

## Una nuova Leadership per un responsabile della sicurezza, verso il 2030?

Autore: Dr. Mario Gibertoni  
Gruppo Studio Base

[RSPPItalia.com](http://RSPPItalia.com)

Seguici anche su





In un contesto di grande confusione normativa è ovvio chiederci se, a causa del Corona Virus, nasceranno nuovi Leader anche nel mondo della Sicurezza sul Lavoro. Leader profondamente diversi rispetto al passato, perché ora dovranno possedere un insieme di nuovi contenuti:

- da un lato, dovranno continuare a essere punto di riferimento in materia di prevenzione, non solo nelle aziende, ma anche nello stesso tessuto sociale correlato all'azienda;
- dall'altro, dovranno conoscere le nuove tecnologie correlate alla trasformazione digitale, oltre a sapere quali sono, e saranno, le evoluzioni industriali e della società.

Certamente, i nuovi leader nel mondo della sicurezza sul lavoro, che denominerò sinteticamente **RSPP2030**, dovranno possedere un insieme di nuove conoscenze e capacità, di guida e supporto, che non sono facilmente presenti in una sola persona.

**Se è vero che ogni crisi genera delle opportunità, è logico chiederci se all'orizzonte stia nascendo un nuovo modello di leadership anche per il mondo della prevenzione.**

L' **RSPP2030** si dovrà impegnare ad abbandonare molte prassi ed eredità del passato che tuttora impregnano la società. Dovrà divenire un **“vero innovatore della sicurezza”**, in grado di operare su nuove basi, pensando sempre più con una logica proattiva della prevenzione rispetto alla cultura “amministrativa” del passato, che ancora impregna la società.

Occorre, in altri termini, saper aggregare le antiche competenze con le nuove tecnologie, ed avere la capacità di guardare oltre la sponda del fiume, imparando a lavorare su temi d'avanguardia, quali l'impatto delle tecnologie abilitanti d'Industry 4.0 nel mondo della sicurezza.

Inoltre, il Covid-19, piaccia o no, ha causato un gran numero di conseguenze psicologiche negative sulle persone ed ha richiesto una inevitabile ricerca di nuovi equilibri tra il lavoro e la vita privata.

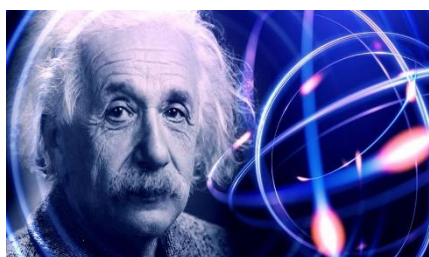
In molti Paesi si sono sviluppate delle terapie per aiutare sia gli assistenti sociali e i professionisti clinici sia altri individui colpiti, a causa del Covid, da un sovraccarico psicologico con sintomi di depressione, ansia, insonnia e angoscia. In Italia, nel pubblico e nelle aziende, poco o nulla è stato fatto in tal senso.

**Ogni RSPP2030 dovrà assumere un ruolo più impegnativo, sprigionare una nuova capacità di lettura degli incidenti, e non potrà farsi scudo dell'ordine gerarchico, ma dovrà, viceversa, creare un ambiente di lavoro più sicuro e confortevole suggerendo ed utilizzando, quale supporto fondamentale, l'insieme delle nuove tecnologie.**

Di fronte ad un nuovo mondo digitale e nuove tecnologie dovrà domandarsi:

- Quali gli effetti delle interconnessioni IOT o degli schermi di realtà virtuale?
- Sino a che punto formare il personale a distanza attraverso le piattaforme web?
- Come utilizzare i droni per ridurre il rischio nei lavori in quota?

Per raggiungere questi obiettivi, gli **RSPP2030**, consci che nulla tornerà come prima, dovranno essere **“diversi rispetto al passato e moralmente coraggiosi”**, accettando nuove sfide in un sistema che, come avviene per le campagne di vaccinazione, opporrà certamente resistenza al cambiamento.



In sintesi, tutti, e in primis gli RSPP del nostro Paese, dovranno interrogarsi attraverso un coraggioso “Breakthrough” sul proprio sapere, per comprendere ed identificare le proprie carenze formative in relazione ai cambiamenti tecnologici in atto, per divenire i nuovi Leader **RSPP2030**.

Per affrontare queste sfide **Assolombarda, unica in Italia**, ha da tempo avviato con successo dei seminari formativi che cercano di rispondere ai quesiti posti poc'anzi, sul come razionalizzare l'uso intelligente delle tecnologie nei processi industriali, non solo per esigenze produttive, ma anche per elevare ulteriormente il livello di sicurezza sul lavoro.

Se riflettiamo su come si forma un processo di leadership, vediamo che avviene sempre attraverso una crescita, attraverso un percorso che spesso appare formale, ma che in realtà è sostanziale e che, per quanto ci riguarda, è sovente legato ad un vissuto personale ed a naturali meccanismi di selezione del mercato.

**In sintesi, vedremo un cambiamento di ruolo da Specialista a Manager della Sicurezza?**

Dovremo rivedere i percorsi formativi, le modalità di apprendimento o prevedere dei lavori di gruppo atti a favorire l'emergere di nuovi leader?

Molti parlano di nuovi modelli di Abraham Harold Maslow inerenti alla teoria sulla gerarchizzazione dei bisogni, evidenziando l'insorgere di nuovi bisogni sociali, altri ricordano gli scritti di Max Weber inerenti alla comprensione interpretativa dell'azione sociale o di Hans Jonas, teorico dell'etica della responsabilità.



Attenzione però, non è dal passato che possiamo ottenere dei suggerimenti: non siamo in presenza di una tradizionale crisi, ma di un **reengineering drastico e permanente delle organizzazioni aziendali**, che richiede nuove Leadership e nuove logiche di coinvolgimento del personale.

Ogni giorno, in qualche parte d'Italia, si verifica un infortunio mortale e questo già di per sé è un segno negativo, un fallimento dell'intero sistema di prevenzione, a partire dall'educazione scolastica.

Se una nuova leadership riguarda gli RSPP, questi dovranno coalizzarsi attorno ad una bandiera, aggregando consensi su valori condivisi e diventare, di fatto, una maggioranza culturale.

Ma attenzione, è necessario ricordare che l'identificazione si fa sulle persone, non su entità astratte, il che dà a ciascun **RSPP2030** delle precise responsabilità di cui deve essere consapevole.

**Il consenso deve essere sempre e solo perseguito con l'esempio e focalizzato sugli obiettivi.**

Queste capacità, in misura maggiore o minore, tutti noi le abbiamo o le possiamo coltivare, ma occorre aprirsi e confrontarsi, onde evitare che queste stesse capacità ci inaridiscono anziché accrescerci.

**Identificazione e appartenenza si fanno su valori e su bandiere.**



Se il valore della tutela della salute del lavoratore è condiviso da tutti, le bandiere possono sventolare. Se le bandiere non sventolano, identificazione e appartenenza degradano molto rapidamente.

Un triste esempio in tal senso lo sono le negative campagne contro il vaccino Anti-Covid. Credo che oggi tutti noi non abbiamo bisogno tanto di appartenenza, ma di nuova sostanza e di capacità di fare.

Se misuriamo le distanze tra la realtà e ciò che costituirà il nuovo “Know-How” nel mondo della prevenzione, dobbiamo già ora temere l’inadeguatezza di molti RSPPI italiani.



Mario Gibertoni  
Gruppo StudioBase

Copyright © 2021 RSPPItalia

[RSPPItalia.com](https://www.RSPPItalia.com)

Seguici anche su

