

Massimiliano Branchi (Saipem) racconta la nuova direzione people strategy del gruppo

Sicurezza sul lavoro, guida l'IA

Tecnologie ma anche collaborazione attiva con i sindacati

DI MATTEO RIZZI

Intelligenza artificiale al servizio della sicurezza dei lavoratori per prevenire infortuni e incidenti. Tecnologia sì, ma il benessere dei lavoratori passa anche attraverso la collaborazione attiva con i sindacati e il riconoscimento del contributo che ciascun lavoratore porta all'organizzazione. È la parola di **Massimiliano Branchi**, Chief people, Hseq and Sustainability officer di Saipem, società italiana leader nei servizi di ingegneria per il settore dell'energia e delle infrastrutture, che ha incontrato ItaliaOggiSette per raccontare la nuova direzione della people strategy dell'azienda. I pilastri da considerare sono due: garantire la sicurezza sul lavoro e sostenere il benessere dei dipendenti.

«Per monitorare cantieri molto importanti e complessi - immaginate quasi delle città con migliaia di persone che lavorano - abbiamo iniziato a chiederci come poter gestire al meglio la sicurezza sul lavoro e siamo partiti con la sperimentazione in un nostro cantiere in Medio Oriente», spiega Branchi. «La situazione di partenza era già incoraggiante. Lo scorso anno l'azienda ha raggiunto un Total recordable incident rate (Trir), ovvero il tasso di incidenti in rapporto al numero di lavoratori e al numero di ore lavorate, di 0,32 per migliaia di ore lavorate, un valore molto vicino allo zero. Tuttavia, l'obiettivo era migliorare ancora di più in un ambito operativo complesso».

La società ha iniziato a collaborare con una start-up, esplorando l'utilizzo di smart camera per identificare problematiche nelle aree lavorative. Ad esempio, se una persona non indossa il casco o entra in un'area confinata senza i permessi necessari, o se una griglia non è stata riposizionata correttamente, la smart camera lo rileva. «Abbiamo educato il sistema, lavorando su di esso per migliaia di ore, creando un meccanismo che fornisce continuamente messaggi di verifica sul campo, come quando un mezzo si sposta e una persona si avvicina».

Dopo aver sottoscritto un ac-

cordo con le maggiori federazioni sindacali, l'innovazione è arrivata anche in Italia. «Abbiamo discusso molto con le confederazioni sindacali e insieme abbiamo sviluppato un protocollo che mette al centro la persona. L'iniziativa opera a livello preventivo, aiutando i lavoratori a ricordare, ad esempio, di portare il dispositivo di protezione individuale necessario e di ancorarsi correttamente quando lavorano in altezza». Sul mezzo navale Saipem che attualmente sta lavorando nelle acque antistanti Gela, in questi giorni sono state installate le smart camera, coinvolgendo oltre 10.000 lavoratori. Questo sarà il primo esperimento italiano, che proseguirà cantiere per cantiere, espandendosi anche a livello internazionale.

Il sistema rispetta la privacy dei lavoratori: le immagini raccolte sono oscurate. «Non ci interessa identificare la persona, ma garantire che possa lavorare al meglio e in sicurezza. Con i sindacati, abbiamo affrontato il tema della privacy in modo eccellente. Proteggiamo la privacy dei nostri lavoratori, ma allo stesso tempo garantiamo loro il valore più importante: la vita e la sua protezione ogni giorno che si opera all'interno dell'azienda».

Il progetto si inquadra nel concetto di Hse abbinato al «fail-safe»: partendo dal presupposto che, essendo umani, possiamo sbagliare. «Non siamo macchine e anche le macchine possono sbagliare». Tuttavia, come esseri umani, è possibile commettere errori. «L'importante è che quando sbagliamo, l'errore non sia irrecoverabile e non comporti la perdita di vite umane». La logica del sistema di Saipem è operare in modo sicuro, prevenendo errori gravi e consentendo di correggere quelli minori senza conseguenze irreparabili. «Il concetto di "blame", il richiamo, non è più applicabile in questo contesto, tranne nei casi di comportamenti volutamente scorretti».

Il rapporto di collaborazione con le organizzazioni sindacali è anche alla base del protocollo di welfare. Il protocollo prevede che tutti i dipendenti in Italia a partire dai 45 anni abbiano diritto a una visita medica

completa in aggiunta alle visite mediche di routine previste dai protocolli medici aziendali, con una serie di esami che prima erano riservati a poche persone, tipicamente ai manager. Ora, questo benefit è esteso a tutta la popolazione aziendale. «È un ottimo vantaggio, perché consente alle persone di effettuare una serie di esami che, se fatti individualmente, avrebbero un costo significativo. Grazie a convenzioni con le migliori strutture ospedaliere in Italia, abbiamo realizzato tutto ciò in accordo con le associazioni sindacali, con le quali abbiamo anche istituito un comitato paritetico». Questo comitato, unitario e univoco all'interno dell'azienda, lavora in collaborazione con alcuni professori di diritto del lavoro per migliorare le condizioni lavorative.

Sempre per quanto riguarda l'attenzione alla salute, nei nuovi uffici di Milano Santa Giulia, Saipem ha introdotto per la prima volta una Smart Clinic. La struttura esegue varie analisi direttamente sul posto, con due medici di presidio e diversi infermieri. «La Smart Clinic sta aiutando moltissimo, anche perché molti dei nostri dipendenti, più di 3.000 qui a Milano, possono avere bisogno di un consiglio o di un consulto durante il giorno». Inoltre, con lo staff medico, la società si è focalizzata su programmi di benessere alimentare. «Gestiamo il nostro ristorante aziendale cercando di offrire un'alimentazione il più bilanciata possibile, per aiutare i dipendenti a mantenere una cultura della sicurezza alimentare nella loro vita quotidiana». Dal punto di vista del benessere mentale, invece, l'azienda ha introdotto la possibilità di ricorrere al supporto di uno psicologo aziendale. «Siamo tra le prime grandi aziende in Italia a utilizzare il metaverso per offrire un'esperienza immersiva con lo psicologo aziendale, rendendo l'esperienza più coinvolgente e di maggior valore». Inoltre, la nuova sede è anche dotata di una palestra aziendale, gestita da Technogym.

Il benessere dei dipendenti passa anche da una politica



flessibile di smart working. «In collaborazione con le associazioni sindacali, abbiamo reso lo smart working più adattabile alle esigenze dei nostri colleghi e colleghe». Lo smart working è anche utile per la genitorialità o per persone con disabilità. Durante il periodo estivo, quando scuole e asili sono chiusi, i dipendenti con figli fino a 16 anni possono usufruire fino a quattro settimane di smart working continuativo. Nel resto dell'anno, invece, «chiediamo ai dipendenti di venire in ufficio almeno un giorno ogni dieci giorni per mantenere l'interazione e l'identificazione con

l'azienda».

Come strumento a sostegno della genitorialità, durante il periodo estivo, oltre 400 bambini e ragazzi dei dipendenti partecipano a campi estivi al mare e in montagna, organizzati in collaborazione con l'azienda che sostiene i costi. Un'iniziativa particolarmente apprezzata è «Breakfast with the Ceo», dove i nuovi assunti hanno l'opportunità di incontrare e conoscere il Ceo in un ambiente informale. Un altro aspetto a cui Saipem è molto attenta è la tematica della diversity & inclusion. L'azienda ha infatti ricevuto diversi riconoscimenti, co-

me lo Standard Internazionale Iso 30415:2021 sulla «Human resources management diversity and inclusion» ed è inserita nel Gender Equality Index di Bloomberg, strumento che certifica le aziende virtuose in termini di pari opportunità.

Un insieme di iniziative che richiede anche un'attenta comunicazione. Sapiem quindi ha rinnovato l'intranet aziendale e implementa campagne comunicative continue attraverso vari mezzi, dai totem ai pop-up video, per tenere i dipendenti aggiornati sulle novità.

— © Riproduzione riservata — ■

Più benessere in azienda grazie all'Intelligenza artificiale

L'Intelligenza artificiale aumenta il benessere dei lavoratori in 3 casi su 5. Un sondaggio pubblicato dall'Ocse nel report «Usare l'Intelligenza artificiale sul posto di lavoro» mostra come i sistemi di IA possono essere utilizzati per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori, ad esempio automatizzando compiti pericolosi, rilevando pericoli o monitorando la fatica dei lavoratori. Tuttavia, l'uso dell'IA crea nuovi rischi, indica l'organizzazione parigina. Ad esempio, alcuni sistemi di monitoraggio basati sull'IA possono aumentare la pressione del tempo e delle prestazioni al punto da causare stress e creare incentivi per i lavoratori a ignorare gli standard di sicurezza. Lo stress può anche derivare da decisioni che sono

ingiuste, mancano di trasparenza e spiegabilità. La scomparsa dei compiti di routine tramite l'IA può privare il lavoratore della pausa fornita da questi compiti, portando a turni mentalmente più impegnativi e possibilmente aumentando il rischio di infortuni fisici. Inoltre, l'aumento dell'uso dell'IA sul posto di lavoro può ridurre il contatto umano a discapito della salute mentale.

La maggior parte dei paesi prevedono regolamenti che stabiliscono obblighi dei datori di lavoro nei confronti dei dipendenti riguardo alla sicurezza e salute sul lavoro. Anche se i dettagli variano da paese a paese, i datori di lavoro, di solito, devono valutare i rischi, eliminarli o ridurli con misure preventive e protettive, e

informare i lavoratori sui rischi e formarli. Sebbene in teoria tali regolamenti dovrebbero coprire anche l'IA, potrebbero esserci lacune, in particolare nella salute mentale. In aggiunta, l'Ispettorato del lavoro potrebbe non avere le conoscenze e la capacità di affrontare i nuovi rischi posti dall'IA. I paesi possono considerare diverse direzioni per affrontare queste sfide. Innanzitutto, è fondamentale rivedere le leggi sul lavoro e sulla sicurezza per affrontare l'uso dell'IA. Inoltre, devono essere effettuate valutazioni del rischio per la salute e la sicurezza, audit e certificazioni per i sistemi di IA per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori fin dalla fase di progettazione.

— © Riproduzione riservata — ■



Massimiliano Branchi, Chief people di Saipem