

Nuove tecnologie digitali e nuove competenze del responsabile della sicurezza sul lavoro

Autore: Dr. Mario Gibertoni
Gruppo Studio Base

In questi ultimi anni si è stati spettatori di cambiamenti culturali significativi, che hanno interessato i modi di comunicare e lavorare per l'espandersi capillare della tecnologia digitale e per l'internazionalizzazione di modelli gestionali e operativi che hanno fortemente modificato quelli tradizionali.

Un mondo dove sono declinate le mode del lavoro standardizzato, dove il lavoro richiede sempre più apporti creativi e di intelligenza, dove la necessità di formazione permanente diventa ineludibile, in un contesto in rapida e molteplice evoluzione.

Dove, le tematiche dell'ambiente e della sicurezza, anche a causa di una recrudescenza degli incidenti sul lavoro, non necessariamente collegata ad una minore attenzione a causa del covid 19, ci obbligano a porci delle domande.

Quali sono le nuove competenze degli RSPP che devono svolgere un'attività costante di consulenza e supporto, verso gli imprenditori e i managers a capo delle aziende?

La crescente complessità e la consapevolezza delle difficoltà a leggerla sono uno stimolo costante per noi consulenti, per interrogarci su come, alla luce della trasformazione digitale in atto, razionalizzarne le esperienze del passato e sviluppare nuove competenze, sì da favorire il passaggio da un apprendimento adattivo ad un apprendimento generativo, più consono alle trasformazioni in atto.

Apprendimento, che va dal semplice saper fare, al saper far fare orientato all'individuo, in quanto operante in una catena relazionale, funzionale e propositiva, sì da sviluppare capacità di analisi e di apprendimento per le tematiche inerenti alla prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Da qui la ricerca e l'individuazione di nuove competenze, quali sono ad esempio le tecnologie abilitanti correlate ad industry 4.0, chiedendoci se possono fornirci, e in che misura, un supporto nella prevenzione di incidenti.

La formazione, da sempre mira a riformare idee, stili, conoscenze, valori del mondo del lavoro e deve oggi modificarsi, non solo nei contenuti, ma anche nel metodo di insegnamento.

Quanto, ad esempio, la progettazione di un ambiente in realtà virtuale, può costituire un nuovo metodo per la formazione della squadra dei vigili del fuoco, o se la realtà aumentata ci consente di leggere i fenomeni da sempre conosciuti con una maggior precisione.

La formazione per la sicurezza deve fornire le risposte attraverso contenuti più finalizzati e strumenti operativi più efficaci ed interattivi, sicché il formatore sia coordinatore di processi di apprendimento e di acquisizione di nuove competenze da parte dei lavoratori.

Ma che cosa è la competenza?

La competenza è ciò che sta dentro la “persona” ed è costituito dall’insieme delle conoscenze, capacità di fare e di relazionarsi con gli altri.

Le competenze si costruiscono laboriosamente e progressivamente nel tempo, incorporano il sapere collettivo e possono essere localizzate in un gruppo, in una singola area aziendale o più sovente nel singolo individuo.



Sono le competenze che forniscono una leadership duratura, soprattutto quando sono diffuse e radicate all’interno della “routine” organizzativa, dentro la mente e il cuore delle persone che le hanno sviluppate.

In materia di sicurezza sul lavoro le competenze costituiscono di fatto una rete unica difficilmente trasferibile in altri contesti.

Se intuitivamente il concetto è chiaro, più difficile è passare dal piano della descrizione al piano della definizione.

In che modo allora si può affermare che le competenze di un responsabile della sicurezza si possono acquisire e sviluppare attraverso dei processi formativi?

La risposta risiede nella configurazione interna della competenza che si articola come insieme di capacità, conoscenze, ed esperienze finalizzate.

La *capacità* assicura il carattere di stabilità, è un aspetto intrinseco dell'individuo che gli consente di eseguire con successo una determinata prestazione.

Questa possibilità di riuscita è condizionata dalla personale attitudine, e per questo non si può parlare di acquisizione in senso proprio.

L'*accrescimento* e l'*apprendimento* sono viceversa parte integrante del sapere e si basano su conoscenze ed esperienze finalizzate, quali ad esempio le attività lavorative ed extralavorative.

Del resto, non è infrequente il fenomeno di coloro che cessano di avere un atteggiamento di attenzione al rischio, quando operano al di fuori della sfera lavorativa.

Da quanto visto, emerge una netta distinzione tra le competenze espresse all'interno di una organizzazione e quelle individuali, le prime sono riconosciute, apprese e condivise all'interno dell'organizzazione, le seconde sono distintive e di esclusivo possesso del singolo.

Ma attenzione! Il possedere le risorse delle competenze (capacità, conoscenze, esperienze finalizzate) è solo una condizione di base, necessaria ma non sufficiente, perché esista e si manifesti la competenza individuale in materia di prevenzione.

Senza motivazione e un positivo contesto di riferimento, le competenze non emergono.

La *motivazione* è l'elemento capace di fornire una spinta iniziale e trasformare le risorse in competenza applicata e finalizzata.

Il *contesto* è la cultura organizzativa di riferimento, il prezioso "humus" sul quale si sviluppano le competenze.



Non posso dimenticare episodi di infortuni nel settore dell'edilizia dove la "cultura del cantiere" metteva a dura prova i giovani apprendisti, costringendoli al trasporto dei sacchi di cemento con un peso di 50 kg. Fenomeno tanto diffuso nel settore, da generare delle norme atte a ridurre il confezionamento dei sacchi ad un peso di 25 kg.

Mentre la psicologia può fornire risposte alla motivazione del singolo, ai managers compete, unitamente ai preposti alla sicurezza, un'analisi della cultura organizzativa di riferimento.

Gli **ingegneri** privilegiano l'idea che l'organizzazione della sicurezza, sia una costruzione "umana" pianificabile e controllabile mediante istruzioni, procedure, calcoli, manuali formali e razionali. Se così fosse il problema dei rischi a bordo degli impianti sarebbe in gran parte superato.

Gli **umanisti** viceversa focalizzano la loro attenzione sul comportamento umano, sui sistemi di credenze e di valori, sulle norme culturali e sociali e sui relativi limiti cognitivi. In sintesi, nonostante le migliori soluzioni tecniche, l'uomo con i suoi comportamenti errati può essere la causa di un incidente.

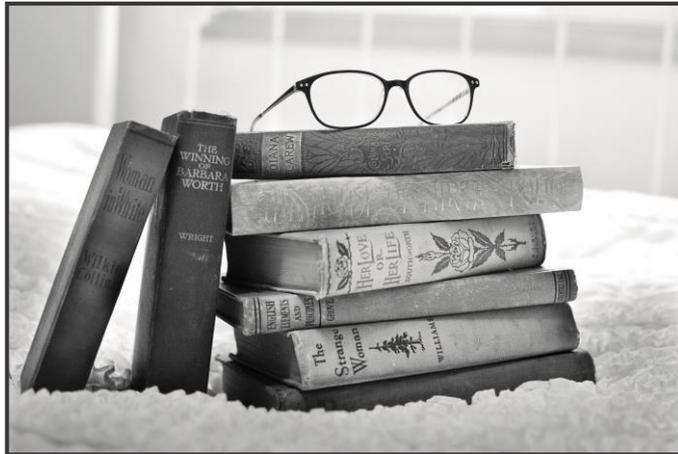
È allora, qual è l'organizzazione di riferimento?

Recentemente con la nuova fisica del caos, dei sistemi autorganizzanti, della Digital Organization, si è cercato di meglio comprendere il perché degli infortuni in relazione all'evoluzione tecnologica.

Pur tuttavia, in presenza di diversi approcci al problema tutti concordano sulla necessità di un nuovo "dinamismo organizzativo" che porti anche il nostro Paese ad un nuovo sviluppo nel mondo dell'industria, della scuola, dei servizi, ecc.

Non a caso si parla di "nuova identità dei responsabili della sicurezza" dove prevale il principio della differenziazione (*innovazione + creatività*) e dell'essere costruttore di nuove logiche all'interno dell'azienda.

Ma, i cambiamenti non si verificano mai per la simultanea introduzione di nuove leggi, procedure e/o nuovi programmi aziendali, soprattutto se il coinvolgimento del RSPP e dei preposti è più formale che sostanziale.



La verità è che le persone non apprendono tanto dai libri, dalle lezioni o consigli forniti da altri; l'energia del cambiamento si sprigiona quando la persona scopre da sola una nuova possibilità per affrontare razionalmente la complessità degli infortuni, non solo in azienda ma anche all'esterno di essa.

Ed è certamente più facile che il cambiamento e l'innovazione trovino terreno più fertile e siano più rapidi all'interno di piccoli gruppi o piccole aziende che, viceversa, nei grandi laboratori di ricerca e sviluppo.

Nel mondo della scuola, ad esempio, con il venir meno del ruolo della famiglia l'educazione si è integrata con l'istruzione, anticipando l'evoluzione della società globale e multiculturale. E nel mondo delle aziende?

Logico il quesito: l'organizzazione aziendale così come da noi per anni perseguita (tecnica ed umanistica) può essere l'ostacolo al cambiamento e all'evoluzione della specie?

O meglio, in che misura modelli mentali e regole non scritte, individuali e/o organizzate impediscono di fatto l'evoluzione del sistema ed il nascere di nuove competenze?



In realtà il processo è molto più complesso; si parla di organizzazioni che sempre più si condizionano a vicenda, dove di fatto il cambiamento è determinato da un apprendimento a doppio circuito (double loop learning) che ha luogo soltanto quando le persone indagano a fondo sul proprio ruolo o meglio sulle proprie capacità di causare o modificare uno status-quo.

Tutto ciò si verifica solo se esistono nuove competenze in grado di fertilizzare il cambiamento.

Ma attenzione! L'apprendimento a doppio circuito richiede il disapprendere alcuni credo profondamente radicati, quale ad esempio il concetto della fatalità e/o imprevisto quale causa di un incidente.

Un antico proverbio cinese recita:

“Ascolto e dimentico - vedo e mi ricordo - agisco e so”.

Si parla così di modelli mentali e di paradigmi che finiscono per creare un complesso di regole non scritte alla base della stessa organizzazione aziendale.

Questa “mentalità” senza una cosciente progettualità agisce negativamente preservando lo status-quo, bloccando lo sviluppo delle nuove competenze ed ostacolando il cambiamento verso l'eccellenza.

È tutto ciò positivo in un mondo competitivo e globalizzato?

Così come per l'evoluzione biologica si verificano delle “esplosioni” a fronte del rischio estinzione, anche le aziende dovranno evolversi attraverso l'acquisto di nuove capacità tecnologiche e nuove competenze.

È un prezioso insegnamento.

Bisogna sviluppare a 360°, nuove competenze e nuove capacità in tutti coloro che operano nel campo della prevenzione degli incidenti.

Ma attenzione! Tutto ciò parte da molto lontano, dal mondo della scuola che costituisce il prezioso “humus” per sviluppare, molto prima dell'ingresso nel mondo del lavoro, una cultura per la prevenzione.

Non dimenticando la rilevanza degli infortuni che si verificano nei giochi, nell'età dell'adolescenza e nell'ambito delle mura domestiche.

A tutti noi le giuste responsabilità per essere “piloti” del cambiamento e insostituibili tutors delle nuove generazioni.

Copyright © 2022 RSPPITALIA