZIONE
NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO*

“Definizione del profilo di responsabilità del preposto alla luce della modifica del D.Lgs. 81/2008.

Applicazione in un'azienda della logistica portuale”

Tesi di laurea triennale

Relatore

Dott. Missana Giovanni

Correlatore

Garbassi Marco

Laureanda

Soccà Gaia

Indice:

Riassunto	6
Abstract	7
Introduzione	8
1. Il contesto operativo	10
1.1 Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale Porti di Trieste e Monfalcone	10
1.2 L'attività di Roll-on/roll-off (RO-RO) cargo shipping	12
1.3 Logistica	12
2. Come cambia il ruolo del preposto nell'organizzazione della sicurezza	15
2.1 Le modifiche apportate dal Decreto Legge 146/21	15
2.2 Partire dall' "Incident reporting"	16
2.3 Come si sarebbe potuto comportare il preposto?	21
3. Strumenti di supporto al ruolo del preposto	22
3.1 Software Cloud "Risolvo"	22
3.2 "Safety Assessment": il fulcro del processo di sicurezza comportamentale	23
3.3 Creazione delle Checklists tramite il Software "Risolvo"	24
3.4 Funzionalità delle Checklists	26
3.5 Sperimentazione operativa della Checklist	26
3.6 Il ruolo del Servizio Prevenzione e Protezione	28
4. Analisi e interpretazione dei dati	29
5. L'adozione di un sistema basato sulle scienze comportamentali	34
5.1 Il metodo BBS	34
5.2 Compliance e proattività: una visione prospettica	36
5.2.1. "Può fare"	38
5.2.2. "Ragione"	38
5.2.3. "Orientamento futuro"	39
5.3 La sicurezza basata sui comportamenti nella SST	40
6. Conclusioni	41
7. Bibliografia	44
8. Sitografia	46
9. Ringraziamenti	47
10. Allegati	48

10.1 Allegato 1	49
10.2 Allegato 2	58
10.3 Allegato 3	64

Riassunto

Il Decreto Legge n. 146 del 21/10/2021, coordinato con la Legge di conversione n. 215 del 17/12/2021, presenta diverse difficoltà interpretative ed attuative. Tra i cambiamenti più significativi introdotti dal nuovo testo normativo troviamo sicuramente quelli apportati al ruolo del preposto.

La figura del preposto in azienda e il suo ruolo non sono delle novità, ma alla luce delle modifiche introdotte, il Servizio di Prevenzione e Protezione della ditta Samer Seaports and Terminal S.r.l. (di seguito, SST) si è posto il seguente quesito: come possiamo aiutare i preposti nello svolgimento delle loro funzioni, in modo da poter alleviare il carico di responsabilità attribuito loro? La novità normativa ha in parte stravolto l'impegno aziendale dei preposti, attribuendo a queste figure una funzione ancora più centrale all'interno del sistema di prevenzione dell'azienda, di conseguenza è opportuno supportarlo al fine di limitare gli effetti negativi che possono insorgere da questi cambiamenti.

In Samer la figura del preposto è ricoperta dai capisquadra, i quali non sempre dimostrano di avere l'interesse, ma soprattutto il tempo, di controllare i colleghi e vigilare su di essi, dal momento che essi stessi sono impegnati nello svolgimento delle loro mansioni e hanno delle attività da portare a termine. L'essere preposto comporta, infatti, un aggravio di mansioni e responsabilità rispetto alla propria attività lavorativa.

In questi mesi è stato ideato e proposto un piano di miglioramento, con lo scopo di trasmettere ai preposti l'importanza del ruolo che rivestono e, al tempo stesso, di aiutarli e sostenerli nell'attività di vigilanza. A loro supporto sono state elaborate delle Checklists derivanti dalle procedure aziendali ed è stato chiesto loro di compilarne alcune settimanalmente e altre mensilmente. Nel lungo periodo questa attività di compilazione dovrebbe permettere ai preposti di sviluppare un occhio vigile e dovrebbe portare loro ad abituarsi ad osservare ed, eventualmente, ad intervenire nel caso di rilevazione di non conformità.

Lo scopo principale del progetto è quello di favorire lo sviluppo di una vigilanza attiva e proattiva, che contribuisca alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, attraverso l'adozione di un metodo basato sulle scienze comportamentali.

Questa modalità di lavoro introdotta nell'ambito dell'elaborazione del progetto di laurea, se si dimostrerà efficace, continuerà ad essere utilizzata dall'azienda; infatti, l'attuale RSPP si è dimostrato, interessato a rendere sempre più solido il sistema di gestione della sicurezza, dalla prevenzione degli infortuni alla promozione della salute.

Abstract

The Law Decree n. 146 of 21/10/2021, coordinated with the conversion law n. 215 of 17/12/2021, presents various interpretative and implementation difficulties. Among the most significant changes introduced by the new legislative text we certainly find those made to the role of the person in charge.

The figure of the person in charge in the company and his role are not new, but in the light of the changes introduced, the Prevention and Protection Service of the company Samer Seaports and Terminal S.r.l. (hereinafter, SST) asked the following question: how can we help the supervisors in the performance of their functions, to be able to relieve the burden of responsibility attributed to them? The new legislation has partly upset the corporate commitment of the persons in charge, attributing to these figures an even more central function within the company's prevention system, consequently it is appropriate to support it to limit the negative effects that may arise from these changes.

In Samer the figure of the supervisor is covered by foremen, who do not always show that they have the interest, but above all the time, to control their colleagues and supervise them, since they themselves are engaged in the performance of their duties and they have tasks to complete. In fact, being in charge involves an increase in duties and responsibilities with respect to one's work activity.

In recent months, an improvement plan has been devised and proposed, with the aim of transmitting to the supervisors the importance of the role they play and, at the same time, helping and supporting them in their supervisory activities. To support them, Checklists deriving from company procedures were drawn up and they were asked to compile some of them weekly and others monthly. In the long term, this compilation activity would allow the persons in charge to develop a watchful eye and would lead them to get used to observing and, possibly, to intervene in the event of non-compliance detection.

The main purpose of the project is to encourage the development of active and proactive supervision, which contributes to the prevention of accidents at work, through the adoption of a method based on behavioral sciences.

This working method introduced as part of the elaboration of the degree project, if it proves effective, will continue to be used by the company; in fact, the current RSPP has shown itself interested in making the safety management system increasingly solid, from accident prevention to health promotion.

Introduzione

La persistenza nei luoghi di lavoro di una situazione critica dovuta all'impatto degli infortuni fatali o gravi ha convinto il legislatore a modificare la normativa quadro che ordina e orienta il tema della sicurezza dei lavoratori: servivano azioni immediate ed urgenti, per tentare di frenare le continue tragedie sul lavoro. Con la Legge 215 del 17 dicembre 2021, sono state introdotte importanti novità nel Decreto Legislativo 81/08, che portano una prima necessaria azione di novità ed aggiornamento su alcune tematiche di prevenzione e controllo sui luoghi di lavoro. Dopo anni di immobilismo si intravede in questi cambiamenti un primo tentativo di andare a colmare alcune lacune del testo complessivo. Tra le modifiche più rilevanti si deve segnalare sicuramente l'attribuzione al preposto per la sicurezza¹ di poteri di vigilanza e di iniziativa ampliati rispetto alla prima stesura della norma.

Le nuove disposizioni legislative hanno portato ad una rivisitazione della figura del preposto, in particolare sotto tre aspetti:

- Da un lato emerge la volontà di attribuire al Datore di Lavoro o al Dirigente la responsabilità di individuare la figura del "preposto alla vigilanza". Essi devono essere consapevoli del fatto che si tratta di una figura con dei precisi obblighi di controllo nei confronti dei lavoratori, quindi la scelta va ponderata. Si fa riferimento anche ad un incarico potenzialmente oneroso: il preposto potrebbe ricevere un compenso per la sua nomina;
- Un secondo aspetto, di importanza fondamentale, è la responsabilità che viene data al preposto: la nuova normativa, infatti, gli conferisce la facoltà di vigilare, richiamare, dare istruzioni ai lavoratori e, nel caso di azioni non conformi, interrompere la loro attività;
- Il preposto, in caso di difficoltà nello svolgimento dei compiti di cui sopra, deve richiedere supporto ai superiori (sospendendo eventuali attività che presentino un rischio grave, immediato ed inevitabile).

Se, da un lato, potrebbe sembrare che il legislatore voglia rafforzare l'aspetto sanzionatorio del Decreto 81/2008, dall'altro emerge la volontà di responsabilizzare fortemente

¹ Secondo la definizione del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 – Testo unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro, il «preposto» è: la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;

i preposti, alleggerendo al tempo stesso la responsabilità penale del Datore di Lavoro e dei Dirigenti.

Il Datore di lavoro (di seguito DL), per ottenere i benefici di questa nuova legge, deve considerare alcuni aspetti, tra cui l'identificazione esplicita dei preposti, ai quali devono essere dati tutti i mezzi e le competenze necessari per poter svolgere efficacemente il loro compito di vigilanza ed indirizzo (i percorsi di formazione ed informazione diventano di importanza fondamentale in questo contesto). Per poter svolgere efficacemente la vigilanza, inoltre, è necessario che il DL metta a disposizione risorse umane e stabilisca le responsabilità, le gerarchie e i flussi informativi, affinché il preposto possa ricevere supporto qualora dovesse ravvisarne la necessità.

Il preposto diventa, con questa nuova Legge, la figura centrale della sicurezza in azienda: è opportuno allearsi con questa figura, perché, se ben scelta, diventa la migliore conoscitrice della realtà lavorativa, conosce i rischi, sa cosa non va. Trovandosi sempre a stretto contatto con i lavoratori, ha anche la possibilità di instaurare dei rapporti di fiducia con loro.

È importante che il preposto sia correttamente inserito nell'organizzazione della sicurezza in azienda, che abbia il tempo materiale per svolgere adeguatamente il suo compito e che conosca perfettamente le regole di salute e sicurezza e le procedure previste dall'azienda stessa. Non deve esserci alcun pregiudizio nei confronti della figura del preposto per lo svolgimento delle sue funzioni. I preposti non devono avere timori a richiamare i colleghi quando ciò si dovesse rendere necessario, non solo per autorità attribuita, ma anche per propria autorevolezza; essi devono avere anche capacità analitiche decisionali per trovare soluzioni sicure a situazioni impreviste (vedi infortunio descritto al Cap. 2.2), ma relativamente semplici; devono avere a disposizione chiari canali e flussi comunicativi da innescare quando la situazione supera le loro effettive capacità di comprensione e scelta e avere anche le capacità comunicative minime indispensabili. Insegnare alle persone ad essere, ovvero a saper fare con un importante grado di discrezionalità, ma anche con la coscienza di chiedere quando non si è in grado, è possibile.

1. Il contesto operativo

1.1 Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale Porti di Trieste e Monfalcone

Per comprendere la funzione del preposto alla sicurezza è necessario delineare e descrivere il contesto in cui ci si trova, per avere ben chiara la tipologia di carica che è chiamato a ricoprire.

Il Porto di Trieste è un sistema che dà lavoro ad un elevato numero di persone, è situato nel cuore dell'Europa, nel punto d'incontro fra le rotte marittime e i corridoi europei Adriatico-Baltico e Mediterraneo ed è considerato un hub internazionale di snodo per i flussi dell'interscambio terra-mare, che interessano il dinamico mercato del Centro ed Est Europa.

L'intensificarsi degli scambi commerciali e del traffico marittimo tra il Far East e l'Europa, nonché l'allargamento ad Est dell'Unione Europea hanno rilanciato la centralità dell'Alto Adriatico e hanno aperto a Trieste rinnovate possibilità di crescita e sviluppo. In questo quadro, infatti, la città gioca un ruolo decisivo su due distinte catene logistiche: i collegamenti marittimi intercontinentali a lungo raggio e le relazioni a corto-medio raggio intra-mediterranee. Trieste è capolinea di collegamenti oceanici con Cina, Estremo Oriente, Singapore, Malesia, con scali anche in numerosi porti del bacino mediterraneo (Albania, Slovenia, Croazia, Grecia, Turchia, Egitto, Libano, Israele, ecc.) effettuati dalle principali Compagnie di navigazione mondiali.

Il Porto di Trieste rientra tra i 23 porti italiani sedi di Autorità Portuale, un ente pubblico non economico, dotato di autonomia amministrativa, di bilancio e finanziaria. È dotato di personalità giuridica pubblica ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Dal punto di vista territoriale, l'Autorità Portuale di Trieste (così come individuata dal Decreto 6 aprile 1994 del Ministro dei Trasporti e della navigazione²) è costituita dalle aree demaniali marittime, dalle opere portuali e dagli antistanti specchi acquei, compresi nel tratto di costa che va da Punta Ronco (Muggia) al torrente Bovedo (Barcola). La circoscrizione comprende anche cinque Punti Franchi: Punto Franco Vecchio, Punto Franco Nuovo, Punto Franco Scalo Legnami, Punto Franco Olii Minerali e Punto Franco Industriale.

² Attuazione dell'art. 6, comma 7, L. 84/94;

La riforma del 1994³ ha precluso alle Autorità Portuali lo svolgimento di funzioni operative, che sono state trasferite a soggetti privati. Ad esse competono la pianificazione ed il coordinamento delle aree e dei servizi portuali, svolte attraverso la predisposizione di un Piano Operativo Triennale, che determina le strategie di sviluppo delle attività portuali, e di un Piano Regolatore Portuale, che determina la destinazione d'uso delle aree portuali. Le Autorità Portuali rilasciano inoltre le autorizzazioni per lo svolgimento delle operazioni portuali (carico, scarico, trasbordo, deposito e movimento in genere delle merci e di ogni altro materiale nell'ambito portuale) e le concessioni di aree e banchine alle imprese portuali cosiddette terminaliste.

Il Porto di Trieste, quindi, è costituito da vari Terminals, dati in concessione demaniale alle varie ditte private, che non sono in concorrenza tra loro, ma che, al contrario, lavorano in sinergia. La maggior parte delle risorse finanziarie delle Autorità Portuali deriva proprio dai canoni di concessione demaniale di aree e banchine, dai canoni di autorizzazione per l'esercizio di operazioni portuali e dalle entrate derivanti dalla cessione di impianti.

I Terminals del Porto di Trieste, gestiti da operatori privati ai sensi della Legge n. 84/94, sono collocati sulle banchine del comprensorio portuale e sono dotati di moderne tecnologie di manipolazione, trasporto e magazzinaggio per servire tutte le tipologie di traffico: merci containerizzate, prodotti ortofrutticoli (patate, cipolle, arance, noci, ecc.), caffè, cereali, metalli, motori, prodotti siderurgici e chimici, legname, rinfuse solide e liquide, petrolio greggio e prodotti derivati, ecc.

Oltre ai terminalisti, nel Porto di Trieste operano numerose imprese autorizzate allo svolgimento di operazioni e servizi portuali⁴, nonché l'impresa deputata alla fornitura del lavoro temporaneo⁵.

I Terminal operanti nel Porto di Trieste sono i seguenti: Terminal merci varie (Adria Terminal), Terminal passeggeri (Molo IV e Stazione Marittima), Terminal Ro-Ro (Riva Traiana), Terminal frutta (Molo V), Terminal merci varie (magazzini 58-66), Terminal Multipurpose (Molo VI), Terminal Cereali (radice Molo VI), Terminal Polo Caffè (radice Molo VII), Terminal Ro-Ro (ormeggio 47-48), Terminal Contenitori (Molo VII), Terminal Ferry (ormeggio 57), Terminal Multipurpose (Scalo Legnami), Terminal Siderurgico (Ferriera),

³ Legge del 28/01/1994 n. 84 – La presente Legge disciplina l'ordinamento e le attività portuali, nonché i compiti e le funzioni delle Autorità di sistema portuale (Autorità di sistema portuale), degli uffici territoriali portuali e dell'autorità marittima;

⁴ Ex art. 16, L. n. 84/94;

⁵ Ex art. 16, L. n. 84/94;

Terminal Petrolifero, Terminal Prodotti Petroliferi, Terminal Canale Navigabile (cementi, prodotti industriali, chimici, congelati) e Terminal Prodotti Petroliferi (Aquilinia).

1.2 L'attività di Roll-on/roll-off (RO-RO) cargo shipping

La Ditta Samer Seaports & Terminals (di seguito SST) è stata fondata nel 1988 come società operante nel Terminal di Riva Traiana a Trieste, in Italia. Nel 2013 l'armatore U.N. Ro-Ro Isletmeleri A.S. (adesso DFDS), principale cliente del Terminal, ha acquisito il 60% delle quote societarie da Samer & Co. Shipping SpA, che ha mantenuto il restante 40%. Un'acquisizione importante che ha rafforzato un rapporto già esistente da molti anni.

La SST opera all'interno delle aree del Porto di Trieste (TS), è titolare della concessione del Terminal Riva Traiana e Molo V, ai sensi dell'art. 18 della Legge 84/94 e s.m.i., ed è autorizzata ad operare mediante contratto di appalto all'interno del Molo VI e a svolgere le operazioni portuali ai sensi dell'art. 16 della Legge 84/94 e s.m.i.

La SST effettua operazioni portuali e attività di stoccaggio temporaneo, nelle aree di propria competenza, di merci, trailers (semirimorchi e/o rimorchi) e containers.

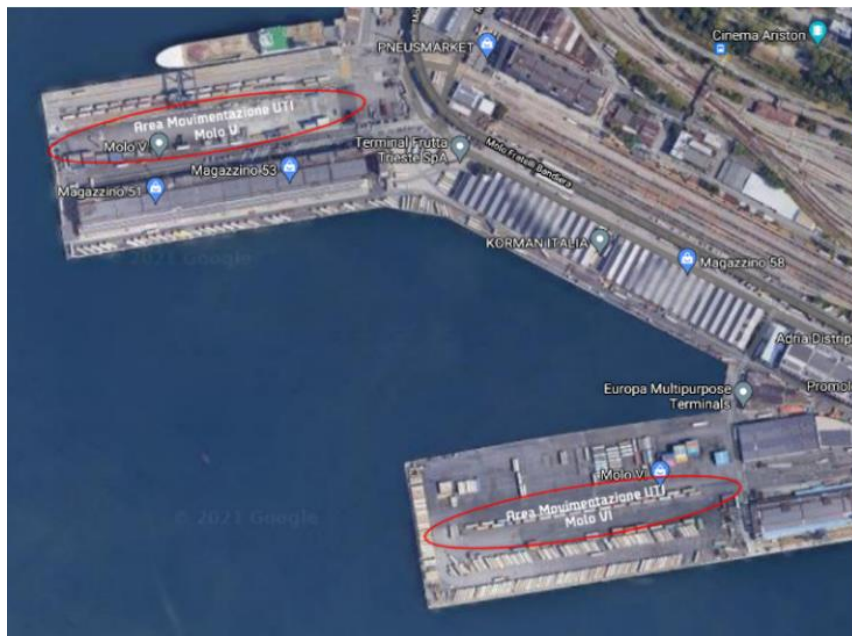


Immagine 1: Foto satellitare dei Terminal Molo V e Molo VI

1.3 Logistica

Il Terminal dispone di un'area operativa dislocata tra il Molo V, VI e la Riva Traiana di 175.000 metri quadri ed è dotato di 4 banchine equipaggiate di rampe, capaci di ospitare 4

navi Ro-Ro contemporaneamente. I collegamenti Ro-Ro tra Trieste e la Turchia sono iniziati nel 1987 e attualmente collegano la città a Pendik (sul lato asiatico di Istanbul), Ambarlı e Mersin (Turchia sud-orientale).

Su queste rotte operano 13 traghetti Ro-Ro, che navigano quotidianamente verso Pendik e due volte a settimana verso Ambarlı e Mersin per un totale di 8 partenze a settimana, per lo più dedicate ai rimorchi che si spostano tra Europa e Turchia, attualmente impostati su oltre 150.000 camion all'anno.

Dal momento che non trasportano passeggeri, i conducenti, una volta caricati i loro camion, utilizzano un servizio navetta dal porto di Trieste all'aeroporto internazionale di Lubiana, in modo da raggiungere la Turchia via aereo. Le navi DFDS in partenza da Istanbul (Pendik & Ambarlı), Yalova, Mersin, Bari e Patrasso arrivano al Terminal Riva Traiana, gestito da Samer Seaports & Terminals.

La SST dispone anche di tre magazzini (il 51, il 53 e il 55), localizzati all'interno del Terminal di Riva Traiana/Molo V, presso i quali vengono svolte le attività previste dal Regolamento per l'Esercizio delle Operazioni e dei Servizi Portuali nel Porto di Trieste (Decreto nr. 1533/2018). All'interno dei magazzini vengono svolte la gestione commerciale e amministrativa, la movimentazione dei container con sollevatore Reach Stacker, la manipolazione della merce e la gestione degli spazi del magazzino.

Per quanto riguarda i servizi intermodali, l'offerta di SST è molteplice affinché i clienti della stessa possano ridurre la loro impronta di carbonio ed essere rispettosi dell'ambiente: troviamo treni Ro-La per Salisburgo (Austria), treni del sistema ISU per Wels (Austria) e servizi multimodali per Duisburg (Germania), Bettembourg (Lussemburgo), Ludwigshafen (Germania) e Monaco di Baviera (Germania). Le partenze avvengono con diverse frequenze settimanali direttamente dal Terminal portuale.

L'area Treno, in SST, è divisa in due parti: l'area adibita alla movimentazione UTI (piazzale) e l'area treno propriamente detta, adibita all'ingresso/uscita del convoglio, quindi caratterizzata dalla presenza delle rotaie. Le squadre di lavoro che operano nella zona di movimentazione UTI non sono mai le stesse che, contemporaneamente, operano nell'area treno vera e propria. Inoltre, sussiste un'importante differenza circa l'operatività nell'Area Treno-Molo V, rispetto all'Area Treno-Molo VI. Questa differenza è dovuta al fatto che il Molo V è caratterizzato dalla presenza della Gru Transtainer.

Come si può comprendere da questa descrizione, il Porto di Trieste (incluso lo spazio in concessione all'azienda SST), come tutti i porti marittimi, è una realtà particolare,

caratterizzata da un'elevata complessità, che richiede una certa attenzione da parte di tutti coloro che vi accedono. Il ruolo del preposto alla sicurezza, per questo motivo, diventa di fondamentale importanza per una vigilanza attiva, che possa ridurre e controllare il verificarsi di situazioni spiacevoli.

2. Come cambia il ruolo del preposto nell'organizzazione della sicurezza

2.1 Le modifiche apportate dal Decreto Legge 146/21

La prima modifica di rilevanza fondamentale introdotta con l'aggiornamento al Decreto Legislativo 81/2008 è data dall'inserimento della lettera b-bis) al comma 1 dell'articolo 18, secondo la quale è previsto l'obbligo per il datore di lavoro di “individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19. (...)”. Questa introduzione porta inevitabilmente alcune aziende ad individuare forzatamente uno o più preposti, laddove questi non siano già presenti.

Il punto più impattante è la modifica apportata al ruolo del preposto circa la vigilanza e il controllo sui colleghi. L'articolo 19, comma 1, lettera a) aggiunge, infatti, alla precedente versione: “I preposti devono sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione”, un ulteriore passaggio, che recita: “e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti.”

Prima di questa modifica il ruolo del preposto era solo sottinteso, mentre ora egli è esplicitamente obbligato ad intervenire, per modificare e fornire le indicazioni necessarie ai colleghi. Inoltre, qualora il lavoratore non si adegua alle indicazioni impartite dal preposto, questi ha il dovere di interrompere l'attività ed informare i superiori diretti.

L'articolo 19, comma 1, lettera f), come in precedenza riportato, richiama l'obbligo di segnalazione al Dirigente o al Datore di Lavoro di eventuali mancanze di attrezzature, mezzi e DPI. La lettera f-bis) introduce un passo successivo alla rilevazione della condizione di rischio, disponendo che il preposto debba “in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate”. Questo punto determina una non

contestabilità dell'attività del preposto che dovesse decidere di interrompere una lavorazione per inadeguatezza delle risorse.

La previsione che il datore di lavoro appaltatore e/o subappaltatore debba comunicare al datore di lavoro committente il/i nominativo/i del/i preposto/i, ribadisce come questa figura sia eletta a perno fondamentale del processo di riduzione degli infortuni. Una figura talmente importante da essere l'unica per la quale la norma obbliga alla comunicazione al committente. La comunicazione determina anche una regolare investitura, quindi un richiamo forte e formale al ruolo investito.

Il Professor Mario Gallo, Autore de "Il Sole 24 ore", nell'ambito del Webinar "Sicurezza sul lavoro, nuovi obblighi e sanzioni per le imprese: Tutte le novità 2022", ha definito il preposto come il "gestore del rischio", ribadendo l'importanza di un suo intervento forte e deciso nei confronti del Datore di Lavoro, nonostante l'autorità di quest'ultimo possa creare trepidazione.

2.2 Partire dall' "Incident reporting"

Per analizzare i bisogni della ditta Samer Seaports and Terminals, è stato svolto lo studio di un infortunio grave avvenuto nel 2021. L'evento infortunistico è l'ultimo anello di una catena, rappresentata dall'organizzazione aziendale, probabilmente deficitaria, che è stato determinato da una causa diretta, a sua volta derivante da un più profonda causa "radice". Dal mio punto di vista è utile, in questo caso, arrivare a determinare quella causa radice.

In data 12/02/2021, presso l'impresa portuale Samer Seaports & Terminals S.r.l., è occorso un infortunio ad un dipendente durante le operazioni di trasbordo di casse mobili da vettori stradali a Roll Trailers. Si trattava di un operaio generico, impiegato al momento dell'infortunio in operazioni portuali presso il Molo V in Punto Franco Nuovo.

Il Roll Trailer è un particolare pianale di carico, provvisto di ruote, che viene agganciato ad una motrice per permettere di trasportare agevolmente i contenitori nelle varie aree del Terminal.



Immagine 2: Roll Trailer, in blu, con contenitore

Per posizionare la cassa mobile sopra al Roll Trailer viene utilizzato un apposito carrello elevatore per contenitori, chiamato “Reach Stacker”, che preleva la cassa dal vettore stradale e la carica sul Roll Trailer stesso. Ultimata la manovra di trasbordo, è necessario assicurare (in gergo, rizzare) la cassa al pianale del Roll Trailer mediante dei sistemi di ancoraggio, chiamati Twist Locks (o mandole), progettati con lo scopo di garantire la stabilità del carico ed evitare il ribaltamento della cassa durante il trasferimento a piazzale. Le mandole sono costituite da due coni fissi e contrapposti, che possono ruotare anche singolarmente, e che si inseriscono in appositi blocchi d’angolo situati ai margini dei contenitori.



Immagine 3: Twist Lock situato su un contenitore

Quando il gruista appoggia la cassa sopra al Roll Trailer, tutti i Twist Locks si trovano posizionati in mezzo tra il Roll Trailer e la casa mobile e vengono inseriti negli appositi blocchi d'angolo previsti sul contenitore. Qualora la tipologia dei Twist Locks sia ad azionamento manuale, per attivare il sistema di ancoraggio è necessario che, posizionata la cassa sul pianale, un operatore agisca manualmente su una leva presente sulle mandole stesse per azionarne l'ancoraggio.

Il lavoratore sopracitato agiva sul meccanismo del Twist Lock manualmente, tirando la leva che azionava il sistema di rizzaggio, quando la cassa, non completamente appoggiata sul pianale del Roll Trailer, si stabilizzava e, scendendo, schiacciava la sua mano destra contro il pianale. Il trauma gli causava una frattura ed una prognosi di inabilità temporanea assoluta al lavoro di 84 giorni.

È stata fin da subito esclusa la responsabilità del carrellista, in quanto l'operazione di movimentazione meccanica, al momento dell'evento, era completamente ultimata, e lo stesso si era già allontanato dalla zona in cui operava l'infortunato.

L'infortunato era addestrato, formato ed informato in materia di sicurezza sul lavoro ed era stato assunto dalla ditta Samer Seaports Terminals S.r.l. da circa due settimane, durante le quali aveva svolto addestramento specifico sulle modalità operative dell'attività che stava effettuando. La ditta aveva consegnato al lavoratore, contestualmente all'assunzione, il piano di sicurezza in vigore nel Terminal circa le attività di interesse.

Le indagini sono state indirizzate ad individuare le modalità con cui gli operatori generici svolgono di prassi il rizzaggio delle casse mobili su Roll Trailer con i Twist Locks ad

azionamento manuale ed a valutare le possibili fasi che espongono i dipendenti al rischio da schiacciamento degli arti.

L'infortunato, chiamato a SIT, dichiara che, ad un certo punto del turno, ha omesso di usare l'utensile, adoperando direttamente la mano, sia perché nessuno gli ha mai consegnato tale utensile né raccomandato di utilizzarlo per effettuare questa operazione, sia perché non lo trovava più a disposizione nell'area operativa.

Sono stati chiamati a SIT altri 7 lavoratori presenti al momento dell'infortunio (tra cui due capisquadra, nonché preposti), i quali hanno confermato che per attivare il meccanismo di rizzaggio posto sul Twist Lock ad azionamento di tipo manuale, utilizzano utensili in ferro perché, per esperienza professionale, sono consapevoli che la cassa, appena caricata, potrebbe non essere completamente appoggiata e in aderenza al pianale del Roll Trailer. Gli stessi affermavano anche che non hanno mai ricevuto delle indicazioni aziendali, né utensili, procedure o misure di prevenzione specifiche da adottare per effettuare in sicurezza l'attività di rizzaggio dei Twist Locks eseguita manualmente. A conferma di ciò, nel corso delle indagini è emerso che la ditta non ha previsto né forniture, né utilizzo di utensili per svolgere l'attività in questione; per questo motivo alcuni lavoratori se li sono procurati autonomamente e, al termine del turno di lavoro, li custodiscono dentro i propri stipetti. Al tempo stesso, però, tutti gli intervistati hanno anche evidenziato il fatto che prima di eseguire l'attività di bloccaggio/sbloccaggio dei TL, bisogna verificare che la cassa sia ben appoggiata al pianale (non si tratta di una procedura ufficiale, ma l'esperienza dei lavoratori stessi aiuta in questa valutazione).

L'infortunato, perciò, doveva accorgersi della non perfetta adesione della cassa sul pianale, soprattutto in ragione del fatto che normalmente lo spazio per inserire le mani è insufficiente (circa 2 cm). Dai filmati acquisiti risultano lampanti evidenze per le quali il lavoratore protagonista dell'infortunio ha dimostrato indifferenza nei confronti delle procedure, transitando peraltro in una zona assolutamente vietata. Prima passa sotto il collo d'oca, tra il carrello elevatore ed il pianale di destinazione del carico, procedendo in senso antiorario (nelle procedure è raccomandato il senso orario) e poi opera manualmente su un cassone mal collocato. La conclusiva e perfetta adesione del carico sul pianale provoca un "clangore metallico" di assestamento e i generici non possono non accorgersi di un suo errato posizionamento, in quanto se il carico è messo male, è storto e non entra bene nei TL. Se il carico fosse stato ben assestato, la mano piatta del generico sarebbe appena passata fra l'unità di carico e il Roll Trailer e senza alcun pericolo. Quando, invece, il carico è messo male, la

mano riesce a passare anche a pugno chiuso, ma in tal caso il pugno non lo metterebbe mai nessuno, proprio per il rischio di schiacciamento; in conclusione, se il cassone non fosse stato inclinato in maniera abnorme, il generico neppure sarebbe riuscito a stringere nel proprio pugno la leva per chiudere il TL.

Il “Piano di Sicurezza 05 – Gestione Attività di Carico/Scarico Treni e Gestione Containers presso il Molo V e VI Rev.01”, consegnato ai lavoratori e all’infortunato, indica le procedure da osservare e rispettare durante lo svolgimento delle specifiche fasi di lavoro, compresa l’attività di rizzaggio. Per l’esecuzione di tale attività, il DL non richiede ai dipendenti l’utilizzo di strumenti, utensili o l’applicazione di specifiche misure di prevenzione: questo aspetto è stato considerato, oltre al comportamento scorretto da parte del lavoratore, una delle cause dell’infortunio. Risultava, infatti, che il DL non avesse valutato tutti i rischi per la salute e la sicurezza durante l’attività di rizzaggio dei contenitori con Twist Lock ad azionamento manuale e non avesse previsto delle misure di prevenzione e protezione da adottare.

Le prescrizioni inviate da parte dell’Azienda Sanitaria Locale, da attuare entro 20 giorni, sono state:

- Integrare il DVR con una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l’attività lavorativa, compreso quello di esposizione al rischio di schiacciamento degli arti durante la fase di rizzaggio delle casse mobili sul piano del Roll Trailer, eseguito con i sistemi di bloccaggio del carico attivabili con azionamento manuale;
- Provvedere ad indicare le misure di prevenzione e protezione da adottare ed attuare per ridurre e eliminare i rischi succitati, integrando le procedure in vigore con tali misure che dovranno essere adottate ed efficacemente attuate.

Quanto prescritto è stato attuato, nei tempi e nei modi previsti, dal DdL della ditta Samer Seaports Terminals S.r.l., il quale ha provveduto anche alla stesura delle “Istruzioni di sicurezza per l’utilizzo dei Twist Lock”, fornendo ai lavoratori un piano operativo di sicurezza specifico, PSO, (caratterizzato dalla presenza di video e foto) circa il posizionamento, le modalità di inserimento/sfilamento e di chiusura/apertura dei Twist Lock stessi. Il lavoratore, secondo le nuove direttive previste, deve sempre utilizzare l’asta in dotazione e mai inserire la mano negli interstizi che si creano tra UTI e UTI e tra UTI e Roll Trailer. L’attrezzatura verrà

consegnata al preposto, che a sua volta la consegnerà al lavoratore. A fine turno l'asta dovrà essere riconsegnata al preposto tramite un verbale di consegna.

L'asta data in dotazione era provvisoria ed è stata sostituita con l'ASTA GARSTEA (il nome deriva dal lavoratore di Samer che l'ha ideata), che risulta essere più adatta ed idonea a sbloccare tutte le tipologie di TL e le diverse combinazioni di UTI.



Immagine 4: Foto dell'Asta Garstea

2.3 Come si sarebbe potuto comportare il preposto?

Con l'aggiornamento al Decreto Legislativo 81/2008, parte della responsabilità sarebbe potuta ricadere sul preposto. Egli aveva il compito di controllare e vigilare sui lavoratori, quindi avrebbe dovuto accorgersi del fatto che l'infortunato non stesse utilizzando l'asta per svolgere le operazioni sopracitate. “Di solito utilizzo dei ferri che ho utilizzato anche oggi, ma per chiudere la seconda mandola in questione al momento non avevo il ferro, che probabilmente aveva preso qualche mio collega, e pertanto ho deciso di fare l'operazione con le mani” dichiarava l'infortunato. Nonostante il lavoratore abbia sbagliato a prendere di propria iniziativa la decisione di procedere manualmente, al tempo stesso, se il preposto fosse stato vigile e attento, probabilmente si sarebbe accorto dell'operazione a rischio compiuta e sarebbe potuto intervenire determinando, un finale diverso.

Ovviamente si tratta di ipotesi che mai potremo verificare, ma è emersa la necessità di svolgere un lavoro di sensibilizzazione dei preposti proprio per evitare il ripetersi di situazioni spiacevoli di questo tipo. I preposti di SST hanno bisogno di strumenti che permettano loro di imparare ad osservare e vigilare e di mezzi utili per capire quali siano le attività che richiedono maggiore attenzione e il cui controllo non può essere in alcun modo tralasciato.

3. Strumenti di supporto al ruolo del preposto

3.1 Software Cloud “Risolvo”

In risposta all’infortunio appena descritto e ad altri eventi simili che si sono verificati negli ultimi anni, l’azienda sta attuando un approccio di tipo comportamentale nella gestione della prevenzione e promozione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. “Risolvo” è il Software Cloud che il SPP di Samer sta utilizzando per la gestione di queste tematiche e, proprio attraverso il suo ausilio, è stato pensato di realizzare uno strumento di autocontrollo per coinvolgere maggiormente i preposti e migliorare la loro attività di sorveglianza sui lavoratori: una Checklist da “compilare camminando”, che risponda all’esigenza di dotare queste figure di un mezzo per poter effettuare con efficacia la vigilanza in capo al ruolo. Queste Checklists, in futuro, si integreranno in Risolvo-App e saranno accessibili direttamente dai cellulari.

Dall’App Risolvo è possibile, inoltre, fare segnalazioni (es. non conformità, opportunità di miglioramento) o osservazioni. I preposti, perciò, dotati di questo mezzo, potranno, segnalare in tempo reale tutte le non conformità che rilevano sul campo, compresi gli infortuni.



Immagine 4: Schermata principale dell’App “Risolvo”

3.2 “Safety Assessment”: il fulcro del processo di sicurezza comportamentale

Lo scopo di questa sorveglianza, chiamata “Vigilanza Diffusa”, è quello di eseguire un controllo continuo e puntuale, finalizzato alla modifica dei comportamenti errati dei lavoratori, per evitare il verificarsi di infortuni. Il dinamismo, la volontà di andare oltre la norma e la proattività nell’agire stanno alla base di un efficace sistema orientato alla prevenzione e alla riduzione di eventi spiacevoli.

La volontà della ditta Samer Seaports and Terminals è quella di sviluppare un metodo basato sull’estensione dell’osservazione ai singoli lavoratori, percorrendo la strada del Behavior Based Safety (BBS⁶), agevolmente supportato dal Software “Risolvo”, che si presta a rispondere alle esigenze di monitorare e gestire feedback. La gestione dei comportamenti è uno dei metodi più all’avanguardia per poter incidere concretamente sulla riduzione degli infortuni nei luoghi di lavoro.

Per avviare un processo di sicurezza basato sui comportamenti è utile partire dal “Safety Assessment”, ovvero lo studio dettagliato delle performance di sicurezza di un’organizzazione e la misurazione dei comportamenti pratici attuati⁷. Questo processo ha come obiettivi l’identificazione delle iniziative in corso e lo sviluppo di un piano fondato su queste iniziative, l’acquisizione di informazioni da una persona chiave, l’identificazione delle attività e delle aree ad alto rischio, l’identificazione dei bisogni formativi, dei potenziali membri del gruppo di progetto e la creazione del supporto gestionale per la realizzazione del progetto stesso. A ciò segue il riassunto delle osservazioni e delle scoperte effettuate, da cui deriva la stesura di un piano raccomandato per la costituzione dei gruppi (nominativi dei partecipanti al gruppo di progetto, fasi preliminari per tutti gli stadi del progetto, calendario dei tempi e stima dei costi). Lo step successivo è la conduzione delle interviste, l’osservazione di riunioni, visite ispettive e attività di sicurezza nelle aree di lavoro, l’analisi delle informazioni e sviluppo del piano di miglioramento e la predisposizione del rapporto finale e della presentazione.

In SST la persona chiave individuata per la raccolta di tutte le informazioni iniziali è stata quella dell’RSPP, volenteroso di intraprendere uno studio di questo tipo. Per la costituzione del gruppo di progetto sono stati identificati, come già anticipato, i preposti, ai

⁶ Sistema di gestione della sicurezza sul lavoro basato su identificazione, osservazione e miglioramento continuo dei comportamenti critici per la sicurezza dei lavoratori.

⁷ necsi.it

quali sono stati spiegati gli obiettivi e le tempistiche circa l'attività che avrebbero dovuto svolgere, ovvero una compilazione settimanale delle Checklists somministrate (utile per analizzare i bisogni dell'azienda ed elaborare un piano di miglioramento).

Lo studio per lo sviluppo delle domande che sarebbero andate a comporre le Checklists è stato lungo e discusso. I quesiti sono stati scritti, letti e rivisti più volte, affinché non risultassero troppo impattanti per i lavoratori e per la Ditta e affinché non urtassero sensibilità alcuna.

Non è facile indirizzare verso nuovi metodi di lavoro persone già abituate da tempo ad operare in modo completamente diverso: ognuno di noi opera secondo determinati schemi comportamentali che, con il passare del tempo, diventano abitudini.

3.3 Creazione delle Checklists tramite il Software “Risolvo”

Il Software Cloud “Risolvo” è stato utilizzato per la creazione delle Checklists che i preposti sono stati chiamati a compilare con una cadenza settimanale o mensile.

L'elaborazione delle domande ha rappresentato uno dei passaggi più complessi nella realizzazione di questo progetto. Come primo passo, sono stati creati e raccolti 166 quesiti, che sono stati scremati una prima volta, dal momento che non tutti erano pertinenti alle attività svolte in SST. Una seconda scrematura è stata eseguita per escludere i quesiti più utili ad un'attività di audit piuttosto che ad un'attività di vigilanza e controllo da parte del preposto. Infine, per arrivare ad un numero consono, quindi una media di 7 domande a Checklist, alcune sono state tra loro condensate ed altre escluse. Per queste operazioni, è stato utile mettersi nei panni e nelle condizioni dei preposti, andando nelle zone operative del Terminal oggetto di studio e provando a compilare alcuni dei questionari realizzati. Tutto ciò è stato necessario per capire se i quesiti selezionati avrebbero potuto effettivamente semplificare loro la vita nello svolgimento dell'attività di vigilanza, oppure se li avrebbero messi ancora più in difficoltà.

Completati questi passaggi, si è arrivati ad un totale di 50 domande, divise all'interno delle varie Checklists. Alcuni quesiti, essendo di carattere generale o di interesse per più aree operative, sono stati inseriti all'interno di più di una Checklist. Sono state selezionate e, quindi, utilizzate domande di carattere neutro, oggettivo e realizzate in modo tale da non porre al preposto quesiti circa le sue modalità operative, per evitare risposte sicuramente positive da parte sua.

Le Checklists sono state modificate anche nel corso dei mesi, dal momento che in campo ci si è resi conto che alcuni quesiti avevano la necessità di essere riformulati o rimossi.

Le domande sono state raggruppate in più argomenti: attrezzature di lavoro, viabilità, DPI, formazione e addestramento, generale (comprendente vari aspetti dell'attività lavorativa), gestione Merce Pericolosa (MP) e emergenza.

Sono state create due tipologie di Checklists: una a compilazione mensile e una a compilazione bimensile. Quelle a cadenza bimensile sono state alternate tra loro, in modo da avere la compilazione di una Checklist a settimana, la quale era diversa da quella della settimana precedente e successiva.

Le Checklists sono state formulate in modo da permettere al preposto di concentrarsi, al momento della compilazione, su tematiche tra loro coerenti. Tutti i quesiti riguardanti i DPI, ad esempio, sono stati inseriti all'interno della stessa (da compilare ogni due settimane), così come quelli inerenti il controllo delle attrezzature e dei mezzi operativi (da compilare ogni due settimane, alternata alla precedente). Questa modalità è stata pensata per facilitare la compilazione dei questionari e l'attività osservativa dei preposti.

Trattandosi di un progetto che prevedeva il coinvolgimento di più persone, è stato bene chiedersi continuamente se si stesse procedendo nella giusta direzione; non bisogna avere fretta di andare sul campo, lo si deve fare solamente quando si è sicuri dei mezzi che si hanno a disposizione.

In totale sono state sviluppate otto Checklists diverse:

AREE	FREQUENZA DI COMPILAZIONE
Gestione attività area treni - A	Bisettimanale
Gestione attività area treni - B	Bisettimanale
Gestione attività area treni - C	Mensile
Gestione attività presso magazzini - A	Bisettimanale
Gestione attività presso magazzini - C	Mensile
Gestione movimentazione UTI - A	Bisettimanale
Gestione movimentazione UTI - B	Bisettimanale
Gestione movimentazione UTI - C	Mensile

Sono stati aperti dieci utenti “Smart” in “Risolvo”, nove per l’area treni e uno per il magazzino. Due di questi profili “Smart” sono stati assegnati al Warehouse Dept e al Trains Containers & Shunting Dept, i quali sono stati i primi a cui è stato presentato il progetto. Il giorno 20/05, infatti, è stato deciso di iniziare ad esporre alle varie figure aziendali coinvolte l’idea sviluppata nei precedenti mesi. Tutta la settimana successiva è stata utilizzata per incontrare i singoli preposti, operativi nelle aree treno presso il Molo V e in quelle adibite alla movimentazione UTI.

Dal momento che ai preposti viene chiesto di essere un po’ tecnici della prevenzione, attività al di fuori del loro ambito di competenza, è stato importante, le prime volte, recarsi nelle zone operative e leggere e rispondere con loro ai quesiti delle Checklists, per accompagnarli ed indirizzarli verso una corretta modalità di ragionamento e compilazione.

Per quanto riguarda l’Area treni e la zona di movimentazione UTI (Unità di Trasporto Intermodali) è stato preso in considerazione, per lo svolgimento di questo progetto, solamente il Terminal di Riva Traiana-Molo V. Si è pensato che potesse essere utile realizzare quest’esperienza, considerata un’esperienza pilota, in una specifica area del Terminal, caratterizzata da un maggior indice infortunistico a causa dell’elevato traffico che la caratterizza.

3.4 Funzionalità delle Checklists

Se, da un lato, le Checklists sono state formulate come strumenti di controllo, al tempo stesso hanno avuto una rilevanza fondamentale anche nel campo delle segnalazioni delle non conformità (NC). Hanno permesso al preposto, infatti, di individuare tutto ciò che “non andava bene” e di metterlo nero su bianco. Fino a prima, nella maggior parte dei casi, una NC veniva riferita a voce da parte del preposto ai superiori, tanto da facilitarne la sua dispersione. Adesso, con questi strumenti, viene messa per iscritto e ciò pone inevitabilmente il preposto in una posizione di garanzia nel caso in cui dovessero accadere eventi spiacevoli.

3.5 Sperimentazione operativa della Checklist

L’attività lavorativa in SST è organizzata in 3 turni di lavoro. Durante ogni turno, per quanto riguarda l’area operativa del Molo V, sono presenti al massimo tre squadre: due adibite alla movimentazione UTI e una impegnata nell’Area Treno vera e propria.

Per la somministrazione delle Checklists è stata scelta la giornata di mercoledì, poiché si tratta del giorno in cui è più facile trovare due squadre al mattino (I turno), due squadre il pomeriggio (II turno) e una giornaliera (presente durante l'intera giornata) e questo avrebbe permesso di raccogliere un maggior numero di dati. Per questioni di organizzazione interna, non tutte le settimane erano presenti sei squadre, spalmate sui due turni di lavoro, dal momento che non sempre è capitato di trovare tre squadre operative per turno.

Le prime settimane non sono state così semplici. Alla presentazione del progetto i preposti si erano dimostrati interessati e disposti a mettersi in gioco, ma tra il dire e il fare le cose sono leggermente cambiate. Possiamo riconoscere due tipologie di soggetti: quelli che, fin da subito, hanno colto l'importanza dell'attività e quelli che l'hanno svolta perché "costretti". Questi ultimi, mossi anche da una sfiducia a livello dirigenziale, vedevano la compilazione delle Checklists come un momento "portato via al lavoro". Chiamati all'osservazione e alla rilevazione degli aspetti negativi dell'attività lavorativa, spesso ribattevano con un "Che senso ha rispondere a questa domanda, se è da settimane che ho segnalato il problema e nessuno ha ancora fatto qualcosa?".

Di fronte ad osservazioni di questo tipo si è cercato di far ragionare i preposti sul fatto che le loro segnalazioni fossero sempre avvenute "a parole", mai per iscritto. In questo modo era inevitabile che le informazioni venissero girate e rigirate senza che mai qualcuno prendesse realmente in considerazione il problema.

A fronte della modifica normativa, il preposto è investito di una maggiore responsabilità e per evitare che eventuali colpe ricadano su di lui, è necessario che egli comunichi formalmente al datore di lavoro, o chi per esso, le criticità emerse. Così facendo, il preposto può dimostrare di aver svolto il suo ruolo di vigilanza, facendo ricadere la responsabilità di danni a cose o persone sui suoi superiori.

Per spiegare meglio il concetto sopracitato viene fatto un esempio: se le condizioni della pavimentazione stradale non assicurano un transito sicuro dei mezzi operativi e, in sede di compilazione della Checklist, alla domanda "Le condizioni della pavimentazione stradale sono idonee all'operatività in sicurezza?" il preposto ha risposto "NO", queste informazioni arrivano al SPP, il quale le inoltra alla Dirigenza. Se il DL, di fronte a queste osservazioni, non dimostra alcun interesse e non attua delle correzioni, è su di lui che grava la responsabilità in caso di infortunio.

3.6 Il ruolo del Servizio Prevenzione e Protezione

Per valutare l'efficacia dell'attività di vigilanza attiva verso la quale si stava cercando di portare i preposti, il SPP svolgeva, a sua volta, un "controllo" sulla compilazione delle Checklists.

Alla fine di ogni mese, il SPP prendeva in esame tutte le Checklists compilate e tutti i Feedbacks emersi da esse, per raccogliere le criticità individuate dai preposti. Sono state, poi, elaborate delle brevi relazioni (in allegato), le quali sono state inviate alla Dirigenza, affinché venisse a conoscenza di quanto rilevato ed attuasse quanto ritenuto necessario.

Ogni relazione è stata confrontata con quella del mese precedente, per verificare l'avvenuta o meno correzione delle non conformità. Nella maggior parte dei casi i diversi preposti hanno rilevato le stesse problematiche all'interno del Terminal, ma, talvolta, sono emerse delle discordanze. Per una stessa domanda, infatti, è capitato che ci fossero risposte diverse, nonostante ciò non fosse possibile, in quanto si trattava di osservazioni oggettive, non determinabili da pareri o visioni personali. Ad esempio, dalla relazione finale del primo mese di raccolta dati (mese di giugno⁸), alla domanda "Sono presenti i Libretti di Uso e Manutenzione a bordo dei mezzi operativi?", emerge che il 55% dei preposti ha risposto "SI", mentre il restante 45% ha risposto "NO". Questo si è verificato per il semplice fatto che, durante la compilazione, il preposto spesso non andava a verificare l'effettivo stato delle cose, ma si basava sulla memoria. La rilevazione di questa problematica è stata utile per capire dove intervenire e dove andare ad agire per sensibilizzare il preposto stesso.

⁸ **Allegato 2:** Relazione finale Checklists - mese di giugno

4. Analisi e interpretazione dei dati

Il processo di analisi dei dati si è svolto attraverso il trasporto di tutte le informazioni raccolte nell'arco dei tre mesi in una tabella Excel, con lo scopo di comprendere graficamente l'andamento dei dati stessi nel periodo di tempo considerato. I grafici derivanti non sono, dal punto di vista visivo, significativi, poiché dal primo mese essi non hanno seguito un andamento costante e, soprattutto, coerente. Soprattutto nell'ultimo mese, la compilazione delle Checklists si è trasformata in un compito da svolgere nel minor tempo possibile ed è stata notata una minore attenzione nella risposta alle domande. Si tendeva, infatti, a non verificare la situazione reale sul campo di lavoro, ma a rispondere in modo pressoché casuale.

Per fare un esempio, l'andamento dei dati relativi alla domanda “Il segnalatore è dotato dell'apposita radio ricetrasmittente per fornire le indicazioni di manovra all'addetto al Reach Stacker (da utilizzare quando non è possibile mantenere il contatto visivo)?”, è il seguente:

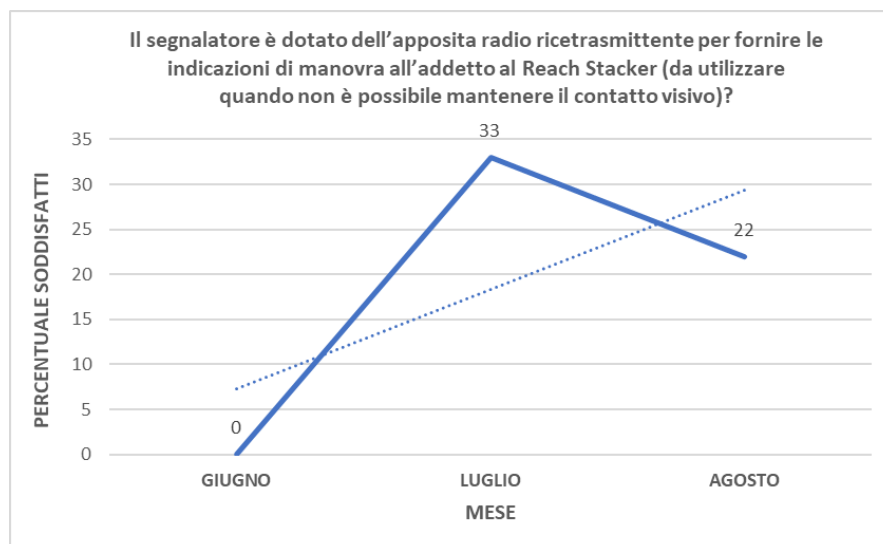


Grafico 1: andamento percentuale soddisfatti per mese

Dal momento che nei mesi di luglio e agosto⁹ non sono state consegnate le radio ai segnalatori, anche in quei mesi la percentuale di soddisfatti dovrebbe essere uguale a 0. Il fatto che rispettivamente il 33% e il 22% dei lavoratori nei due mesi successivi a quello di giugno fossero soddisfatti, fa pensare che non abbiano risposto in modo serio e consapevole. La domanda, infatti, era stata formulata in modo da poter prevenire l'ottenimento di risposte differenti: o sono presenti le radio (SODDISFAZIONE, quindi “SI”) o non lo sono

⁹ **Allegato 3:** Relazione finale Checklists - mese di luglio; **Allegato 4:** Relazione finale Checklists - mese di agosto;

(INSODDISFAZIONE, quindi “NO”). Questa situazione può essere riscontrata anche per altri quesiti.

Dalle Checklists del mese di giugno¹⁰ emerge una certa coerenza nelle risposte da parte dei preposti. Tra le problematiche maggiormente evidenziate si trova un’insoddisfazione nei confronti dei DPI forniti ai lavoratori da parte dell’azienda, l’assenza dei Manuali di Uso e Manutenzione a bordo dei mezzi operativi e la necessità di sistemare la pavimentazione stradale, non idonea al transito in sicurezza dei mezzi stessi. Emerge l’inadeguatezza della segnaletica orizzontale e di quella verticale per il traffico sia pedonale che veicolare ed è stata riscontrata una non conoscenza delle procedure aziendali, in quanto i lavoratori spesso svolgono manovre o prendono decisioni non previste. Quest’ultimo aspetto riguarda soprattutto i lavoratori ALPT¹¹, non dipendenti della SST, che spesso risultano anche privi dei dispositivi di protezione individuale. Problematica molto trattata e ripetutamente sottolineata dai preposti alla sicurezza è legata alla mancata fornitura delle radio ricetrasmittenti ai segnalatori, i quali, nello svolgimento della loro attività, necessitano di essere in comunicazione continua con gli autisti dei mezzi operativi.

Anche dalle Checklists del mese di luglio¹² la pavimentazione risulta inadeguata, tanto che 0 preposti su 5 si sono dimostrati soddisfatti e, allo stesso modo, continuano ad essere assenti anche i Manuali di Uso e Manutenzione a bordo dei mezzi operativi. I segnalatori non sono ancora stati dotati delle radio ricetrasmittenti, nonostante queste siano pronte per essere consegnate. Dal punto di vista della formazione dei lavoratori, è stata segnalata una non conoscenza delle procedure di gestione delle merci pericolose (MP), che, però, non emerge dalla raccolta dati del mese di agosto¹³, dal momento che sono state distribuite direttamente dal SPP ai lavoratori delle procedure informative. Nell’ultimo mese le segnalazioni sono molto diminuite e, in generale, la percentuale di soddisfatti tende ad aumentare rispetto a quella del mese di luglio.

Un dato interessante da esaminare è legato alla segnaletica del Terminal, considerata dalla maggior parte dei preposti non completa. Da tutti e tre i mesi è emerso che i mezzi aziendali ed operativi non sempre rispettano le regole di viabilità interna e questo è anche collegato al fatto che molti autisti a bordo di alcuni mezzi sono esterni all’azienda e non

¹⁰ **Allegato 2:** Relazione finale Checklists - mese di giugno;

¹¹ ALPT: Agenzia per il Lavoro Portuale del Porto di Trieste; L'Agenzia ha lo scopo di fornire lavoro temporaneo portuale, nell'ambito della circoscrizione allo stato di competenza dell'Autorità Portuale di Trieste;

¹² **Allegato 3:** Relazione finale Checklists - mese di luglio;

¹³ **Allegato 4:** Relazione finale Checklists - mese di agosto;

conoscono le regole di viabilità stesse. La mancanza o la non visibilità delle segnaletiche orizzontali e verticali per il traffico veicolare sono sicuramente motivo di incomprensioni, le quali possono facilmente causare incidenti.

Mese	Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
GIUGNO	8 su 13	La segnaletica orizzontale per il traffico veicolare è ben visibile?	61
GIUGNO	6 su 13	La segnaletica verticale per il traffico veicolare è ben visibile?	46
LUGLIO	4 su 10	La segnaletica orizzontale per il traffico pedonale è ben visibile?	40
LUGLIO	4 su 10	La segnaletica verticale per il traffico veicolare è ben visibile?	40
AGOSTO	5 su 15	La segnaletica orizzontale per il traffico veicolare è ben visibile?	36
AGOSTO	1 su 15	La segnaletica verticale per il traffico veicolare è ben visibile?	0,7

Tabella 1: Estrazione dei dati raccolti dalle Checklists somministrate ai preposti dei mesi da giugno ad agosto¹⁴

Il grafico a linee che ne deriva è il seguente:

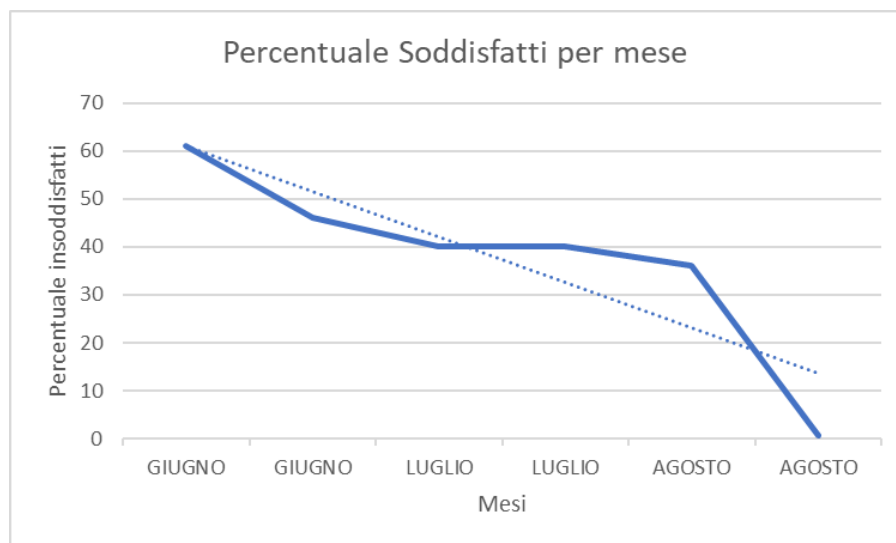


Grafico 1: Rappresentazione grafica dei dati contenuti nella tabella soprastante

La linea di tendenza va verso il basso, il che è indice di una crescita di insoddisfazione da parte dei preposti. La segnaletica orizzontale, infatti, è andata via via consumandosi, mentre per quanto riguarda quella verticale, la carenza di segnali è stata sempre più o meno evidente agli occhi dei preposti.

La raccolta dei dati attraverso le Checklists ha chiaramente dimostrato che la figura del preposto in ambito portuale non può coincidere solamente con quella del caposquadra.

¹⁴ **Allegato 2:** Relazione finale Checklists - mese di giugno; **Allegato 3:** Relazione finale Checklists - mese di luglio; **Allegato 4:** Relazione finale Checklists - mese di agosto;

Quest'ultimo, ovviamente, ha un ruolo fondamentale, quale figura di riferimento per i componenti delle varie squadre, che vedono in lui un coordinatore. Quello che traspare, infatti, è proprio questo: il caposquadra si limita a coordinare e a dare direttive ai suoi "sottoposti", senza svolgere un ruolo di vigilanza dal punto di vista della sicurezza. Questo accade perché il caposquadra non ha a sua disposizione il tempo di controllare il giusto modo di operare dei colleghi, dal momento che egli stesso ha dei compiti da svolgere.

La compilazione delle Checklists e, quindi, l'osservazione dei colleghi durante il turno, era per il caposquadra un peso. Molto spesso alcuni di questi, sapendo essere giunto il momento della settimana da dedicare al questionario, cercavano di trovare altro da fare, pur di non dedicare due minuti del loro tempo ad esso. Infatti, come si può notare dal grafico sotto riportato, il numero di dati raccolti durante il primo mese è maggiore rispetto ai due mesi successivi, segno della maggiore volontà e disponibilità dimostrata inizialmente.

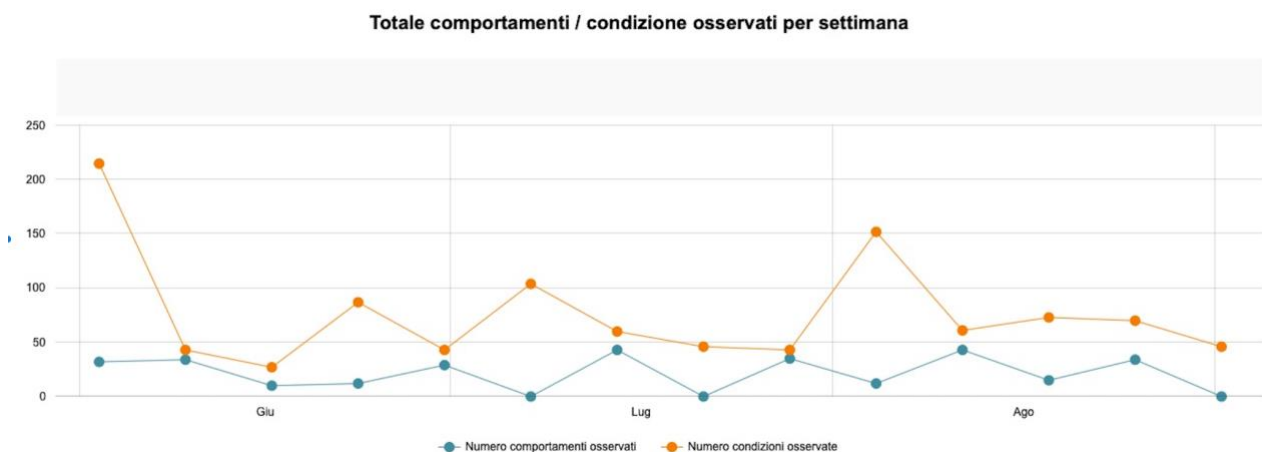


Grafico 2: Rappresentazione grafica del totale dei comportamenti e delle condizioni osservati per settimana

Non è propriamente corretto generalizzare, ma la maggior parte dei capisquadra era contrariata per dover controllare il lavoro fatto da altri, in quanto affermava che ogni lavoratore/operaio doveva essere in grado di svolgere il proprio lavoro in autonomia.

La necessità di avere delle figure in azienda che svolgano esclusivamente il ruolo di preposto, soprattutto in un contesto complesso come quello portuale è evidente, certo è che richiederebbe un maggior dispendio economico, che l'azienda deve essere disposta a sostenere.

Al tempo stesso, anche la Dirigenza non si è dimostrata propriamente interessata a quanto emergeva dalla raccolta dati e questo fattore non ha sicuramente aiutato i capisquadra ad aumentare la loro motivazione nella compilazione. Rispetto alle prime Checklists, i dati

raccolti nelle ultime sono molto simili, il che significa che i problemi che c'erano sono rimasti. Per aumentare la fiducia dei lavoratori a livello aziendale si deve sicuramente lavorare anche sotto questo aspetto.

L'azienda conosce le nuove disposizioni previste dalla normativa ed ha dimostrato di attuarle con la nomina formale dei preposti. Questo deriva esclusivamente dalla necessità di adempiere un obbligo normativo, non da una reale convinzione circa l'utilità di una figura che possa trasmettere dei Feedbacks alla dirigenza sull'efficacia della politica aziendale.

5. L'adozione di un sistema basato sulle scienze comportamentali

5.1 Il metodo BBS

La ditta SST, inserita in un quadro di relazioni di scambio internazionale, e forse indirizzata in modo significativo dalla componente “straniera” dell'azienda (DFDS), ha scelto, per la gestione della “Safety Policy” in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, lo sviluppo di un sistema basato sul metodo della Behavior Based Safety (BBS). Con il termine Behavior Based Safety si intende un insieme di metodi per la gestione della sicurezza basato sul miglioramento dei comportamenti individuali significativi per la sicurezza dei lavoratori, con l'obiettivo di ridurre drasticamente gli infortuni; questa metodologia, sperimentata con successo dagli anni '80 nel mondo anglosassone, USA in particolare, ha avuto numerose e significative applicazioni anche in Italia, a partire dai primi anni del 2000¹⁵.

Le metodologie della BBS fondano le proprie radici teoriche nella “Behavior Analysis”, quella branca della psicologia che spiega il comportamento umano usando il paradigma di Skinner¹⁶, ovvero mettendolo in correlazione causale con stimoli “antecedenti” (che precedono il comportamento – detti anche stimoli discriminanti) e stimoli “conseguenti” (a valle del comportamento). Questi stimoli conseguenti modellano la probabilità del comportamento futuro che il soggetto metterà in atto di fronte a simili stimoli discriminanti. Tale approccio, infatti, è stato indicato anche come valutazione ABC: si valutano le condizioni Antecedenti del comportamento (A), il comportamento (B-Behaviour) stesso e le Conseguenze del comportamento (C).

Attraverso il paradigma di Skinner (detto anche del condizionamento operante) si possono realizzare procedure di modifica comportamentale.

Se le tecniche BBS sono utilizzate prevalentemente negli Stati Uniti e nei paesi anglosassoni, dove il Safety Management adotta esclusivamente tali metodologie per lo sviluppo dei comportamenti di sicurezza, la storia della BBS in Italia è molto recente e rimane legata comunque ai ricercatori e consulenti statunitensi, che hanno divulgato il protocollo nel nostro paese.

¹⁵ Borghetto R., Gestione dei comportamenti di sicurezza e protocollo B-BBS, Roma, EPC Editore, 2020;

¹⁶ Burrhus Frederic Skinner (1904-1990): psicologo statunitense rappresentante di spicco della corrente comportamentista, soprattutto per ciò che riguarda la teoria del “condizionamento operante”;

Questa tecnica di gestione della sicurezza concentra l'attenzione sui comportamenti e utilizza metodologie partecipative per ridurre gli infortuni sul lavoro, attraverso la riduzione o l'eliminazione delle azioni insicure. Si tratta di un protocollo scientifico nato nell'ambito delle scienze del comportamento, le quali hanno dato origine ad un vero e proprio insieme di metodi e tecniche.

L'evidenza sperimentale e i dati raccolti nelle imprese eccellenti per sicurezza in tutto il mondo mostrano come l'applicazione della Behavior Based Safety risulti essere un idoneo presupposto per la promozione della cultura della sicurezza sul lavoro ed un elemento basilare nel processo di rinnovamento organizzativo delle aziende impegnate nel contrastare il fenomeno infortunistico. Il risultato atteso di un intervento condotto nel rispetto delle regole BBS in una tipica azienda di processo è l'azzeramento o la riduzione drastica dei comportamenti a rischio e del numero e della gravità degli infortuni.

Tuttavia, la costruzione teorica su cui si basa la BBS, ovvero quella del comportamentismo, è spesso criticata perché non considera l'impatto della dimensione "organizzativa" della sicurezza e non considera delle variabili che agiscono sull'uomo. La riduzione degli infortuni e la promozione della salute e sicurezza sul lavoro in porto dipendono, è questo è rilevabile dalla valutazione delle Checklists che abbiamo utilizzato in prima linea, anche dalle condizioni strutturali dell'ambiente lavorativo. I comportamenti dei lavoratori possono essere più o meno corretti, ma se l'ambiente non garantisce *preventivamente e strutturalmente* l'operatività in sicurezza, qualsiasi forma di proattività e compliance da parte degli operatori potrebbe essere vanificata. Esemplificando il tutto, se la pavimentazione stradale sulla quale circolano i mezzi è integra e correttamente mantenuta nel tempo, il corretto comportamento dei lavoratori va ad innalzare il livello di sicurezza e a contribuire alla riduzione degli eventi infortunistici; se, al contrario, la pavimentazione stradale è caratterizzata da buche e irregolarità, non c'è comportamento corretto che possa avere un impatto risolutivo in tema di infortuni.

La gestione BBS all'interno di un'azienda e il concetto di "proattività" applicato ad essa supportano ed integrano le tecniche del sistema della sicurezza. Il metodo BBS ha dimostrato che, se applicato correttamente, porta risultati concreti in termini di diminuzione di incidenti e di infortuni sul lavoro attraverso una più forte collaborazione tra i diversi operatori che osservano e segnalano i comportamenti errati. Il metodo BBS sviluppa il processo di responsabilizzazione del lavoratore, che percepisce la sicurezza non come un principio aleatorio e astratto che riguarda i manager e la Direzione, ma come una continua e costante

azione quotidiana che lo riguarda direttamente: il peso della gestione della sicurezza è suddiviso tra tutti i soggetti aziendali, perché solo agendo in maniera collettiva, collaborativa e armoniosa è possibile ridurre gli infortuni.

Il comportamento stesso dei lavoratori, in ogni caso, va messo in correlazione causale con una serie molto ampia di stimoli antecedenti (a monte) e (ancor di più) stimoli “conseguenti” (a valle) al comportamento, che comprendono anche stimoli di natura motivazionale.

5.2 Compliance e proattività: una visione prospettica

La sicurezza basata sui comportamenti può essere una strada sicuramente più conveniente dal punto di vista economico, in quanto l’agire direttamente sui lavoratori piuttosto che sull’ambiente lavorativo richiede costi molto minori. Al tempo stesso è un tipo di approccio che non può essere applicato in tutte le realtà lavorative, in quanto, in primo luogo, richiede una certa predisposizione da parte dei soggetti coinvolti.

Gli studiosi, negli ultimi anni, hanno associato al termine “SICUREZZA” un concetto più ampio e più profondo, che va al di là del rispetto delle conformità; è stato individuato un qualcosa ritenuto essere più importante in un contesto come quello organizzativo. La distinzione tra la conformità alla sicurezza e la partecipazione alla sicurezza può essere paragonata a quella che sussiste tra compito e prestazioni contestuali nella più ampia performance lavorativa: lo svolgimento di un compito si riferisce all'esecuzione delle attività di ruolo prescritte, che contribuiscono alle attività tecniche di base di un'organizzazione, mentre le prestazioni contestuali comprendono una gamma di comportamenti che supportano il nucleo sociale e psicologico del contesto di lavoro organizzativo.

Secondo un articolo che ha trovato spazio all’interno del “THE EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY”, a cui hanno contribuito alla stesura Matteo Curcuruto¹⁷, Sharon K. Parker e Mark Griffin¹⁸, la partecipazione alla sicurezza è parallela alla contestuale performance e si concentra su "comportamenti volontari che rendono il luogo di lavoro più sicuro, oltre la sicurezza prescritta". Questi comportamenti includono una vasta gamma di attività (come la partecipazione ad attività volontarie di sicurezza, aiutare i colleghi con problemi relativi alla sicurezza e partecipare a riunioni in materia di sicurezza) che non possono garantire direttamente una sicurezza personale

¹⁷ School of Social Sciences, Leeds Beckett University;

¹⁸ Faculty of Business and Law, Curtin University;

dell'individuo, ma che "aiutano a sviluppare un ambiente che sostiene la sicurezza". In questo contesto è facile comprendere l'importanza della proattività, intesa come auto-iniziativa e sviluppo di sforzi mirati al cambiamento futuro di sé stessi o della situazione.

La proattività risulta essere particolarmente importante in caso di incertezza o situazioni imprevedibili in cui non è possibile pre-specificare le azioni desiderate (gli individui devono essere in grado di auto-avviare il cambiamento), mentre la conformità alla sicurezza è più appropriata quando i rischi sono noti e possono essere anticipati. Tuttavia, non tutti i rischi possono essere previsti in anticipo, specialmente in organizzazioni altamente complesse con alti livelli di dinamismo e interdipendenza tra componenti umane e tecniche¹⁹.

I capisquadra portuali hanno spesso conoscenze, abilità e competenze che, se applicate ed utilizzate in modo proattivo, possono consentire la prevenzione di problemi e incidenti: le azioni anticipate aumentano la probabilità di ottenere una migliore gestione del rischio preservando l'efficienza produttiva²⁰.

Il suddetto articolo propone tre categorie di predittori motivazionali che influenzano l'iniziativa di sicurezza. Gli autori hanno definito la proattività come un processo orientato al raggiungimento di uno scopo, che coinvolge sia la definizione di un obiettivo proattivo, che lo sforzo di raggiungere tale obiettivo. Gli obiettivi proattivi che gli individui possono perseguire variano in base a due dimensioni: il futuro che mirano a realizzare (nel caso attuale, migliorare i sistemi di sicurezza dell'organizzazione) e il cambiamento delle condizioni organizzative. Parker & Collins²¹ hanno identificato una serie di stati motivazionali che incoraggiano la generazione proattiva di obiettivi e sostengono lo sforzo messo in atto per raggiungere gli obiettivi stessi. In primo luogo, la categoria di motivazione "può fare" si riferisce alle convinzioni sulla propria capacità di mettere in atto comportamenti di iniziativa di sicurezza nei luoghi di lavoro. In secondo luogo, una categoria di motivazione "ragione" riguarda i valori soggettivi di sicurezza e un alto grado di interiorizzazione della responsabilità di sicurezza, che porta gli individui ad essere disposti a sfidare le condizioni dello status quo. Infine, una terza categoria, gli orientamenti futuri, rappresentano tutti gli sforzi diretti delle persone verso gli obiettivi specifici della prevenzione e del miglioramento continuo.

¹⁹ M.A. Griffin, J. Cordery, C. Soo - *Dynamic safety capability: How organizations proactively change core safety systems*, in *Organizational Psychology Review*, 2016;

²⁰ M.A. Griffin, J. Cordery, C. Soo - *Dynamic safety capability: How organizations proactively change core safety systems*, in *Organizational Psychology Review*, 2016;

²¹ S.K. Parker, C.G. Collins - *Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors*, in *Journal of management*, 2010;

5.2.1. “Può fare”

La motivazione "Può fare" implica che gli individui abbiano una forte convinzione di poter essere proattivi, così come la convinzione di poter affrontare le conseguenze dell'azione proattiva²². Allo stesso tempo, essa comprende anche le credenze di autoefficacia degli individui (Posso farlo?) e le loro convinzioni di controllo (è possibile influenzare la situazione?). A sostegno di questo percorso, molti studi hanno dimostrato l'importanza dell'autoefficacia²³ e valutazione del controllo²⁴ nel plasmare la proattività. L'autoefficacia, che si riferisce alla capacità percepita degli individui di svolgere compiti proattivi, integrativi e interpersonali, oltre i compiti tecnici prescritti, si è dimostrata particolarmente importante²⁵. Nel contesto della sicurezza, più il livello di convinzione di autoefficacia è elevato, più gli individui sono spinti ad avviare sforzi di proattività e ad affrontare le loro conseguenze. La convinzione che si possa avere successo nel sostenere la sicurezza, al di là del rispetto delle regole, è probabile che sia importante nel generare obiettivi di sicurezza proattivi dato l'alto potenziale rischio psicologico associato allo sfidare lo status quo. Al di là dell'autoefficacia, è anche importante credere che il comportamento in gioco porterà al risultato positivo atteso per il miglioramento della sicurezza²⁶. Senza tali convinzioni di controllo, le persone non possono considerarsi efficaci nel generare un'adeguata iniziativa di sicurezza e non attueranno questo comportamento in quanto percepiscono che i loro sforzi saranno futili. Gli individui con valutazioni di controllo positivo sul miglioramento della sicurezza, al contrario, tenderanno ad avere un forte senso di responsabilità, a non arrendersi facilmente, a cercare opportunità di agire, ad avere grandi speranze di successo e a cercare attivamente informazioni e feedback; tutti elementi che supportano la proattività legata alla sicurezza.

5.2.2. “Ragione”

La categoria di motivazione “Ragione” è indicata come la proprietà interiorizzata e la sentita responsabilità. Come sostenuto da Parker & Collins²⁷, “la motivazione è insufficiente;

²² E.W. Morrison, C.C. Phelps - *Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change*, in *Academy of management Journal*, 1999; S.K. Parker, H.M. Williams, N. Turner - *Modeling the antecedents of proactive behavior at work*, in *Journal of applied psychology*, 2006;

²³ Ad esempio, Parker, William & Turner, 2006;

²⁴ M. Frese, D. Fay - *Personal Initiative (PI): An Active Performance Concept for Work in the 21st Century*, in *Research in organizational behavior*, 2001;

²⁵ S. Ohly, C. Fritz - *Challenging the status quo: What motivates proactive behaviour?*, in *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2007;

²⁶ A. Bandura - *Social cognitive theory: An agentic perspective*, in *Annual review of psychology*, 2001;

²⁷ S.K. Parker, C.G. Collins - *Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors*, in *Journal of management*, 2010;

le persone potrebbero sentirsi in grado di migliorare i metodi di lavoro, per esempio, ma non hanno “motivi” convincenti per farlo”. Gli individui per modificare un comportamento a favore del raggiungimento di un obiettivo devono voler essere proattivi o vedere il valore associato all’essere proattivi. Con la conformità alla sicurezza, la “ragione” è già in vigore: la conformità è prevista come prescritto dai regolamenti esterni²⁸. Con l’iniziativa sulla sicurezza, invece, un esternalizzato “Motivo” è più difficile da trovare, soprattutto dal momento che i risultati delle azioni di iniziativa sulla sicurezza sono incerti e potrebbero verificarsi a lungo termine piuttosto che a breve termine.

Le persone è importante che vedano l’iniziativa sulla sicurezza come parte del loro ruolo e in questo ha sicuramente una posizione centrale l’organizzazione aziendale.

5.2.3. “Orientamento futuro”

Oltre alle convinzioni personali degli individui che possono essere proattivi nel campo della sicurezza e alla loro “ragione” interiorizzata di farlo, gli individui devono anche approvare principi o credenze di sicurezza orientati alla proattività.

Generalmente, un orientamento futuro consente alle persone di adottare strategie più proattive per il raggiungimento degli obiettivi²⁹. Nel contesto della sicurezza sul lavoro, un orientamento futuro indirizza l’attenzione al rischio potenziale³⁰, mobilita le risorse per adattarsi alle possibilità future³¹ e motiva un approccio più flessibile verso le minacce legate alla sicurezza. Il miglioramento continuo delle procedure e delle condizioni di lavoro fa parte di una cultura di apprendimento orientata alla sicurezza³², e motiva le persone a rilevare, contenere e riprendersi dagli errori e, infine, a sviluppare strategie e approcci più adattivi per far fronte ai problemi di sicurezza esistenti e ai potenziali problemi di lavoro con implicazioni per la sicurezza in futuro.

²⁸ M. Gagné, E.L. Deci - *Self-determination theory and work motivation*, in *Journal of Organizational behavior*, 2005; Parker et al., 2010;

²⁹ K. Strauss, M.A. Griffin & S. K. Parker - *Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors*, in *Journal of Applied Psychology*, 2012;

³⁰ M.A. Griffin, M. R. Hodkiewicz, J. Dunster, L. Kanse, K.R. Parkes, D. Finnerty, J.L. Cordery & K.L. Unsworth - *A conceptual framework and practical guide for assessing fitness-to-operate in the offshore oil and gas industry*, 2014;

³¹ E. Hollnagel - *The past and future of safety management*, in *Safety-I and Safety-II*, 2014;

³² F. Guldenmund - *Understanding and Exploring Safety Culture*, 2010; J. T. Reason – *The Human Contribution: Unsafe Acts, Accidents and Heroic Recoveries*, 2008;

5.3 La sicurezza basata sui comportamenti nella SST

Gli approcci di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro possono avere un carattere di tipo tecnico (agendo su macchine, ambiente e strutture), oppure basarsi su modalità di prevenzione comportamentale. La prevenzione di tipo comportamentale, quindi l'andare ad agire sui comportamenti dei lavoratori, in una realtà come quella portuale, viene dopo una solida base di sicurezza strutturale e tecnica. Il rapporto "Infor.MO", infatti, ci fa capire che il solo approccio comportamentale non può andare a ridurre il rischio infortunistico in porto, perché la maggior parte delle situazioni di rischio scaturiscono dall'ambiente e dal contesto operativo.

Se questi ultimi non sono sicuri, le situazioni spiacevoli potrebbero verificarsi anche nell'ambito di comportamenti corretti; è l'ambiente che deve adattarsi all'uomo, non viceversa!

I soggetti della SST che rivestono una posizione apicale all'interno dell'organigramma aziendale per la sicurezza, quali il Datore di Lavoro e i Dirigenti, non sono ancora riusciti ad andare oltre la mera definizione di "sicurezza" e si limitano ad adempiere alle prescrizioni previste dalla legge. Per fare un esempio, le figure dei preposti sono state "individuate e nominate formalmente"³³, ma non è stata verificata la reale attitudine di questi nello svolgimento del ruolo. Questo non permette all'azienda di fare il salto di qualità e fa trasparire la sensazione che essa sia addirittura poco interessata al benessere e alla sicurezza dei lavoratori. Questi ultimi, compresi i preposti, ribadendo il concetto della "Ragione", potrebbero sentirsi in grado di migliorare i metodi di lavoro, per esempio, ma non hanno "motivi" convincenti per farlo, in quanto non sono spinti da alcuna motivazione.

³³ Articolo 18, lettera b-bis), comma 1 - Decreto Legislativo 81/2008

6. Conclusioni

Possiamo dire che l'evidenza che si pone prioritariamente all'attenzione in questo lavoro di tesi è la necessità, specie negli scenari complessi, di un approccio integrato al Safety Management.

Prima di affidarsi ad una tecnica di gestione della sicurezza che concentri l'attenzione sui comportamenti dei lavoratori, nel caso della SST, è opportuno costruire una solida base di partenza, costituita da misure di prevenzione efficaci e condizioni strutturali adeguate. Al tempo stesso, è importante che i lavoratori percepiscano l'ambiente di lavoro come sicuro e operino in un clima sereno, caratterizzato da una Dirigenza sempre disponibile e presente.

Se i lavoratori rilevassero maggior interesse nei loro confronti, sicuramente, crescerebbe anche la loro motivazione e, tra gli aspetti positivi che ne deriverebbero, ci sarebbe anche lo svolgimento del ruolo di vigilanza in capo al preposto in modo più efficace.

I preposti, nelle prime settimane di raccolta dati, hanno dimostrato una notevole motivazione nella compilazione delle Checklists, convinti del fatto che queste avrebbero potuto essere utili per la risoluzione di alcune problematiche aziendali. Il fatto che essi segnalassero, anche tramite le risposte ai questionari, le non conformità e che le stesse non fossero poi prese in considerazione dall'organizzazione, ha provocato una graduale perdita di interesse nei confronti del progetto messo in piedi con l'aiuto del SPP, da cui è derivata una compilazione poco impegnata delle Checklists seguenti.

In questo contesto assume particolare importanza anche la formazione dei preposti, che permette agli stessi di acquisire un occhio più vigile e di concentrare la loro attenzione verso gli aspetti più ostici dei processi lavorativi. Essi dovrebbero controllare al tempo stesso tutte le aree e tutti i lavoratori, ma è evidente che la loro onnipresenza non sia possibile; è per questo che tra le skills richieste sono annoverate la capacità di scelta e quella di concentrazione verso le operazioni i cui rischi sono maggiori.

Il RSPP, a seguito della modifica normativa, si è preoccupato di convocare singolarmente i preposti e di spiegare loro le nuove responsabilità previste dal Decreto Legge 146/21.

In presenza, però, di una Dirigenza poco reattiva alle segnalazioni pervenute, lo svolgimento del proprio ruolo diventa una forzatura per il preposto, che non sarà stimolato a svolgere le proprie prestazioni in maniera performante.

Al momento, per l'azienda, la soluzione migliore è quella di dotarsi di figure completamente dedicate alla sorveglianza attiva e proattiva dei lavoratori, evitando la promiscuità di mansioni, poiché i capisquadra non hanno il tempo di svolgere anche questo compito. Si tratta, però, di una strada alquanto complessa da percorrere, in quanto si dovrebbe procedere con un aumento dell'organico.

Una scorciatoia potrebbe essere rappresentata da una maggiore remunerazione da riconoscere al lavoratore preposto, sicuramente incentivante perché lo stimolerebbe a migliorare la sua performance, cosicché verrebbe chiaramente riconosciuto il suo ruolo "autorevole" anche economicamente.

Un'ulteriore proposta è quella di sviluppare una forma di sicurezza diversa rispetto a quella già esistente. La maggior parte degli studi si è concentrata sulla conformità alla sicurezza individuale, ovvero sugli individui che eseguono le loro attività lavorative in conformità con le politiche, le procedure e le regole³⁴. Una maggiore conformità alla sicurezza, infatti, è chiaramente importante, tanto che prove considerevoli dimostrano che la stessa è inversamente proporzionale al numero di eventi avversi, incidenti e lesioni, ma dietro a questo c'è anche molto altro.

Lo sviluppo e l'implementazione di un Sistema di Gestione della Sicurezza devono essere il risultato di un'azione condivisa da tutti i soggetti che, a vario titolo, contribuiscono alla realizzazione ed al mantenimento delle condizioni di salute e di sicurezza in azienda, quindi datore di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratori, servizio di prevenzione e protezione, medico competente e rappresentante dei lavoratori per la sicurezza interno oppure territoriale. Il coinvolgimento deve essere continuo, attivo ed allargato. Formazione, informazione, comunicazione e "knowledge management" sono elementi di primaria importanza per la concretizzazione di un sistema efficace, efficiente, flessibile e che garantisca la capacità di mantenimento nel tempo, ma questi non sono gli unici aspetti da considerare. Per questo motivo la SST non può limitarsi alla sola formazione del preposto, ma deve considerarla un punto di partenza: ciò deve essere affiancato da un interesse continuo da parte della Dirigenza e un intervento puntuale della stessa in caso di bisogno.

La BBS in molti contesti lavorativi ha migliorato i rapporti tra manager e lavoratori, poiché, conseguentemente alla sua adozione, questi ultimi percepiscono la sicurezza come una

³⁴ M. S. Christian, J. C. Bradley, J. C. Wallace & M. J. Burke - Journal of Applied Psychology, 2009; C. Wallace & G. Chen - Personnel Psychology, 2006;

questione che va oltre gli obblighi di legge³⁵. Questo aspetto scaturisce dal momento in cui i lavoratori sviluppano un rapporto di fiducia e stima nei confronti dei vertici aziendali dai quali si sentono più tutelati, avendo rilevato che le loro segnalazioni e richieste vengono prese in considerazione.

Impegnarsi in un'iniziativa sulla sicurezza è rischioso, per questo è opportuno che i preposti adottino comportamenti proattivi, che permettano di rispondere prontamente ad eventuali situazioni non prevedibili. Questi aspetti devono essere considerati come parte fondamentale del loro lavoro, che deve essere riconosciuto come valore aggiunto dai vertici aziendali. Se questo avvenisse, gli obblighi da rispettare diventerebbero normali compiti da svolgere in capo ai lavoratori preposti.

In conclusione, l'adozione di un sistema preventivo basato sui comportamenti dei lavoratori può diventare importante in un contesto come quello portuale, ma solo dopo aver provveduto al raggiungimento dei pre-requisiti fondamentali di sicurezza ambientale e tecnica.

Un ideale ambiente di lavoro è caratterizzato da una componente strutturale solida e sicura, un'organizzazione aziendale attiva, attenta e dinamica, capace di coinvolgere i lavoratori e ricettiva nei confronti delle loro osservazioni e critiche. I lavoratori, al tempo stesso, incentivati da tutto ciò, assumeranno comportamenti rispettosi nei confronti della norma, ma soprattutto proattivi e partecipativi.

³⁵ <https://www.teknoring.com/news/modelli-di-gestione-e-231/la-gestione-bbs-della-sicurezza-o-sicurezza-basata-sui-comportamenti/>

7. Bibliografia

Borghetto R., *Gestione dei comportamenti di sicurezza e protocollo B-BS*, Roma, EPC Editore, 2020;

Bandura A. - *Social cognitive theory: An agentic perspective*, in *Annual review of psychology*, 2001;

Curcuruto M.M., Parker S.K. and Griffin M.A. - *Proactivity Toward Workplace Safety Improvement: An Investigation of Its Motivational Drivers and Organizational Outcomes*, in “*European Journal of Work and Organizational Psychology*”, 28 (2). pp. 221-238, 2019;

Documento di Valutazione dei Rischi della Ditta Samer Seaports and Terminals;

Documentazione relativa all’Infortunio avvenuto in Samer Seaports and Terminals.

Frese M., Fay D.- *Personal Initiative (PI): An Active Performance Concept for Work in the 21st Century*, in *Research in organizational behavior*, 2001;

Gagné M., Deci E.L. - *Self-determination theory and work motivation*, in *Journal of Organizational behavior*, 2005;

Griffin M.A. , Cordery J. , Soo C. - *Dynamic safety capability: How organizations proactively change core safety systems*, in *Organizational Psychology Review*, 2016;

Griffin M.A., Hodkiewicz M.R., Dunster J., Kanse L., Parkes K.R., Finnerty D., Cordery J.L. & Unsworth K.L. - *A conceptual framework and practical guide for assessing fitness-to-operate in the offshore oil and gas industry*, 2014;

Guldenmund F. - *Understanding and Exploring Safety Culture*, 2010;

Hollnagel E.- *The past and future of safety management*, in *Safety-I and Safety-II*, 2014;

Mazzeranghi A., *Luci e ombre sulle nuove responsabilità del preposto*, in “*Punto Sicuro*”, 2022;

Mazzeranghi A., *Essere preposto: formazione e addestramento ai sensi del DL 146*, in “*Punto Sicuro*”, 2022;

Morrison E.W., Phelps C.C. - *Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change*, in *Academy of management Journal*, 1999;

Ohly S., Fritz C. - *Challenging the status quo: What motivates proactive behaviour?*, in *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2007;

Parker S.K., Collins C.G. - *Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors*, in *Journal of management*, 2010;

Parker S.K., Williams H.M., Turner N. - *Modeling the antecedents of proactive behavior at work*, in *Journal of applied psychology*, 2006;

Reason J. T. – *The Human Contribution: Unsafe Acts, Accidents and Heroic Recoveries*, 2008;

Strauss K., Griffin M.A. & Parker S. K. - *Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors*, in *Journal of Applied Psychology*, 2012.

8. Sitografia

Alessandro Mazzeranghi - Luci e ombre sulle nuove responsabilità del preposto, 18/01/2022

<https://www.puntosicuro.it/preposti-C-74/luci-ombre-sulle-nuove-responsabilita-del-preposto-AR-21912/> - Visitato il 13/09/2022

Dott. Marco Girardi - La gestione della sicurezza basata sui comportamenti, Vicenza 28

Aprile 2010: <https://www.necsi.it/files/read/2382-il-corso-bbs.pdf> - visitato il 29/10/2022

INAIL - Attività, 05/07/2022: [Infor.MO - INAIL](#) - visitato il 15/09/2022

La gestione BBS della sicurezza o sicurezza basata sui comportamenti - Teknoring, 15 Aprile 2016 <https://www.teknoring.com/news/modelli-di-gestione-e-231/la-gestione-bbs-della-sicurezza-o-sicurezza-basata-sui-comportamenti/> - visitato il 29/10/2022

9. Ringraziamenti

Ringrazio il Dott. Giovanni Missana, relatore di tesi, per avermi guidata e supportata in questa fase del mio percorso accademico.

Un sentito grazie a Marco Garbassi, correlatore di tesi, per il supporto costante e la disponibilità dimostrata durante il mio periodo di tirocinio.

Ringrazio la Samer Seaports & Terminals, per avermi dato la possibilità di svolgere il mio lavoro di tesi in un luogo interessante e dinamico, che mi ha permesso di mettermi in gioco e fare un'esperienza che sarà preziosa per il mio futuro.

Alla mia famiglia, in particolare ai miei genitori: al loro costante sostegno ed ai loro insegnamenti, senza i quali oggi non sarei ciò che sono. Senza di voi, tutto questo non sarebbe stato possibile.

Ai miei amici di sempre e a quelli incontrati durante questo percorso universitario: grazie per sopportarmi, volermi bene per quella che sono e per essere sempre al mio fianco.

10. Allegati

- **Allegato 1:** Relazione finale Checklists - mese di giugno;
- **Allegato 2:** Relazione finale Checklists - mese di luglio;
- **Allegato 3:** Relazione finale Checklists - mese di agosto;
- **Allegato tecnico:** Format delle Checklists somministrate ai preposti.

10.1 Allegato 1

30 Giugno 2022

RELAZIONE FINALE CHECKLISTS - MESE DI GIUGNO

PREMESSA

Una condizione, per essere definita “ACCETTABILE”, è stato stabilito debba avere almeno l’85% di risposte positive; sotto a questo valore è necessario provvedere a delle azioni di miglioramento. Il valore è stato stabilito in rapporto al numero di questionari raccolti: una media di due insoddisfatti sul totale delle compilazioni, sono considerate “NON ACCETTABILI”.

Accettabilità: > 85%

Checklists: “Gestione attività area UTI - MENSILE” e “Gestione attività area treni – MENSILE”

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
7/7	I lavoratori hanno ricevuto una formazione adeguata, in particolare sotto forma di istruzioni precise, con oggetto il significato della segnaletica di sicurezza?	100
7/7	I New Jerseys posizionati presso le banchine per evitare le cadute in mare dei veicoli in manovra sono in buone condizioni?	100
6/7	Gli estintori sono facilmente accessibili e adeguatamente segnalati?	85
6/7	I lavoratori sono formati/informati sui rischi dell’attività lavorativa svolta?	85
5/6	I lavoratori ALPT hanno in dotazione i DPI previsti dal DVR?	83
5/7	Hai ricevuto da parte dei tuoi lavoratori nell'ultimo mese segnalazioni di eventuali non conformità o usura dei DPI in dotazione?	71
5/7	I locali spogliatoi sono puliti ed igienizzati?	71
4/7	I DPI scelti ed utilizzati risultano ergonomici e protettivi in modo adeguato?	57
3/7	Sono presenti i Manuali di Uso e Manutenzione a bordo dei mezzi operativi?	43
2/7	Le condizioni della pavimentazione stradale permettono il transito in sicurezza dei mezzi operativi?	29

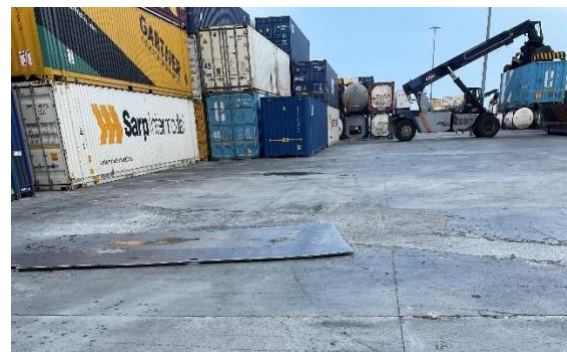
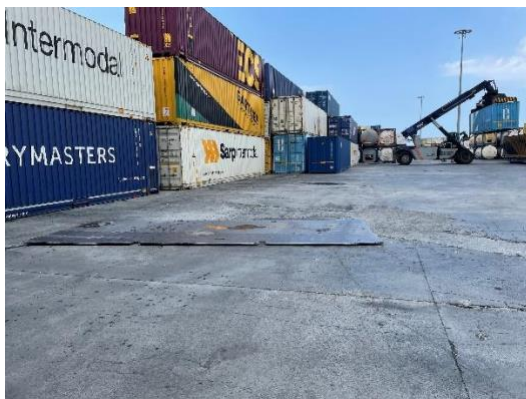
Dalla Checklist mensile del mese di giugno è emersa una certa coerenza nelle risposte da parte dei preposti.

Per quanto riguarda la riga evidenziata in azzurro, la percentuale di risposte positive è inferiore all’85%, ma questo è dovuto al fatto che un preposto non ha risposto al quesito, in quanto, al

momento della compilazione, non aveva lavoratori ALPT (Agenzia per il Lavoro Portuale del Porto di Trieste) in squadra.

Due preposti su sette hanno ricevuto, nell'ultimo mese, lamentele da parte dei lavoratori e lo stesso numero ritiene che i locali spogliatoi non siano puliti ed igienizzati. Solo il 57% dei preposti, basandosi su valutazioni personali e su riscontri da parte dei lavoratori, ritiene che i DPI siano ergonomici e protettivi in modo adeguato (Feedbacks ricevuti: "I giubbotti ad alta visibilità non sono rientrati dalla lavanderia" e "Le scarpe antinfortunistiche risultano inadeguate per la stagione estiva").

Tre persone su sette ritengono che i Manuali di Uso e Manutenzione siano presenti a bordo dei mezzi operativi e quasi tutti evidenziano la necessità di sistemare la pavimentazione stradale, non idonea al transito in sicurezza dei mezzi stessi. Un preposto ha fatto notare come operare con il Reach Stacker stia diventando veramente complicato a causa delle buche sempre più importanti e della polvere che si alza per l'usura dell'asfalto.



Checklist “Gestione attività area UTI - MENSILE”

La Checklist mensile elaborata per l'Area movimentazione UTI è composta da un numero maggiore di domande rispetto alla mensile pensata per l'Area Treno. La prima, infatti, è caratterizzata da tre domande in più, dal momento che la zona è anche adibita al deposito/trasporto di merci pericolose (MP).

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
4/4	Le UTI trasportanti merce pericolosa vengono stoccate secondo quanto previsto dall'apposita procedura?	100
4/4	Sono stati individuati comportamenti non conformi, derivanti dalla non conoscenza delle procedure relative alla gestione MP?	100
2/4	Conclusa la manipolazione UTI trasportanti merci pericolose, il coordinatore del ciclo treno informa il personale della società di sorveglianza per il conseguente aggiornamento del registro?	50

Dalle Checklist emerge che non sempre il coordinatore del ciclo treno, conclusa la manipolazione UTI trasportanti merci pericolose, informa il personale della società di sorveglianza circa l'aggiornamento dell'apposito registro.

Checklists: “Gestione attività area UTI - SETTIMANALE A” e “Gestione attività area treni - SETTIMANALE A”

Consideriamo, per prima cosa, le domande comuni alle due aree, quindi presenti all'interno sia della Checklist “Gestione attività area treni - SETTIMANALE A”, sia in quella “Gestione attività area UTI - SETTIMANALE A”.

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
11/13	I controlli di verifica e funzionalità previsti prima di iniziare l'attività con i mezzi operativi sono stati effettuati?	85
8/13	La segnaletica orizzontale per il traffico veicolare è ben visibile?	61
7/13	La segnaletica orizzontale per il traffico pedonale è ben visibile?	53
6/13	La segnaletica verticale per il traffico veicolare è ben visibile?	46
5/13	La segnaletica verticale per il traffico pedonale è ben visibile?	38
3/13	I controlli di verifica e funzionalità previsti prima di iniziare l'attività con i mezzi operativi sono stati eseguiti sotto la tua sorveglianza?	23

Le segnaletiche orizzontali e verticali, sia per il traffico pedonale che stradale, vanno ripristinate, in quanto risultano non ben visibili. I preposti, nella quasi totalità dei casi, segnalano anche che i controlli di verifica e funzionalità previsti prima di iniziare l'attività con i mezzi operativi non vengono eseguiti sotto la loro sorveglianza, dal momento che essi sono sempre impegnati nello svolgimento di altre attività. È stato deciso di togliere questo quesito dalle Checklist dei mesi successivi, in quanto si tratta di un problema organizzativo che non può essere, al momento, risolto.

Checklist “Gestione attività area treni - SETTIMANALE A”

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
6/6	Durante la traslazione della Gru Transtainer, le vie di scorrimento sono libere da impedimenti?	100
5/6	Durante l'ingresso/uscita di un convoglio viene interdetta l'area di viabilità?	83
3/5	Durante la fase di movimentazione del carico tramite Gru Transtainer/Reach Stacker, il lavoratore si allontana dalla zona di manovra?	60

La percentuale relativa alla seconda domanda risulta inferiore all'85%, ma su sei risposte solamente una è negativa; questa, quindi, viene considerata “ACCETTABILE”.

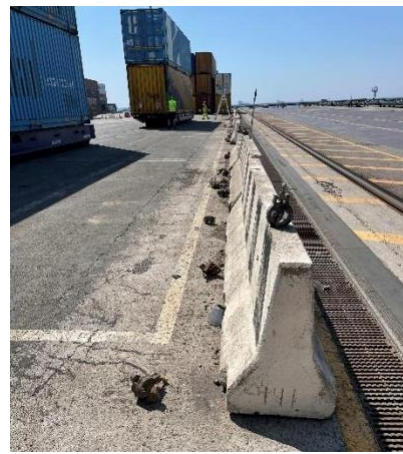
Alla domanda “*Durante la fase di movimentazione del carico tramite Gru Transtainer/Reach Stacker, il lavoratore si allontana dalla zona di manovra?*”, invece, due preposti su cinque ritengono che non sempre i lavoratori pongano attenzione durante la manovra della Gru Transtainer e che, quindi, spesso vengano a trovarsi in situazioni a rischio.

Checklist “Gestione attività area UTI - SETTIMANALE A”

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
7/7	Il generico addetto allo sgancio dei Twist Locks indossa gli opportuni guanti di protezione?	100
5/7	Viene garantita l'assenza di personale non autorizzato nei pressi dell'area interessata alle operazioni di movimentazione UTI?	71
4/7	I Twist Locks sono depositati negli appositi box di contenimento?	57
3/7	Gli otoprotettori sono messi a disposizione dei lavoratori esposti a rumori significativi che ne dovessero richiedere l'utilizzo?	42
0/7	Il segnalatore è dotato dell'apposita radio ricetrasmittente per fornire le indicazioni di manovra all'addetto al Reach Stacker (da utilizzare quando non è possibile mantenere il contatto visivo)?	0

Dalle Checklists settimanali A relative all'Area UTI, emerge che non sempre le zone di movimentazione UTI sono mantenute libere da personale non autorizzato.

Caratterizzato da un numero ancora superiore di segnalazioni, troviamo il quesito relativo ai Twist Locks, i quali non vengono, secondo tre preposti su sette, depositati negli appositi box di contenimento. Dai Feedback pervenuti, infatti, i preposti ritengono che le mandole siano depositate “sparse” a piazzale, oppure “sullo Stacker”.



Meno della metà dei preposti ha confermato la presenza di otoprotettori a disposizione dei lavoratori che ne dovessero richiedere l'utilizzo ed è evidente che gli addetti al Reach Stacker non siano in possesso della radio ricetrasmittente. Un preposto dice: "Il segnalatore non è provvisto di radio ricetrasmittente, nonostante i vari infortuni e le continue segnalazioni".

Checklists: "Gestione attività area UTI - SETTIMANALE B" e "Gestione attività area treni - SETTIMANALE B"

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
11/11	Quanti lavoratori osservati attuano comportamenti sicuri e conformi?	100
10/11	In caso di comportamenti non conformi alle procedure aziendali, il lavoratore risulta comunque formato/addestrato rispetto alle procedure stesse?	90
10/11	Gli autoveicoli aziendali che circolano all'interno delle aree operative hanno il lampeggiante in funzione?	90
9/11	Tutti i componenti della squadra indossano i DPI previsti dal DVR?	81

In merito alla seconda domanda presente nella tabella sopra riportata, è stato segnalato, tramite Feedback, che non sempre i lavoratori ALPT risultano formati. Per quanto riguarda i DPI, invece, è stato riferito da un preposto, che a piazzale non sempre vengono indossati i caschetti.

Checklist “Gestione attività area treni - SETTIMANALE B”

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
5/5	Durante l'ingresso/uscita di un convoglio, tutti i mezzi e le attrezzature sono posti a debita distanza dall'esterno della rotaia?	100
5/5	L'attrezzatura ISU è depositata in modo tale da non essere danneggiata?	100
5/5	C'è un continuo coordinamento tra il coordinatore ciclo treno e il preposto Adriafer durante l'entrata/uscita dei convogli ferroviari?	100
5/5	Le attività lavorative osservate presso l'area treno vengono svolte secondo le procedure aziendali?	100
3/5	Viene garantita l'assenza di personale non autorizzato nei pressi dell'area interessata alle operazioni di scarico/carico treni?	60

Due preposti su cinque rilevano che l'area interessata alle operazioni di carico/scarico treni non sempre è mantenuta libera da personale non autorizzato.

Checklist “Gestione attività area UTI - SETTIMANALE B”

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
7/7	Il generico addetto allo sgancio dei Twist Locks, che collegano le UTI in configurazione double stack, utilizza l'asta lunga?	100
5/7	Durante la fase di movimentazione del carico tramite Gru Transtainer/Reach Stacker, il lavoratore si allontana dalla zona di manovra?	71
5/7	Il generico addetto allo sgancio dei Twist Locks, che collegano l'UTI al Roll Trailer, utilizza l'asta corta?	71
4/7	C'è un continuo coordinamento tra il segnalatore e l'addetto al Reach Stacker durante l'attività di movimentazione UTI?	57
4/7	Vengono rispettate le regole di viabilità interna del Terminal SST da parte dei mezzi aziendali, dei Reach Stacker e dei trattori portuali, soprattutto nelle aree adibite al deposito MP?	57
3/7	Le attività lavorative osservate presso il piazzale UTI vengono svolte secondo le procedure aziendali?	43

Come si può vedere dalla tabella, dalle Checklist “Gestione attività area UTI - SETTIMANALE B” sono emersi parecchi comportamenti o situazioni non accettabili. Sono stati riscontrati, infatti, dei comportamenti non appropriati da parte dei lavoratori, che durante la fase di movimentazione del carico tramite Reach Stacker non si allontanano dalla zona di manovra. Questo comportamento “insicuro” può essere collegato alle ultime due domande, le quali fanno pensare che non tutti siano a conoscenza delle procedure aziendali.

Il 29% dei preposti, chiamati a compilare la presente Checklist, comunica che non sempre il generico addetto allo sgancio dei Twist Locks utilizza l'asta corta ed è stato

specificato tramite feedback che i dipendenti DFDS sono dotati della suddetta asta, mentre gli ALPT ne sono sprovvisti.

Un altro aspetto da considerare, segnalato da quasi la metà dei preposti, è legato al mancato coordinamento tra il segnalatore e l'addetto al Reach Stacker durante l'attività di movimentazione UTI. Più di un preposto riferisce che questo è determinato dalla mancata dotazione delle radio ricetrasmittenti.

Checklist “Gestione attività area Magazzini - MENSILE”

La Checklist mensile elaborata per i magazzini è stata compilata, nel mese di giugno, per i magazzini 53 e 51. I dati emersi verranno esaminati insieme.

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
2/2	Sono presenti i libretti di uso e manutenzione a bordo dei mezzi operativi?	100
2/2	Hai ricevuto da parte dei tuoi lavoratori nell'ultimo mese segnalazioni di eventuali non conformità o usura dei DPI in dotazione?	100
2/2	I DPI scelti ed utilizzati risultano ergonomici e protettivi in modo adeguato?	100
2/2	I magazzini sono dotati di sufficiente illuminazione tale da permettere lo svolgimento di tutte le attività in sicurezza?	100
2/2	I lavoratori hanno ricevuto una formazione adeguata, in particolare sotto forma di istruzioni precise, con oggetto il significato della segnaletica di sicurezza?	100
2/2	Gli estintori sono facilmente accessibili e adeguatamente segnalati?	100
2/2	I percorsi di viabilità pedonale all'interno dei magazzini sono ben visibili e liberi da materiale?	100
6/7	I lavoratori sono formati/informati sui rischi dell'attività lavorativa svolta?	85
0/2	La pavimentazione dei magazzini è idonea all'operatività in sicurezza?	0
0/2	I locali spogliatoi sono puliti ed igienizzati?	0

In entrambi i magazzini la pavimentazione è ritenuta inadeguata per l'operatività in sicurezza. Nella compilazione della Checklist relativa al Magazzino 53 (Molo V), è stata allegata una foto per evidenziare la presenza di buchi sulla pavimentazione.



Inoltre, i locali adibiti agli spogliatoi non sono puliti ed igienizzati.

Checklist “Gestione attività area Magazzini - SETTIMANALE”

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
9/9	I controlli di verifica e funzionalità previsti prima di iniziare l'attività con i mezzi operativi sono stati eseguiti sotto la tua sorveglianza?	100
9/9	Le attività lavorative osservate in magazzino vengono svolte secondo le procedure aziendali?	100
9/9	I controlli di verifica e funzionalità previsti prima di iniziare l'attività con i mezzi operativi sono stati effettuati?	100
9/9	Tutti i componenti della squadra indossano i DPI previsti dal DVR?	100
9/9	In caso di comportamenti non conformi alle procedure aziendali, il lavoratore risulta comunque formato/addestrato rispetto alle procedure stesse?	100
9/9	Quanti lavoratori osservati attuano comportamenti sicuri e conformi?	100
9/9	Le baie di carico attive utilizzate per l'ingresso/uscita della merce sono libere da ostacoli?	100
9/9	Se la merce ha la necessità di essere ispezionabile, viene mantenuto libero il passaggio pedonale per permetterne il controllo?	100
9/9	Le vie di fuga e le uscite di emergenza sono libere da ostacoli?	100
7/9	Viene garantita l'assenza di personale non autorizzato nei magazzini durante la movimentazione del carrello elevatore?	77

Le attività svolte all'interno dei magazzini risultano essere conformi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e la stessa osservazione può essere fatta anche per quanto riguarda le componenti strutturali dei locali stessi.

Va prestata maggiore attenzione alla presenza di personale non autorizzato che, talvolta, circola nei magazzini durante la movimentazione del carrello elevatore.

SEGNALAZIONI PERVENUTE TRAMITE APP “RISOLVO” NEL MESE DI GIUGNO PER I MAGAZZINI

DATA E ORA OSSERVAZIONE	AREA	AMBITO	CATEGORIA	SEGNALAZIONE
01/06/2022, 11:09:00	MAGAZZINO 53 (MOLO V)	Sicurezza	Opportunità di miglioramento	Manca la catena per dividere l'area operativa
01/06/2022, 11:12:00	MAGAZZINO 51 (MOLO V)	Sicurezza	Condizione insicura	Mancano tutte le catene sulle rampe di carico
01/06/2022, 11:42:00	MAGAZZINO 51 (MOLO V)	Sicurezza	Non conformità	Kit del pronto soccorso prodotti scaduti
14/06/2022, 13:27:00	MAGAZZINO 53 (MOLO V)	Qualità/Ambiente	Osservazione	Guano al mag.53

MISURE CORRETTIVE:

- Capire il motivo dello stato non sempre adeguato dei locali spogliatoi: è un problema legato ad un errato comportamento dei lavoratori o alla ditta di pulizie?
- Distribuire dei questionari ai lavoratori per capire quali siano le maggiori criticità circa i DPI forniti;
- Verificare la presenza dei Manuali di Uso e Manutenzione a bordo dei mezzi operativi ed, eventualmente, provvedere al loro inserimento;
- Necessità di sistemare la pavimentazione stradale (soprattutto la zona destinata alla movimentazione UTI presso il Molo V);
- Ripristinare le segnaletiche orizzontali e verticali per il traffico veicolare e pedonale;
- Sensibilizzare i lavoratori affinché mantengano la giusta distanza di sicurezza nel momento in cui la Gru Transtainer risulti essere operativa o in movimento;
- Sensibilizzare i lavoratori a depositare i Twist Locks negli appositi box di contenimento, dal momento che altri posizionamenti potrebbero risultare pericolosi;
- Provvedere alla dotazione di otoprotettori, utilizzabili, al bisogno, dai lavoratori sensibili;
- Provvedere alla consegna delle radio ricetrasmittenti;
- Incontri informativi con i lavoratori, affinché siano a conoscenza delle procedure adottate dall'azienda (DPI compresi);
- Consegnare le Procedure Operative (di interesse) ai lavoratori;
- Provvedere alla sistemazione della pavimentazione interna dei magazzini, che in alcune zone non assicura l'operatività in sicurezza;
- Controllare che il personale esterno non autorizzato non circoli nei magazzini, soprattutto durante la movimentazione del carrello elevatore.

10.2 Allegato 2

31 Luglio 2022

RELAZIONE FINALE CHECKLISTS - MESE DI LUGLIO

PREMESSA

Una condizione, per essere definita “ACCETTABILE”, è stato stabilito debba avere almeno l’85% di risposte positive; sotto a questo valore è necessario provvedere a delle azioni di miglioramento. Il valore è stato stabilito in rapporto al numero di questionari raccolti: una media di due insoddisfatti sul totale delle compilazioni, sono considerate “NON ACCETTABILI”.

Accettabilità: > 85%

Checklists: “Gestione attività area UTI - MENSILE” e “Gestione attività area treni – MENSILE”

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
5/5	I lavoratori hanno ricevuto una formazione adeguata, in particolare sotto forma di istruzioni precise, con oggetto il significato della segnaletica di sicurezza?	100
5/5	I lavoratori sono formati/informati sui rischi dell’attività lavorativa svolta?	100
4/5	Gli estintori sono facilmente accessibili e adeguatamente segnalati?	80
3/5	I lavoratori ALPT hanno in dotazione i DPI previsti dal DVR?	60
3/5	Hai ricevuto da parte dei tuoi lavoratori nell'ultimo mese segnalazioni di eventuali non conformità o usura dei DPI in dotazione?	60
3/5	I locali spogliatoi sono puliti ed igienizzati?	60
3/5	I DPI scelti ed utilizzati risultano ergonomici e protettivi in modo adeguato?	60
2/5	I New Jerseys posizionati presso le banchine per evitare le cadute in mare dei veicoli in manovra sono in buone condizioni?	40
1/5	Sono presenti i Manuali di Uso e Manutenzione a bordo dei mezzi operativi?	20
0/5	Le condizioni della pavimentazione stradale permettono il transito in sicurezza dei mezzi operativi?	0

Nella riga evidenziata in azzurro, la percentuale di risposte positive è inferiore all'85%, ma solo un preposto su 5 ha dato una risposta negativa, quindi il valore viene considerato accettabile.

Due preposti su sette hanno ricevuto, nell'ultimo mese, lamentele da parte dei lavoratori e lo stesso numero ritiene che i locali spogliatoi non siano puliti ed igienizzati. Sono state segnalate la rottura di una cassetta del bagno e della tavoletta del wc. È stata “denunciata” anche la condizione pessima del gabbiotto dell'Area Treno presso il Molo V, che si presenta sporca e mal tenuta.

I lavoratori ALPT continuano ad essere sprovvisti dei DPI previsti dal DVR e non tutti i DPI risultano ergonomici e protettivi in modo adeguato.

Al contrario delle Checklists mensili del mese di giugno, da quelle del mese di luglio emerge che i New Jerseys posizionati presso le banchine non sono in buone condizioni.

Continuano a non essere presenti i Manuali di Uso e Manutenzione a bordo dei mezzi operativi, ma questo è stato segnalato nella relazione finale del mese di giugno, quindi ci si aspetta che al più presto vengano inseriti. Le condizioni non idonee al transito in sicurezza della pavimentazione stradale sono ormai cosa nota: è prevista una sistemazione provvisoria nel mese di luglio, che andrà solamente a “tappare” i buchi in attesa del rifacimento completo e definitivo della pavimentazione, prevista per il mese di ottobre.

Checklist “Gestione attività area UTI - MENSILE”

La Checklist mensile elaborata per l'Area movimentazione UTI è composta da un numero maggiore di domande rispetto alla mensile pensata per l'Area Treno. La prima, infatti, è caratterizzata da tre domande in più, dal momento che la zona è anche adibita al deposito/trasporto di merci pericolose (MP).

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
3/3	Le UTI trasportanti merce pericolosa vengono stoccate secondo quanto previsto dall'apposita procedura?	100
1/3	Sono stati individuati comportamenti non conformi, derivanti dalla non conoscenza delle procedure relative alla gestione MP?	33
1/3	Conclusa la manipolazione UTI trasportanti merci pericolose, il coordinatore del ciclo treno informa il personale della società di sorveglianza per il conseguente aggiornamento del registro?	33

Dalle Checklists emerge che non sempre il coordinatore del ciclo treno, conclusa la manipolazione UTI trasportanti merci pericolose, informa il personale della società di sorveglianza circa l'aggiornamento dell'apposito registro. Inoltre, dal momento che spesso i lavoratori (soprattutto gli addetti al trattore portuale) non ricordano la procedura per la gestione MP, è stato chiesto da parte di un preposto di fornire i mezzi operativi della scheda Merci Pericolose.

Checklists: “Gestione attività area UTI - SETTIMANALE A” e “Gestione attività area treni - SETTIMANALE A”

Consideriamo, per prima cosa, le domande comuni alle due aree, quindi presenti all'interno sia della Checklist “Gestione attività area treni - SETTIMANALE A”, sia in quella “Gestione attività area UTI - SETTIMANALE A”.

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
10/10	I controlli di verifica e funzionalità previsti prima di iniziare l'attività con i mezzi operativi sono stati effettuati?	100
4/10	La segnaletica orizzontale per il traffico pedonale è ben visibile?	40
4/10	La segnaletica orizzontale per il traffico veicolare è ben visibile?	40
4/10	La segnaletica verticale per il traffico veicolare è ben visibile?	40
4/10	La segnaletica verticale per il traffico pedonale è ben visibile?	40

Le segnaletiche orizzontali e verticali, sia per il traffico pedonale che veicolare, risultano non ben visibili o, addirittura, assenti. Durante i primi giorni del mese di luglio, a seguito di un incidente avvenuto anche a causa della scarsa visibilità della segnaletica orizzontale veicolare, è stata ripristinata parte di essa. Le vernici utilizzate sono ad acqua e il continuo passaggio dei mezzi operativi ha fatto sì che essa andasse via via scomparendo nel giro di pochi giorni. Dal punto di vista della salute dei lavoratori, la scelta di utilizzare delle vernici ad acqua è apprezzabile, ma questo porta inevitabilmente alla necessità di rendere la periodicità degli interventi meno sporadica.

Checklist “Gestione attività area treni - SETTIMANALE A”

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
4/4	Durante la traslazione della Gru Transtainer, le vie di scorrimento sono libere da impedimenti?	100
3/4	Durante l'ingresso/uscita di un convoglio viene interdetta l'area di viabilità?	83
3/4	Durante la fase di movimentazione del carico tramite Gru Transtainer/Reach Stacker, il lavoratore si allontana dalla zona di manovra?	75

La percentuale delle due righe evidenziate in azzurro risulta inferiore all'85%, ma su quattro risposte solamente una è negativa; questa, quindi, viene considerata “ACCETTABILE”.

Checklist “Gestione attività area UTI - SETTIMANALE A”

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
6/6	Il generico addetto allo sgancio dei Twist Locks indossa gli opportuni guanti di protezione?	100
5/6	Viene garantita l'assenza di personale non autorizzato nei pressi dell'area interessata alle operazioni di movimentazione UTI?	83
5/6	I Twist Locks sono depositati negli appositi box di contenimento?	83
5/6	Gli otoprotettori sono messi a disposizione dei lavoratori esposti a rumori significativi che ne dovessero richiedere l'utilizzo?	83
2/6	Il segnalatore è dotato dell'apposita radio ricetrasmittente per fornire le indicazioni di manovra all'addetto al Reach Stacker (da utilizzare quando non è possibile mantenere il contatto visivo)?	33

I segnalatori non sono ancora stati dotati delle radio ricetrasmittenti, nonostante queste siano pronte per essere consegnate.

Checklists: “Gestione attività area UTI - SETTIMANALE B” e “Gestione attività area treni - SETTIMANALE B”

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
82/82	Quanti lavoratori osservati attuano comportamenti sicuri e conformi?	100
12/12	In caso di comportamenti non conformi alle procedure aziendali, il lavoratore risulta comunque formato/addestrato rispetto alle procedure stesse?	100
12/12	Tutti i componenti della squadra indossano i DPI previsti dal DVR?	100
11/12	Gli autoveicoli aziendali che circolano all'interno delle aree operative hanno il lampeggiante in funzione?	91

Non c'è nulla di rilevante da evidenziare.

Checklist “Gestione attività area treni - SETTIMANALE B”

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
5/5	Durante l'ingresso/uscita di un convoglio, tutti i mezzi e le attrezzature sono posti a debita distanza dall'esterno della rotaia?	100
5/5	L'attrezzatura ISU è depositata in modo tale da non essere danneggiata?	100
5/5	C'è un continuo coordinamento tra il coordinatore ciclo treno e il preposto Adriafer durante l'entrata/uscita dei convogli ferroviari?	100
5/5	Viene garantita l'assenza di personale non autorizzato nei pressi dell'area interessata alle operazioni di scarico/carico treni?	100
4/5	Le attività lavorative osservate presso l'area treno vengono svolte secondo le procedure aziendali?	75

Non c'è nulla di rilevante da evidenziare.

Checklist “Gestione attività area UTI - SETTIMANALE B”

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
7/7	Il generico addetto allo sgancio dei Twist Locks, che collegano le UTI in configurazione double stack, utilizza l'asta lunga?	100
7/7	Il generico addetto allo sgancio dei Twist Locks, che collegano l'UTI al Roll Trailer, utilizza l'asta corta?	100
6/7	Durante la fase di movimentazione del carico tramite Gru Transtainer/Reach Stacker, il lavoratore si allontana dalla zona di manovra?	85
6/7	Le attività lavorative osservate presso il piazzale UTI vengono svolte secondo le procedure aziendali?	85
3/7	C'è un continuo coordinamento tra il segnalatore e l'addetto al Reach Stacker durante l'attività di movimentazione UTI?	43
2/7	Vengono rispettate le regole di viabilità interna del Terminal SST da parte dei mezzi aziendali, dei Reach Stacker e dei trattori portuali, soprattutto nelle aree adibite al deposito MP?	28

Il mancato coordinamento tra il segnalatore e l'addetto al Reach Stacker è causato dalla mancata consegna delle radio ricetrasmettenti ai segnalatori. Come già precedentemente evidenziato dalle Checklists mensili elaborate per l'Area movimentazione UTI, anche da questi questionari emerge la necessità di dotare i mezzi operativi della scheda “Merci Pericolose”, in quanto spesso le procedure per la loro gestione non sono chiare e ben conosciute dai lavoratori.

MISURE CORRETTIVE:

- Sistemare la cassetta del bagno e della tavoletta del wc, che dalle segnalazioni pervenute risultano rotte;
- Dotare i locali spogliatoi e i “gabbionetti” dell'area treno di opportuni mezzi, affinché i lavoratori possano pulirli autonomamente in caso di necessità;
- Verificare lo stato dei New Jerseys presenti presso il Molo V;
- Prevedere un ripasso più frequente della segnaletica orizzontale veicolare e pedonale del piazzale presso il Molo V, in quanto le vernici ad acqua utilizzate hanno un periodo di resistenza inferiore rispetto a quelle normali;
- Dotare i mezzi operativi della scheda “Merci Pericolose” di immediata consultazione, in quanto spesso le procedure per la loro gestione non sono chiare e ben conosciute dai lavoratori.

10.3 Allegato 3

31 Agosto 2022

RELAZIONE FINALE CHECKLISTS - MESE DI AGOSTO

PREMESSA

Una condizione, per essere definita “ACCETTABILE”, è stato stabilito debba avere almeno l’85% di risposte positive; sotto a questo valore è necessario provvedere a delle azioni di miglioramento. Il valore è stato stabilito in rapporto al numero di questionari raccolti: una media di due insoddisfatti sul totale delle compilazioni, sono considerate “NON ACCETTABILI”.

Accettabilità: > 85%

Checklists: “Gestione attività area UTI - MENSILE” e “Gestione attività area treni – MENSILE”

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
5/5	I lavoratori hanno ricevuto una formazione adeguata, in particolare sotto forma di istruzioni precise, con oggetto il significato della segnaletica di sicurezza?	100
5/5	I lavoratori sono formati/informati sui rischi dell’attività lavorativa svolta?	100
5/5	I New Jerseys posizionati presso le banchine per evitare le cadute in mare dei veicoli in manovra sono in buone condizioni?	100
4/5	Gli estintori sono facilmente accessibili e adeguatamente segnalati?	80
4/5	I lavoratori ALPT hanno in dotazione i DPI previsti dal DVR?	80
4/5	Sono presenti i Manuali di Uso e Manutenzione a bordo dei mezzi operativi?	80
4/5	Hai ricevuto da parte dei tuoi lavoratori nell’ultimo mese segnalazioni di eventuali non conformità o usura dei DPI in dotazione?	80
3/5	I locali spogliatoi sono puliti ed igienizzati?	60
2/5	I DPI scelti ed utilizzati risultano ergonomici e protettivi in modo adeguato?	40
2/5	Le condizioni della pavimentazione stradale permettono il transito in sicurezza dei mezzi operativi?	40

Nelle righe evidenziate in azzurro, le percentuali di risposte positive è inferiore all'85%, ma solo un preposto su 5 ha dato una risposta negativa, quindi il valore viene considerato accettabile.

Alcuni lavoratori manifestano lamentele per il fatto che non tutti i DPI risultano ergonomici e protettivi in modo adeguato (soprattutto le scarpe antinfortunistiche, che per la stagione estiva sono, per la maggior parte dei lavoratori, troppo pesanti).

Gli spogliatoi continuano ad essere tenuti in modo non adeguato, infatti due preposti su cinque riferiscono che non sono puliti ed igienizzati.

Le condizioni non idonee al transito in sicurezza della pavimentazione stradale vengono costantemente denunciate dai lavoratori: il rifacimento completo e definitivo del manto stradale è previsto per il mese di ottobre.

Checklist “Gestione attività area UTI - MENSILE”

La Checklist mensile elaborata per l'Area movimentazione UTI è composta da un numero maggiore di domande rispetto alla mensile pensata per l'Area Treno. La prima, infatti, è caratterizzata da tre domande in più, dal momento che la zona è anche adibita al deposito/trasporto di merci pericolose (MP).

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
3/3	Le UTI trasportanti merce pericolosa vengono stoccate secondo quanto previsto dall'apposita procedura?	100
3/3	Sono stati individuati comportamenti non conformi, derivanti dalla non conoscenza delle procedure relative alla gestione MP?	100
3/3	Conclusa la manipolazione UTI trasportanti merci pericolose, il coordinatore del ciclo treno informa il personale della società di sorveglianza per il conseguente aggiornamento del registro?	100

Dalla compilazione delle Checklists non emergono problematiche.

Checklists: “Gestione attività area UTI - SETTIMANALE A” e “Gestione attività area treni - SETTIMANALE A”

Consideriamo, per prima cosa, le domande comuni alle due aree, quindi presenti all'interno sia della Checklist “Gestione attività area treni - SETTIMANALE A”, sia in quella “Gestione attività area UTI - SETTIMANALE A”.

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
14/15	I controlli di verifica e funzionalità previsti prima di iniziare l'attività con i mezzi operativi sono stati effettuati?	93
5/15	La segnaletica orizzontale per il traffico veicolare è ben visibile?	36
4/15	La segnaletica orizzontale per il traffico pedonale è ben visibile?	29
3/15	La segnaletica verticale per il traffico pedonale è ben visibile?	20
1/15	La segnaletica verticale per il traffico veicolare è ben visibile?	0,7

Le segnaletiche orizzontali e verticali, sia per il traffico pedonale che veicolare, non risultano ben visibili o, addirittura, assenti (come quella verticale per il traffico veicolare). Questa problematica è stata più volte comunicata alla Dirigenza.

Checklist “Gestione attività area treni - SETTIMANALE A”

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
6/6	Durante la traslazione della Gru Transtainer, le vie di scorrimento sono libere da impedimenti?	100
6/6	Durante la fase di movimentazione del carico tramite Gru Transtainer/Reach Stacker, il lavoratore si allontana dalla zona di manovra?	100
5/6	Durante l'ingresso/uscita di un convoglio viene interdetta l'area di viabilità?	83

La percentuale della riga evidenziata in azzurro risulta inferiore all'85%, ma su sei risposte solamente una è negativa; questa, quindi, viene considerata “ACCETTABILE”.

Checklist “Gestione attività area UTI - SETTIMANALE A”

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
9/9	Il generico addetto allo sgancio dei Twist Locks indossa gli opportuni guanti di protezione?	100
9/9	Gli otoprotettori sono messi a disposizione dei lavoratori esposti a rumori significativi che ne dovessero richiedere l'utilizzo?	100

9/9	Viene garantita l'assenza di personale non autorizzato nei pressi dell'area interessata alle operazioni di movimentazione UTI?	100
8/9	I Twist Locks sono depositati negli appositi box di contenimento?	89
2/9	Il segnalatore è dotato dell'apposita radio ricetrasmittente per fornire le indicazioni di manovra all'addetto al Reach Stacker (da utilizzare quando non è possibile mantenere il contatto visivo)?	22

I segnalatori non sono ancora stati dotati delle radio ricetrasmittenti, nonostante queste siano pronte per essere consegnate.

Checklists: “Gestione attività area UTI - SETTIMANALE B” e “Gestione attività area treni - SETTIMANALE B”

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
75/75	Quanti lavoratori osservati attuano comportamenti sicuri e conformi?	100
12/12	In caso di comportamenti non conformi alle procedure aziendali, il lavoratore risulta comunque formato/addestrato rispetto alle procedure stesse?	100
12/12	Tutti i componenti della squadra indossano i DPI previsti dal DVR?	100
12/12	Gli autoveicoli aziendali che circolano all'interno delle aree operative hanno il lampeggiante in funzione?	100

Non c'è nulla di rilevante da evidenziare.

Checklist “Gestione attività area treni - SETTIMANALE B”

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
5/5	Durante l'ingresso/uscita di un convoglio, tutti i mezzi e le attrezzature sono posti a debita distanza dall'esterno della rotaia?	100
5/5	L'attrezzatura ISU è depositata in modo tale da non essere danneggiata?	100
5/5	C'è un continuo coordinamento tra il coordinatore ciclo treno e il preposto Adriafer durante l'entrata/uscita dei convogli ferroviari?	100
5/5	Viene garantita l'assenza di personale non autorizzato nei pressi dell'area interessata alle operazioni di scarico/carico treni?	100
5/5	Le attività lavorative osservate presso l'area treno vengono svolte secondo le procedure aziendali?	100

Non c'è nulla di rilevante da evidenziare.

Checklist “Gestione attività area UTI - SETTIMANALE B”

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
7/7	Il generico addetto allo sgancio dei Twist Locks, che collegano le UTI in configurazione double stack, utilizza l'asta lunga?	100
7/7	Il generico addetto allo sgancio dei Twist Locks, che collegano l'UTI al Roll Trailer, utilizza l'asta corta?	100
7/7	Durante la fase di movimentazione del carico tramite Gru Transtainer/Reach Stacker, il lavoratore si allontana dalla zona di manovra?	100
7/7	Le attività lavorative osservate presso il piazzale UTI vengono svolte secondo le procedure aziendali?	100
7/7	C'è un continuo coordinamento tra il segnalatore e l'addetto al Reach Stacker durante l'attività di movimentazione UTI?	100
1/7	Vengono rispettate le regole di viabilità interna del Terminal SST da parte dei mezzi aziendali, dei Reach Stacker e dei trattori portuali, soprattutto nelle aree adibite al deposito MP?	14

I mezzi aziendali ed operativi non sempre rispettano le regole di viabilità interna. Questo è anche collegato al fatto che molti autisti a bordo di alcuni mezzi sono esterni all'azienda e non conoscono le regole di viabilità stesse. La mancanza o la non visibilità delle segnaletiche orizzontali e verticali per il traffico veicolare sono sicuramente motivo di incomprensioni, le quali possono facilmente causare incidenti.

MISURE CORRETTIVE:

- Mantenere i locali spogliatoi sempre puliti ed igienizzati, se necessario aumentando la frequenza dell'intervento della ditta di pulizie;
- Prevedere un ripasso più frequente della segnaletica orizzontale veicolare e pedonale del piazzale presso il Molo V, in quanto le vernici ad acqua utilizzate hanno un periodo di resistenza inferiore rispetto a quelle normali;
- Provvedere al ripristino delle segnaletiche verticali per il traffico veicolare e pedonale;
- Dotare gli spazi a piazzale delle segnaletiche verticali per il traffico pedonale e veicolare;

- Dotare i segnalatori delle radio ricetrasmittenti.

Checklist “Gestione attività area Magazzini - MENSILE”

La Checklist mensile elaborata per i magazzini è stata compilata, nel mese di giugno, per i magazzini 53, 51 e 55. I dati raccolti sono stati inseriti nella stessa tabella.

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
2/2	Sono presenti i libretti di uso e manutenzione a bordo dei mezzi operativi?	100
2/2	Hai ricevuto da parte dei tuoi lavoratori nell'ultimo mese segnalazioni di eventuali non conformità o usura dei DPI in dotazione?	100
2/2	I DPI scelti ed utilizzati risultano ergonomici e protettivi in modo adeguato?	100
2/2	I magazzini sono dotati di sufficiente illuminazione tale da permettere lo svolgimento di tutte le attività in sicurezza?	100
2/2	I lavoratori hanno ricevuto una formazione adeguata, in particolare sotto forma di istruzioni precise, con oggetto il significato della segnaletica di sicurezza?	100
2/2	Gli estintori sono facilmente accessibili e adeguatamente segnalati?	100
2/2	I percorsi di viabilità pedonale all'interno dei magazzini sono ben visibili e liberi da materiale?	100
2/2	I lavoratori sono formati/informati sui rischi dell'attività lavorativa svolta?	100
2/2	La pavimentazione dei magazzini è idonea all'operatività in sicurezza?	100
2/2	I locali spogliatoi sono puliti ed igienizzati?	100

Non sono emerse problematiche all'interno dei magazzini.

Checklist “Gestione attività area Magazzini - SETTIMANALE”

Risposte positive	Domande	Percentuale Soddisfatti
9/9	I controlli di verifica e funzionalità previsti prima di iniziare l'attività con i mezzi operativi sono stati eseguiti sotto la tua sorveglianza?	100
9/9	Le attività lavorative osservate in magazzino vengono svolte secondo le procedure aziendali?	100
9/9	I controlli di verifica e funzionalità previsti prima di iniziare l'attività con i mezzi operativi sono stati effettuati?	100
9/9	Tutti i componenti della squadra indossano i DPI previsti dal DVR?	100

9/9	In caso di comportamenti non conformi alle procedure aziendali, il lavoratore risulta comunque formato/addestrato rispetto alle procedure stesse?	100
9/9	Quanti lavoratori osservati attuano comportamenti sicuri e conformi?	100
9/9	Le baie di carico attive utilizzate per l'ingresso/uscita della merce sono libere da ostacoli?	100
9/9	Se la merce ha la necessità di essere ispezionabile, viene mantenuto libero il passaggio pedonale per permetterne il controllo?	100
9/9	Le vie di fuga e le uscite di emergenza sono libere da ostacoli?	100
9/9	Viene garantita l'assenza di personale non autorizzato nei magazzini durante la movimentazione del carrello elevatore?	100

Non sono emerse problematiche all'interno dei magazzini.