

Costruire benessere: strategie e sinergie

Autore: Renata Borgato
Psicologa del lavoro

L'obiettivo di favorire una presenza diffusa di benessere nelle aziende è assai ambizioso e richiede interventi più complessivi di quelli che riguardano solamente la prevenzione e la protezione.

Perseguirlo richiede un salto di paradigma, un cambiamento profondo delle logiche che governano l'organizzazione del lavoro e le relazioni nelle imprese.

Non si tratta più di porre al centro dei propri interventi un singolo aspetto (per esempio la sicurezza o la produttività, temi peraltro visti spesso come dicotomici) ma di ricercare un modo migliore per lavorare e far lavorare.

Questo concetto elimina ogni possibile dicotomia: quando si parla di un *buon lavoro*, non si può che indicare un lavoro che sia al contempo più sicuro, più produttivo, più gratificante. Pur in situazione data.

Dal lavorare bene deriva non solo il successo imprenditoriale, ma anche il benessere delle persone. Non siamo nel campo dell'utopia. La lezione di Olivetti è stata raccolta da molte imprese che, non a caso, hanno conseguito risultati di eccellenza in campi produttivi diversi investendo sulla risorsa "persone" e imparando a leggere sicurezza, produttività, miglioramento continuo come le risultanze delle strategie adottate e non come gli elementi che le avevano suggerite.

Nell'attuale mercato del lavoro, soprattutto per le piccole e medie imprese, la risorsa principale sono le persone, con la loro preparazione, la loro adeguatezza. Di conseguenza occorre investire nella qualificazione e nel continuo aggiornamento delle e dei dipendenti: la crescita dell'azienda va di pari passo con la crescita delle persone.

Se a questo punto ricordiamo quel che scrisse Primo Levi a proposito della felicità che deriva dal fare un "buon lavoro" vediamo che il passaggio dalla qualificazione dei lavoratori al loro benessere non è arbitrario.

Nel mondo del lavoro il concetto di benessere entra peraltro a pieno titolo in relazione all'articolo 2 del d. lgs. 81, ma la lettura di esso non deve fuorviare e indurre a pensare che per assicurarne sia sufficiente un'applicazione, seppur puntuale e lungimirante, delle norme in materia di salute e sicurezza.

Contribuiscono a produrlo interventi coordinati e attuati da professionisti con formazioni anche molto diverse tra loro e non tutte esplicitamente previste nel decreto 81.

Pensiamo quindi non solo a tecnici, medici del lavoro, ma anche ad architetti, nutrizionisti, psicologi, esperti di scienze cognitive ecc. Il processo si può avviare anche a partire da un solo aspetto e procedere gradualmente nel consolidare i risultati con interventi più estesi, coordinati e complementari tra loro.

A fare la differenza non è un singolo intervento, anche se di eccellenza, ma sono gli effetti della combinazione sistemica di diversi fattori che si sommano.

Guardare da angolature diverse permette una lettura più completa dell'attuale contesto di innovazioni disruptive e una piena consapevolezza della complessa intersezione tra condizioni di lavoro e salute.

Ne consegue la revisione e l'ampliamento dell'approccio complessivo alla valutazione del rischio, includendo in essa in modo organico gli aspetti connessi alla sicurezza e quelli che coinvolgono la vita complessiva delle organizzazioni e delle persone.

Per questo un RSPP, anche se esperto e provvisto delle ormai quasi ovunque evocate competenze cognitive relazionali, valorizzerà a pieno il proprio ruolo coordinandosi con una pluralità di soggetti, esterni al servizio di prevenzione e protezione. A essi, a loro volta, dovrà essere richiesto di esercitare le proprie diverse competenze *anche* in un'ottica di sicurezza.

Mettere in relazione soggetti diversi e con diverse responsabilità va nella direzione di superare l'organizzazione a canna d'organo che spesso imprigiona le diverse funzioni in ruoli parzialmente autoreferenziali e ne limita di conseguenza l'efficacia operativa. Il risultato per ciascuna figura è una ricostruzione complessiva di senso del proprio operare e per l'azienda una più diffusa assunzione di responsabilità dei soggetti inseriti in team "di fatto" trasversali.

Si tratta quindi di un allargamento dei confini di diverse professionalità che così guadagnano in spessore e complessità.

Solo a titolo di esempio, faccio cenno alla sinergia possibile tra RSPP e gli addetti alla selezione del personale finalizzata a far sì che, partendo da un'accurata job analysis, questi ultimi rilevino anche la sensibilità aspecifica dei candidati ai temi della prevenzione.

In questo modo essere idoneo a un lavoro assume un significato più ampio dell'essere in possesso dei requisiti verificati dal Medico Competente ma include caratteristiche personali quali la cultura della sicurezza, la consapevolezza del pericolo, la resilienza e l'apertura al cambiamento.

Prevedere interazioni tra soggetti diversi finalizzate a migliorare salute, sicurezza e benessere nel posto di lavoro richiede certamente un'azione di armonizzazione dei vari interventi. Essa può fondarsi su una condivisa cultura della sicurezza alla base della quale sta l'uso strategico della formazione, la "spinta gentile" attraverso la quale si costruiscono nuove relazioni e nuovi protagonismi.