

## La formazione del datore di lavoro

Autore: Renata Borgato  
Psicologa del lavoro

## **Alcune considerazioni sulla formazione del datore di lavoro**

Nella legge 215/2021 si introduce anche l'obbligo di formazione dei datori di lavoro, fino a ora non prevista dalla normativa in materia di salute e sicurezza se non per coloro che volessero svolgere in prima persona il ruolo di RSPP. La definizione delle modalità applicative di detto obbligo viene rinviata a successivi decreti.

Questa disposizione potrebbe essere determinante per produrre un salto di qualità nelle piccole e medie imprese in cui la figura del DL e i suoi atteggiamenti hanno spesso ricadute concrete sull'organizzazione del lavoro, sulle scelte gestionali e sull'impostazione complessiva della cultura aziendale.

Occorrerebbe, però, che detta formazione non fosse un mero atto formale, ulteriore carta da aggiungersi a carta, ma servisse ad avviare un processo di consapevolezza del DL e ad avviare processi di rielaborazione e contestualizzazione nello specifico luogo di lavoro.

Per questo dovrebbe essere prevalentemente aspecifica (nei luoghi di lavoro ci sono già figure dedicate), finalizzata soprattutto a rendere i DL consapevoli. Consapevoli di che? Non certo dei principi etici che stanno alla base del rispetto della vita e dell'integrità fisica e psicologica dei propri dipendenti, sacrosanti, certo, ma non trasmissibili in aula.

Piuttosto delle ricadute in termini di profitto economico e di produttività che comportamenti virtuosi producono. Le prove che a fare sicurezza si risparmia, anzi si guadagna sono state più volte prodotte e una riflessione di merito è stata sviluppata in varie sedi e da vari soggetti, prime tra tutti proprio le organizzazioni di rappresentanza della parte datoriale.

Riflessioni che, evidentemente, non hanno raggiunto tutti coloro che avrebbero dovuto raccogliercle e trarne le conseguenze.

In secondo luogo, dovrebbe proporsi il concetto di sicurezza come risultante di un'azione sistemica di cui il DL è promotore e regista di un'interrelazione strategica tra le figure specifiche del sistema della sicurezza e altri soggetti aziendali che potrebbero cooperare a vario titolo (per esempio, il responsabile dell'ufficio risorse umane).

In questo quadro dovrebbe emergere la rilevanza del clima organizzativo e del benessere interno anche in termini di elemento favorente la produttività.

Ho già sottolineato che il DL non deve necessariamente avere competenze tecniche, ma una visione d'insieme che lo indirizza nelle scelte (per esempio nell'allocazione delle risorse, nella tipologia di collaborazione del medico competente ecc.).

Ritengo invece che debba essere dotato di quelle competenze cognitive relazionali che sono riconosciute da molte parti essenziali anche, ma non solo, per una corretta gestione dei diversi ruoli del sistema della sicurezza.

In letteratura esse sono individuate in consapevolezza situazionale, capacità di assumere decisioni e di gestire i gruppi, esercizio della leadership, gestione della fatica e dello stress. Ad esse si potrebbe aggiungere la capacità di costruire consenso e di gestire i conflitti.

Tutte vengono tenute insieme dall'uso strategico della comunicazione, che risulta così essere una metacompetenza imprescindibile.

Il peso specifico di ciascuna di esse varia in relazione al ruolo ricoperto, ma certo tutte sono in qualche misura necessarie al DL in quanto, appunto, soggetto decisore.

Queste considerazioni conducono necessariamente all'individuazione delle metodologie di formazione, che, in coerenza con l'obiettivo di favorire la consapevolezza, non possono che prevedere il coinvolgimento attivo dei partecipanti.

Copyright © 2022 RSPPITALIA