PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 26 - numero 5604 di Venerdì 19 aprile 2024

Norme e bacchette magiche

In risposta a eventi infortunistici che hanno un forte impatto sull'opinione pubblica, l'istituzione reagisce spesso creando nuove norme. E' la strada giusta da seguire?

A fronte di eventi infortunistici che impattano pesantemente sull'opinione pubblica, la reazione istituzionale più frequente è quella di inventarsi nuove disposizioni. Forse non è questa la strada da seguire. Forse, prima di introdurre nuove norme, varrebbe la pena di controllare il funzionamento complessivo del sistema nel suo insieme e di dare attuazione effettiva a quanto già disposto.

Profondamente convinta che (purtroppo?) non esistano bacchette di sambuco, sono anche moderatamente convinta che emanare leggi, promettere decreti applicativi e non parlarne più abbia effetti nefasti su diversi terreni. La prima conseguenza è quella di minare la credibilità del sistema stesso. E la credibilità ed esigibilità delle norme è un buon surrogato della bacchetta magica. La seconda conseguenza è quella di deludere e frustrare chi, nei diversi ruoli, al sistema ha creduto e si è adoperato a farlo funzionare e di incentivarlo a non farlo più nel futuro. L'impossibilità di applicare a causa di mancate "istruzioni d'uso" norme che, per il fatto stesso di essere state emesse, sono evidentemente state ritenute necessarie, è la prova che la sicurezza non è gestita in una logica coordinata, ma a campagne emergenziali.

Questo modo di procedere dimostra che non esiste una cultura strategica della sicurezza, ma solo una sommatoria di interventi che, invece di acquisire forza attraverso l'interazione reciproca, procedono in ordine sparso.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0909] ?#>

Diventa di conseguenza legittima la percezione che non si siano gerarchizzati gli interventi normativi in base alla loro importanza in vista di un progetto unitario. Eppure, solo una visione integrata e sistemica di interventi ha qualche probabilità di produrre effetti. Se l'obiettivo è chiaro, al suo raggiungimento possono contribuire disposizioni differenziate, ma tutte devono avere un percorso lineare e non interrompersi in corso d'opera.

Cosa che non sempre avviene. Cito come esempio di questo distorto modus operandi l'iter della legge 215/2021 che ha introdotto l'obbligo di formazione dei datori di lavoro, fino ad allora non prevista dalla normativa in materia di salute e sicurezza se non per coloro che volessero svolgere in prima persona il ruolo di RSPP.

I decreti che avrebbero dovuto già dal giugno 2022 dettare le modalità applicative. non sono a oggi, marzo 2024, ancora disponibili.

Un ritardo deprecabile per i motivi generali che ho già citato, ma anche per questioni specifiche di merito: la formazione delle figure apicali può determinare una discontinuità nella percezione complessiva della prevenzione e delle strategie a essa connesse.

Soprattutto nelle piccole e medie imprese, nei cantieri e in agricoltura la figura del DL e i suoi atteggiamenti hanno ricadute concrete sull'organizzazione del lavoro, sulle scelte gestionali e sull'impostazione complessiva della cultura d'impresa.

Quindi la formazione dei Datori di Lavoro *potrebbe essere* necessaria.

Potrebbe, appunto. Per prima cosa, quindi, *occorrerebbero* i decreti applicativi che pongano le condizioni perché, essa ci sia.

In secondo luogo, *occorrerebbe* ? ed ecco un altro condizionale -, 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. A questo *dovrebbero* essere finalizzate le disposizioni contenute nei decreti applicativi.

Sempre per rimanere sullo specifico esempio, essi *dovrebbero* prescrivere che la formazione sia prevalentemente aspecifica (nei luoghi di lavoro ci sono già figure dedicate) e finalizzata a far cogliere lo stretto collegamento tra gli elementi di successo aziendale e i principi etici che stanno alla base del rispetto della vita e dell'integrità fisica e psicologica dei propri dipendenti nonché a sensibilizzarli a includere il tema della **Responsabilità sociale** all'interno della visione strategica dell" impresa.

Le aule di formazione *potrebbero* essere anche la sede per far cogliere le ricadute in termini di profitto economico e di produttività che comportamenti virtuosi producono e a fornire le prove che a fare sicurezza si risparmia, anzi si guadagna.

E questa *potrebbe* essere l'argomentazione vincente anche nei casi di minor sensibilità alle motivazioni etiche.

In questo quadro *potrebbe* essere fatta cogliere anche la stretta correlazione tra clima organizzativo, benessere interno e produttività.

Agire su motivazioni diverse può servire a creare un più diffuso sentire comune e a innescare quel principio di persuasione definito "riprova sociale" in base al quale le persone tendono ad allinearsi ai comportamenti più diffusi.

Anche solo a proposito dell'esempio presentato ho dovuto inanellare tutta una serie di condizionali.

Forse vale la pena di cominciare a coniugare all'indicativo tutte le azioni già prescritte dalle norme e porre le condizioni per una loro effettiva attuazione.

Renata Borgato

 Licenza Creative Commons

---

www.puntosicuro.it