PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5263 di Martedì 25 ottobre 2022

RSPP: basti solo tu?

Per promuovere la salute e il benessere organizzativo è necessaria un'altra figura?

È doveroso fare una premessa: qui nessuno vuole sminuire la figura del RSPP o di qualsiasi altro attore (compreso il lavoratore) che si occupi di Salute e Sicurezza. Siamo tutti d'accordo nel concordare che per costruire una Cultura della Sicurezza sia necessaria la collaborazione di tutti, nessuno escluso. Con il RSPP e il Datore di Lavoro a tracciare la rotta.

Ma è necessario anche sottolineare come l'emergenza pandemica degli ultimi anni abbia scoperto le carte in tavola: si è resa evidente la necessità di intervenire per prevenire e (per la maggior parte) proteggere anche la salute psichica dei lavoratori.

Come si sottolineava in premessa, non si vuole "demansionare" il RSPP. Ma molto spesso è stato identificato come il garante operativo della sola salute fisica dei lavoratori e non di quella anche psico-sociale. Le dimostrazioni di questo fenomeno spesso si notano nella valutazione dei rischi psicosociali (Stress Lavoro-Correlato su tutti), dove si tende a chiedere supporto a consulenti esterni; mentre, nel tentativo di farsi la valutazione "in casa", si commettono errori nel processo valutativo che non riescono a identificare correttamente il giudizio di rischio e i potenziali fattori di stress per i lavoratori.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0816] ?#>

Ma non è solo il caso della valutazione da Stress sul Lavoro.

Ad esempio, qualche mese fa, un RLS di un istituto scolastico raccontò di come istituirono uno sportello di ascolto psicologico in risposta alle difficoltà dichiarate dal corpo docenti e collaboratori. Il risultato: la Psicologa in questione non ha avuto un attimo di tempo libero per la forte adesione al servizio da parte dei lavoratori.

Si vuole dire che la figura da affiancare al RSPP debba essere uno Psicologo? No, neanche questo. Perché esperienze di altre aziende suggeriscono che l'istituzione per diversi anni di uno sportello di ascolto non abbia rilevato lo stesso successo dell'esempio precedente.

Insomma, non esiste una regola "preconfezionata" di come dover fare per occuparsi della salute psichica dei lavoratori. Che poi, occuparsi della salute dei lavoratori (in tutte le sue forme) significa anche occuparsi della loro sicurezza.

Si potrebbe dire che ogni azienda ha le sue misure ed ha bisogno di un suo sarto personale.

Allora l'idea potrebbe essere quella di trovare una persona all'interno dell'azienda (o all'esterno, se si considera anche la figura del RSPP esterno) che non solo si occupi solo di preservare la salute dei lavoratori in tutte le sue forme o in quelle meno considerate/conosciute, ma che si impegni anche nel migliorarla.

Se immaginiamo la salute come un continuum in cui ad un estremo c'è il benessere e nell'altro il malessere, diventa valido quello che dice Enzo Spaltro, e cioè che "il malessere esiste e va scoperto, mentre il benessere è in larga misura inesistente e deve essere inventato": in altre parole, siamo sempre all'erta sulle cause del malessere e, quindi, su ciò che incide in negativo sulla nostra salute stando sempre pronti a porci un rimedio, anche se è la prima volta che la vediamo manifestarsi; ma non ci impegniamo mai nello scoprire se è possibile incrementare la nostra salute e, quindi, il nostro benessere.

In sostanza, se una cosa non la vediamo accadere, non siamo portati ad occuparci di essa: questo è valido sia per l'infortunio che "tanto non accadrà mai perché qui non è mai successo niente", sia per la malattia professionale legata al rischio psicosociale.

Cosa succede se ci si concentra nell'incrementare la salute e il benessere dei lavoratori, piuttosto che nel preservarli soltanto?

Ad esempio, nella capitale islandese Reykjavik il Comune ha portato avanti un esperimento quadriennale che ha coinvolto circa 2500 dipendenti, che a turno dal 2015 al 2019 hanno potuto sperimentare una settimana lavorativa effettiva di 4 giorni, riducendo anche le ore effettive di lavoro dalle canoniche 40 a una quantità che oscilla tra le 35 e le 36. Si è arrivati, a parità di stipendio e di mansioni, addirittura a incrementare la produttività, com'è stato dimostrato dagli studi locali. A livello psicologico i vantaggi sembrano essere stati molto grandi: minor livello di stress e maggiore capacità di concentrazione nelle ore effettivamente dedicate al lavoro.

Possono essere molti altri i "benefit" con i quali migliorare il benessere dei lavoratori, che talvolta significa semplicemente andare incontro alle loro esigenze senza far venire meno la forza lavoro. A titolo di esempio: maggiore libertà nella gestione del tempo e dell'organizzazione del lavoro, nidi convenzionati per lavoratori neogenitori, sale gioco-ristoro durante le pause lavorative, "giochi" aziendali che permettano di vincere giornate di lavoro da casa, organizzazione di giornate per promuovere la coesione e il lavoro di gruppo attraverso lo sport e/o in mezzo alla natura. E si potrebbe continuare (e, perché no, immaginare) ancora a lungo...

Ecco allora che emerge la necessità di cambiare mentalità e di promuovere una Cultura diversa, magari attraverso una figura che porti una ventata d'aria fresca e nuova alle realtà organizzative esistenti, spesso poco concentrate sull'importanza dell'ormai noto Fattore Umano e adagiate nella loro comfort zone.

Rimane solo da capire: chi è la persona più adatta a ricoprire tale ruolo? Anche lo stesso RSPP potrebbe ricoprire tale ruolo (e ne avrebbe le competenze), così come potrebbe essere il Responsabile delle Risorse Umane o il RLS.

Ma forse la verità è che non esiste una figura più adatta di un'altra, ma esistono persone che hanno una giusta sensibilità nel considerare il lavoratore prima di tutto un essere umano.

Massimo Servadio

Psicoterapeuta Sistemico Relazionale e Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni

Licenza Creative Commons

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

---

www.puntosicuro.it