

Ripensare le funzioni dei soggetti del sistema della sicurezza

Autore: Renata Borgato
Psicologa del lavoro

Parte 2 di 2

La gestione dell'organizzazione aziendale

In un contesto adatto potrà verificarsi un allargamento dei confini di diverse professionalità presenti in azienda che da tale confronto potranno guadagnare in spessore e complessità.

Può risultare assai utile un'interazione tra Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e chi effettua la job analysis cioè "la procedura sistematica per identificare gli obblighi richiesti per effettuare prestazioni e il contesto fisico e sociale che costruisce l'insieme di condizioni per l'effettuazione di tali prestazioni. Quando un'analisi del lavoro è fatta preliminarmente alla selezione, al placement o a programmi di formazione essa rappresenta anche la base per inferire le specificazioni personali, ovvero le conoscenze, le skills, le abilità e le altre caratteristiche viste come prerequisiti per una prestazione soddisfacente" (Siegel e Lane, 1987).

Certo, la scelta dei lavoratori è un'operazione delicata, anche perché soggetta a vincoli legislativi e normativi e non sempre è predittiva del permanere nel futuro dell'adeguatezza dell'assunto. Naturalmente in questo senso si pensa a un'idoneità più ampia di quella verificata dal Medico Competente al momento dell'assunzione. E sempre di più, a fronte dei cambiamenti organizzativi e dell'introduzione di nuove tecnologie, occorre parlare anche di un'idoneità che comprenda caratteristiche personali quali la resilienza e l'apertura al cambiamento.

Il RSPP potrebbe inoltre essere direttamente coinvolto anche nella selezione del personale ... "uno degli strumenti per garantire l'assunzione di persone che possiedano le competenze adatte per svolgere il lavoro assegnato e porre le basi di efficaci pratiche gestionali e motivazionali" (Argentero P., 2010). È attraverso la selezione che si verifica il "possesso dei requisiti fisici, psichici, professionali e culturali necessari per poter svolgere in maniera adeguata i compiti previsti" (ibidem). Di conseguenza in quella sede potrebbe essere verificato anche l'atteggiamento del candidato nei confronti della sicurezza.

Dopo l'assunzione può risultare utile concordare le azioni di orientamento sul posto di lavoro: il NIOH indica infatti ben due azioni di prevenzione dello stress lavoro correlato riconducibili al job design: non solo l'assegnazione di mansioni adeguate alle capacità del lavoratore, ma anche una precisa definizione dei suoi compiti e alla diffusione dell'informazione, dell'educazione e della formazione (Cossaro e Ranieri 2001).

Su quest'ultimo aspetto è essenziale che l'intervento non riguardi solo il RSPP, ma coinvolga anche dirigenti e preposti. Essi dovrebbero essere sensibilizzati all'utilità di affidare le responsabilità non

solo tenendo conto dell'adeguatezza tecnica, ma anche delle attitudini. Dovrebbero essere formati per imparare a limitare ambiguità e conflitti di ruolo, per rapportarsi con il lavoratore scegliendo uno stile di leadership adeguato, per favorire la socializzazione. Se ben condotta, essa contribuisce a far acquisire conoscenze, atteggiamenti, capacità e valori che permetteranno al lavoratore di integrarsi armonicamente nel proprio posto di lavoro e a essere plastico nel confrontarsi con il contesto.

Proprio per questo una riflessione congiunta tra RSPP e chi si occupa della Formazione in azienda può risultare assai utile. In molte realtà medie o piccole i percorsi formativi che hanno per oggetto la sicurezza sono gli unici a essere erogati in quanto obbligatori, ma vengono attuati in modo povero, senza scorgerne le potenzialità. Di conseguenza non si investe sulla loro qualità, dimenticando che la formazione, quale che ne sia l'oggetto, se ben gestita, insegna, prima che gli specifici contenuti, a pensare. Come tale i suoi effetti sono trasversali e attraversano le diverse attività svolte in azienda. Anche in realtà più strutturate difficilmente la formazione alla sicurezza viene ricompresa in un organico percorso formativo e non si colgono le opportunità di veicolare anche attraverso di essi competenze utili alla più complessiva attività in azienda. È compatibile con l'adempimento delle norme cogenti e rispondente alle indicazioni dell'Accordo Stato Regioni trattato nei corsi in materia di sicurezza tematiche quali la consapevolezza situazionale, la comunicazione, la gestione dei gruppi, il decision making, la leadership, la gestione dei conflitti, adattandole alle effettive necessità delle diverse figure. Come si vede, sono argomenti relativi alla sfera cognitivo relazionale che non possono essere confinati al solo settore della prevenzione.

Il coinvolgimento del RSPP potrebbe infine essere proficuamente attuato anche durante la valutazione delle prestazioni lavorative e del comportamento messo in atto dalle persone, attività che viene periodicamente effettuata in molte aziende. Oggetto della valutazione sono le modalità di esercizio di ruolo del dipendente, le sue competenze, le performance agite e il suo potenziale ed essa sarebbe più completa se questi aspetti fossero indagati anche in relazione alla sicurezza.

Anche la figura del Medico Competente può essere ripensata in una logica di ampliamento nell'esercizio di ruolo e di una maggiore interazione con le altre figure.

L'Associazione Nazionale Medici d'Azienda (ANMA) ha da tempo disegnato un profilo del medico competente che definisce i contorni di una professionalità complessa. Nelle situazioni migliori egli dovrebbe:

- lavorare in squadra,

- essere a conoscenza del contesto in cui opera (struttura, organizzazione, relazioni),
- essere formato su tecniche di comunicazione e di formazione,
- essere integrato nel sistema di prevenzione aziendale,
- operare attraverso un approccio interdisciplinare.

Tutto ciò, però, è possibile solo se le scelte del Datore di Lavoro pongono le condizioni perché un simile esercizio del ruolo sia attuabile. Anche relativamente a questo punto riemerge l'importanza della formazione quale strumento per una piena comprensione delle logiche sottese alle scelte e delle ricadute delle stesse sull'intero sistema della sicurezza. Nello specifico, qualora il Datore di Lavoro non voglia investire per garantirsi una sorveglianza sanitaria qualificata, ma opti per un servizio di minima finalizzato solo a 'sistemare le carte' per evitare sanzioni da parte dell'Organo di Vigilanza, è probabile che le problematiche sanitarie restino irrisolte e che i giudizi di idoneità siano superficiali o inattuabili.

Una scelta di questo tipo certamente garantisce un risparmio nell'immediato, è però miope: costituisce certamente una fonte di risparmio nell'immediato, ma priva l'azienda di una risorsa che, qualora inserita perfettamente nel contesto aziendale, unitamente alle altre competenze tecnico-impianistiche ed ergonomico-organizzative, può supportare l'impresa nel miglioramento del lavoro e dimostrare preziose competenze trasversali: dall'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi all'acquisizione della certificazione di qualità, dalla attitudine al 'problem solving' fino alla gestione dei casi di 'accomodamento ragionevole'(Santucci P. 2020).

Peraltro, la presenza di un medico competente ben integrato nella realtà aziendale si traduce in un importante ritorno in termini di salute, benessere e maggiori performance dei lavoratori. Alla base di tali risultati si individua principalmente la capacità di risolvere problemi, derivante dalla conoscenza di persone e cicli produttivi, con riduzione delle malattie e dell'assenteismo, la prevenzione dei conflitti, o peggio, dei contenziosi e dei danni di immagine.

Per raggiungere questi obiettivi il medico competente deve ovviamente ricevere un importante sostegno da parte dell'azienda, impegnata costantemente nella riduzione dei rischi professionali e spesso in iniziative di promozione della salute o di acquisizione di certificazioni di qualità (ISO 45001: 2018).

Non sono ancora numerose, ma sembrano in aumento, le aziende che si riconoscono nella filosofia del TWH, Totale Worker Health (WHO, 2011), un approccio più complessivo rispetto alla nota 'promozione della salute', uno sforzo congiunto per migliorare la salute e il benessere dei lavoratori.

Il medico competente, ai sensi dell'art. 25 comma 1 lettera a) D. Lgs.81/08 e s.m.i., è già chiamato a collaborare "alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di promozione della salute secondo i principi della responsabilità sociale", tuttavia nel modello TWH concorre al raggiungimento del completo benessere dei lavoratori con ricadute favorevoli verso famigliari e società, quale autentico 'consulente globale' dell'azienda (Santucci P, 2020).

Parte integrante del sistema della sicurezza, insieme a Datore di Lavoro, RSPP e Mc, è anche il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Per quanto riguarda questa figura, però, invece di pensare ad allargamenti del ruolo, bisognerebbe verificare se è stata data un'applicazione piena a quanto già previsto nel D. Igvo 81/08 sia in termini di accesso ai luoghi di lavoro che di formazione.

Sarebbe utile chiedersi se la partecipazione è stata effettiva, se la riunione periodica, ove dovuta, non si limita a essere un vuoto adempimento formale.

Ma soprattutto sarebbe necessario cogliere pienamente la filosofia sottesa al ruolo che indirizza al riconoscimento della reciproca interdipendenza tra parte datoriale e rappresentanti dei lavoratori.

Concetto non sempre colto e attuato. L'instaurarsi di una relazione senza strumentalità e senza pregiudizi e la costruzione di un rapporto fiduciario produce effetti positivi per ambedue le parti, proprio per la complementarietà dei ruoli.

Copyright © 2022 RSPPITALIA