
MERCOLEDÌ 26 LUGLIO 2023 CAMERA DEI DEPUTATI SALA “GIACOMO MATTEOTTI” CONVEGNO “DIGITAL & SAFETY”

Intervento AIAS – ASSOCIAZIONE ITALIANA AMBIENTE E SICUREZZA

Ringraziamenti e presentazione di AIAS

Prima di tutto consentitemi di ringraziare il dott. **Giovanni Luciano** per l'invito, l'**On. Giulio Cesare Sottanelli** per avere promosso questo importante evento e salutare gli altri illustri ospiti che mi seguiranno questo pomeriggio. L'ing. Francesco Santi, Presidente di AIAS, si scusa per non essere riuscito a partecipare e farò del mio meglio per ben rappresentare lui ed AIAS in questo importante consesso.

Presento brevemente AIAS, per chi ancora non la conoscesse: AIAS – Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza nasce nel 1975 con l'obiettivo di diffondere e far radicare la cultura della sicurezza in tutti i luoghi di lavoro e di vita. È la prima associazione costituita da professionisti della sicurezza per valorizzare le competenze tecnico-professionali per la sicurezza, la salute e la tutela dell'ambiente, promuovendole e diffondendole nel mercato del lavoro e negli ambienti di vita.

AIAS raccoglie più di 2.000 associati, tra professionisti e imprese, è presente su tutto il territorio nazionale con 15 coordinatori regionali e oltre 50 coordinatori provinciali.

Il Network AIAS è formato da:

- **AIAS** Associazione professionale Italiana Ambiente e Sicurezza, l'Associazione senza scopo di lucro
- **AIAS Academy**, la società dei servizi di formazione professionale
- **AIASCERT**, l'istituto di certificazione volontaria delle figure professionali
- **Club Prevenzione delle Grandi Organizzazioni** al quale aderiscono più di 70 imprese con oltre 500 dipendenti

Completano il quadro:

- 20 Gruppi Tecnico Specialisti tematici
- La rete Giuridica di AIAS
- La rete Psicologi di AIAS

Conoscere i rischi per aumentare le opportunità: un focus sulle professioni della sicurezza

Entrando nel vivo della mia relazione, mi ha particolarmente colpito e stimolato il sotto-titolo che è stato scelto per il convegno: “**conoscere i rischi per aumentare le opportunità**” e vorrei usare proprio questa affermazione per sviluppare il mio intervento e riflettere sul connubio “digitalizzazione” e “sicurezza sul lavoro”. Il primo focus su cui porrei l'attenzione, vista la natura associativa di AIAS, non può che essere quello legato alla professione della sicurezza.

La normativa in tema di salute e sicurezza ha visto, negli anni, un'evoluzione del ruolo del professionista della sicurezza: partendo dal concetto del “**Responsabile della Sicurezza**” che incarnava, di fatto, le principali responsabilità nell'assolvere agli obblighi prevenzionistici

prima del D. Lgs.626/1994, questa figura si trasforma e si concretizza nei successivi 14 anni, in particolare con la pubblicazione del D.Lgs.81/2008, in una figura consulenziale trasferendo di fatto le principali responsabilità antinfortunistiche sulla linea organizzativa aziendale, in primis sul datore di lavoro della società. Nasce quindi la figura del **“Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi”** che, di fatto, assume un ruolo consulenziale nel supportare la linea organizzativa al fine di garantire, con le sue competenze, gli adempimenti prevenzionistici. Ma cosa è cambiato in questi ultimi 15 anni? Quali sono le nuove opportunità per questa figura professionale in un mondo del lavoro in continua trasformazione con una visione globale che va oltre i confini nazionali?

Innanzitutto, va ricordato che la globalizzazione dell'economia ha permesso negli ultimi anni un'estensione del mercato del lavoro legato ad un maggiore spostamento di merci e prodotti da un Paese all'altro. Uno degli strumenti chiave della politica europea in materia di professioni è certamente rappresentato dal Quadro Europeo delle Qualifiche (**EQF: European Qualifications Framework**), un sistema, questo, approvato per la prima volta nel 2008 dal Parlamento e dal Consiglio europeo e sottoposto a revisione nel 2017. L'EQF ha permesso di uniformare la classificazione delle professioni dei diversi Paesi EU sulla base dei risultati dell'apprendimento dei cittadini secondo standard definiti, al fine di favorirne il riconoscimento, indipendentemente dal luogo e dal modo in cui sono stati conseguiti.

Altro elemento rilevante lo riscontriamo nella pubblicazione, a gennaio del 2013, della **Legge n°4 "Disposizioni in materia di professioni non organizzate"**. Le principali finalità di questa legge erano quelle di disciplinare le libere professioni non organizzate in Ordini o Collegi; la possibilità di riunirsi in associazioni auto-regolamentate in modo volontario, individuando nelle norme tecniche UNI (ma anche, se presenti, CEN ed ISO) lo “strumento principe” per qualificare le attività professionali in esame; delineare un processo di certificazione di terza parte del professionista come punto di arrivo del suddetto percorso virtuoso.

Ricapitolando, la figura del professionista della safety per antonomasia, l'RSPP, deve ora confrontarsi con un Mercato globale che cambia ma che ha definito le regole per un mutuo riconoscimento delle competenze a livello EU in un contesto nazionale dove anche le professioni non ordinistiche hanno una loro dignità e riconoscibilità sul Mercato. In questo contesto e a 15 anni dalla prima pubblicazione del TUS, **la figura del RSPP non può e non deve rimanere ancorato alla stretta definizione di ruolo e compiti oggi delineati dal D.Lgs. 81/2008**, per quanto importanti, ma deve essere un professionista che amplia le proprie competenze, le differenzia, si specializza in nuovi ambiti e nuove discipline, tra le quali troviamo sicuramente quelle legate al tema della **trasformazione digitale**. Temi come l'interfaccia uomo-macchina; la robotica avanzata e l'intelligenza artificiale; l'uso di esoscheletri; i big data e l'Intelligenza artificiale; i DPI intelligenti; il lavoro flessibile virtuale e in remoto; la realtà virtuale e la realtà aumentata, elencando proprio le sfide definite dall'**Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro**, EU-OSHA, nella nuova campagna **“Ambienti di Lavoro sani e sicuri 2023-2025”**, dovranno essere il nuovo contesto di confronto e approfondimento su cui le aziende dovranno misurarsi e lo potranno fare soprattutto attraverso competenze specialistiche, molte volte in team interdisciplinari, che saranno in grado di valutarne i rischi e le opportunità. Come ricordava il collega nei saluti di apertura, il “datore di lavoro” è già tenuto a valutare **“tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori”**, come ci ricorda l'art.28 co.1 del D.Lgs.81/2008, e per poterlo fare al meglio il professionista della sicurezza dovrà fare una ulteriore evoluzione del proprio ruolo verso la trasformazione digitale, in un contesto professionale europeo e con la

possibilità di vedere riconosciuta questa nuova professionalità nell'ambito delle associazioni rappresentative (L.4/2013).

Conoscere i rischi per aumentare le opportunità: un focus sul concetto di rischio

Il secondo focus su cui analizzerei con voi l'affermazione "Conoscere i rischi per aumentare le opportunità" riguarda proprio il concetto di "rischio" e, per farlo, dobbiamo addentrarci nel mondo della normazione.

Nel 2012 l'International Standard Organization (ISO) ha stabilito che tutti gli standard relativi ai sistemi di gestione dovessero avere una struttura comune, denominata High Level Structure (HLS) for Management System Standard (MSS) (Struttura di Alto Livello), applicabile a tutti gli standard relativi ai sistemi di gestione. La nuova struttura comune di "Alto livello" aveva l'obiettivo di facilitare l'integrazione dei diversi Sistemi di Gestione e di ottenere, con maggiore facilità, un Sistema di Gestione Integrato (SGI). Uno degli elementi caratterizzanti l'HLS è stata una **maggiore enfasi e importanza al concetto di rischio**.

Viene quindi introdotto un nuovo principio basato su un approccio "**Risk-based thinking**" (**RBT**) dove l'analisi di un rischio si basa sul fatto che ogni minaccia può essere trasformata in opportunità se correttamente gestita.

Negli ultimi anni si è assistito ad una maggiore attenzione al concetto di rischio che, nell'ambito dei sistemi di gestione prima della nascita della HLS, era sostanzialmente inteso con una **accezione negativa**. La stessa accezione la troviamo nell'uso che ne fa la legislazione con un focus sul tema **antinfortunistico**, ma non solo. Il rischio, in questo caso, viene inteso come un evento da temere, una parentesi negativa in un principio di equilibrio controllato. Il rischio, essendo un evento "temuto", deve quindi essere identificato, misurato, prevenuto, ridotto fino al principio ideale della sua eliminazione alla fonte.

Tornando all'evoluzione del concetto di "rischio", nei dettami della **HLS** e della **norma UNI ISO 31000:2018** (Gestione del rischio - Linee guida), il rischio non viene più inteso solo con un'accezione negativa ma "neutra" in quanto viene correlato ad un concetto più ampio dove anche la "**minaccia**" derivante da un rischio potrebbe essere trasformata in un "**opportunità**".

Tale accezione quindi si evolve in un principio dove l'Organizzazione "illuminata", mediante un approccio sistemico (ciclo di Deming), continua a lavorare su sé stessa e sull'ambiente circostante per monitorare i cambiamenti del mondo che la circonda, mettendo in pratica una serie di strumenti che anticipano gli effetti negativi di un rischio e li trasformano in positivi. Un esempio di estrema attualità lo possiamo riscontrare nella **pandemia mondiale da Covid-19**. Molte imprese sono rimaste travolte e spazzate via da un cambio del modo di misurarsi su un mercato globale che ha imposto nuove regole. Altre aziende, con una capacità di analisi e strumenti di lettura virtuosi, quali sono anche i sistemi di gestione, hanno permesso una analisi preliminare del mondo che stava cambiando (PLAN), l'attuazione di un cambio di strategie che ha visto la riconversione dei propri modelli e degli impianti e delle logiche di lavoro (DO), seguiti dalla verifica della loro funzionalità rispetto ai nuovi obiettivi (CHECK) e un costante riesame dei risultati per confermare o riadattare il ciclo aziendale (ACT). Con questa logica si è assistito alla trasformazione di imprese manifatturiere che hanno convertito i loro impianti alla produzione di mascherine protettive, la produzione di camici mono-uso, la produzione di disinfettanti personali o avviato servizi di sanificazione di ambienti e impianti. Abbiamo assistito alla trasformazione di maschere per lo snorkeling in sofisticati quanto semplici sistemi innovativi di respirazione artificiale in terapia intensiva e

così via con gli esempi possibili. La minaccia del rischio pandemia diventa un'opportunità per trasformare i propri processi e adattarli al mondo che cambia.

In pratica, l'approccio **RBT** può essere considerato come un **atteggiamento mentale** orientato al rischio. Riguarda una cultura diffusa e ben radicata nell'organizzazione (come parte della "conoscenza organizzativa"), un modo di pensare per poter prendere decisioni informate. Una volta assimilato, il RBT diventa parte integrante dei comportamenti naturali e istintivi degli individui. Per ogni individuo (non solo "umano"), qualsiasi decisione e azione conseguente, dalla più banale alla più critica, è il risultato di un processo di gestione del rischio condotto, il più delle volte, a **livello inconscio**.

La **trasformazione digitale** in rapporto alla salute e sicurezza sul lavoro può diventare, quindi, un'opportunità o una minaccia in funzione della capacità delle imprese e dei professionisti nel gestire il rischio stesso, prevenire le minacce e trasformarle in opportunità per lavorare in modo più sicuro, essere capaci di gestire la trasformazione senza esserne sopraffatti e travolti.

Conoscere i rischi per aumentare le opportunità: un focus sulla psicologia del lavoro

Il terzo e ultimo focus su cui vorrei analizzare con voi l'affermazione "Conoscere i rischi per aumentare le opportunità" riguarda l'impatto psicologico sull'uomo della trasformazione digitale negli ambienti di lavoro e di vita.

L'attenzione degli aspetti psicologici nel lavoro ha visto, negli ultimi 19 anni, un incremento di sensibilità a partire dall'Accordo Europeo del 2004 tra organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori, con l'introduzione di strumenti specifici di analisi (art.28, co.1 del DLgs. 81/2008, per la valutazione dello stress lavoro-correlata - SLC). Ai giorni nostri, però, anche questi strumenti di indagine potrebbero non essere più sufficienti e andrebbero adeguati: siamo passati da anomalie come il mobbing e lo stress lavoro correlato ad altre forme di pressione psicologica disfunzionale (pensiamo, ad esempio, allo **straining**, che ha visto la prima condanna nel **2005** presso il **Tribunale di Bergamo**). Spesso *mobbing* e *straining* vengono confusi: lo **straining** è un atteggiamento vessatorio che è messo in atto da un superiore in maniera volontaria e che ha lo scopo di umiliare il dipendente mentre il **mobbing**, si può tradurre in situazioni e condotte ingiustificate e punitive nei confronti del lavoratore.

Concentrandoci invece ora in modo specifico sull'impatto psicologico dei cambiamenti sull'uomo negli ambienti di lavoro e di vita, la prima cosa che ci viene in mente è ancora la **pandemia da Covid-19**. Sappiamo bene quanto la pandemia in questi ultimi anni ha lasciato tracce più o meno indelebili sulle persone, soprattutto su quelle più fragili e non solo. Pensiamo **all'età evolutiva**, dove i bambini sono stati costretti ad un isolamento domestico negli anni in cui la relazione sociale, il confronto e lo scontro tra coetanei, la frequentazione della scuola e degli ambienti di vita era ed è essenziale per un corretto sviluppo psico-fisico e per la costruzione del proprio Sè. Purtroppo, anche in molti adulti si sono manifestati disagi psicologici importanti. Pensiamo allo **smartworking** "spinto" degli anni delle "zone rosse", unica soluzione per la riduzione della diffusione del virus SARS-COV-2, che ha portato però le persone a non potersi relazionare *de visu* con colleghi e amici se non tramite contatti a distanza in remoto. Così come, al termine dell'isolamento, molte persone non erano in grado di uscire di casa per la cd "Sindrome della caverna" in quanto la casa rappresentava un "rifugio sicuro" nella quale ripararsi.

La pandemia ha permesso di confermare a noi psicologi quanto i **cambiamenti**, se non correttamente ed adeguatamente **supportati anche dal punto di vista psicologico**, potrebbero portare a malesseri, disfunzionalità ovvero, nei casi più gravi, a psicopatologie. Da qui l'importanza di aiutare i lavoratori e le imprese a prepararsi alla trasformazione digitale anche dal punto di vista psicologico, mediante l'informazione, la formazione, l'acquisizione di consapevolezza per anticipare ovvero abbattere i timori del "nuovo" dello "sconosciuto", riducendo il rischio di sindromi ansiose o di panico nell'èabbandonare la propria *comfort zone*.

Ho scritto recentemente un articolo che sarà pubblicato in autunno da una rivista specializzata dove parlo di stress, resilienza e tecniche di coping del lavoratore; l'analisi mette in relazione come i tre fattori possono influire positivamente o negativamente sulla percezione del pericolo del lavoratore e, di conseguenza, incidere sugli infortuni sul lavoro e sulle malattie professionali. Ricordo a me stesso che lo **stress** è la percezione di un dispendio di energie superiore al livello da noi considerato accettabile nella gestione di un evento; la **resilienza** è la capacità delle persone di affrontare eventi stressanti o traumatici in maniera positiva; il **coping** è la capacità di adottare strategie per affrontare e risolvere le difficoltà.

In sintesi, dobbiamo accompagnare la trasformazione digitale anche con un supporto all'individuo per fare sì che, dal punto di vista psicologico, il lavoratore adotti nuove strategie di coping aumentando la propria resilienza rispetto ad un mondo digitale e automatizzato che cambia affinché il rischio, da minaccia, venga percepito come una opportunità.

Ringrazio per l'attenzione

Dott. Alessandro Foti
Vice Presidente di AIAS