PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5147 di Mercoledì 20 aprile 2022

La figura del Preposto e la riqualificazione delle competenze

La necessità, per le organizzazioni, di implementare un processo di upskilling e reskilling dei preposti al fine di migliorare la sicurezza sul lavoro.

La figura del Preposto è stata, di recente, oggetto di significative modifiche introdotte nell'ordinamento con il D.L.146/2021 convertito successivamente nella Legge 215/2021.

Il nuovo impianto normativo mette in luce la necessità, per le organizzazioni, di implementare un processo di upskilling e reskilling diretto a queste figure, con l'obiettivo di migliorarne complessivamente il livello di performance e la positiva incidenza su sistema complessivo delle Sicurezza.

Si tratta di due processi diversi, che si differenziano l'uno dall'altro in funzione dell'obiettivo a cui è diretta la formazione: mentre il miglioramento delle competenze (upskilling) mira ad insegnare ai lavoratori, i preposti in questo caso, nuove competenze per ottimizzare le loro prestazioni, la riqualificazione (reskilling) nota anche come "riciclaggio professionale", si propone di formare i lavoratori ad esprimere lo stesso ruolo ma con modalità diverse da prima.

In termini generali, si dice che il primo crei lavoratori più specializzati mentre il secondo lavoratori più versatili.

La cornice di senso e significato è quella progettuale, dove necessariamente s'inserisce la metodologia del bilancio di competenze.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0819] ?#>

Il bilancio di competenze non deve essere infatti considerato un atto unico, quanto piuttosto un vero e proprio percorso che, attraverso metodi e tecniche specifici, porta la persona ad acquisire consapevolezza circa ciò che ha appreso e praticato nel corso della sua vita professionale e non.

Il bilancio di competenze ha l'obiettivo di sostenere la crescita personale e professionale della persona, anche attraverso la valorizzazione delle conoscenze tacite e degli apprendimenti acquisiti attraverso percorsi non formali o istituzionalizzati.

La figura del Preposto, a mio avviso, risponde perfettamente all'identikit dell'uomo o donna rappresentativo/a di un coacervo di conoscenze non solo formali ma soprattutto informali, di tipo "tacit know", cioè non ancora completamente elaborate e consapevoli, ma sovente già praticate.

L'utilità di un bilancio di competenze per il Preposto, sta nel fatto che il suo prodotto non è semplicemente la fotografia di un momento, bensì un percorso di attivazione di conoscenza e di consapevolezza relativamente alle proprie strategie comportamentali e cognitive, alle proprie caratteristiche personali e relativamente ai contesti organizzativi nei quali tali competenze e capacità possono e devono essere attivate.

In diverse organizzazioni, soprattutto di grandi dimensioni, è facile imbattersi in "dizionari" o "repertori" delle competenze.

Le competenze ritenute rilevanti vengono generalmente decise in base alle richieste organizzative e alle skill definite sulla scorta delle analisi dei ruoli e dei processi produttivi.

Questi strumenti sono impiegati sia in senso valutativo sia per la formazione e condivisione di competenze e valori di gruppo.

L'accelerazione imposta dalla nuova normativa in termini di attribuzioni di poteri e responsabilità crescenti per il preposto, mette in risalto e valorizza ancor di più il ruolo delle N.T.S. (Non-Technical Skill), ossia di quelle abilità cognitive, sociali e personali, complementari alle competenze tecniche, che contribuiscono all'attivazione di performance lavorative sicure ed efficaci.

Per svolgere al meglio il nuovo ruolo di Preposto, all'essenziale competenza di natura tecnico-giuridica, è necessario integrare una forte competenza non tecnica, esprimibile con il termine **Non Technical Skill.**

Sono competenze che risultano essenziali e determinanti per agire con efficacia nei sistemi organizzativi complessi e sono principalmente, ma non esaustivamente, le seguenti:

Consapevolezza situazionale

Comunicazione

Lavorare in gruppo

Leadership

Presa di decisione

Gestione dello stress

Gestione della fatica

In particolare, la capacità del Preposto di saper comunicare con efficacia, di saper lavorare in gruppo in modo performante, nonché la capacità strategica di problem solving e decision making, diventano abilità da acquisire o, nella migliore delle ipotesi, da allenare.

Niente di nuovo rispetto a prima? Forse si...ma non urbi et orbi..

Massimo Servadio

Psicoterapeuta e Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni

 Licenza Creative Commons

---

www.puntosicuro.it