

**AIAS**

Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza



Convegno “Digital & Safety”, 26 luglio 2023, Camera dei Deputati Sala “Giacomo Matteotti”

INTERVENTO DEL VICE PRESIDENTE DI AIAS ALESSANDRO FOTI

Ringraziamenti e presentazione di AIAS

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

Presento brevemente AIAS, per chi ancora non la conosce: 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 2000 associati, tra professionisti e imprese, è presente su tutto il territorio nazionale con 15 coordinatori regionali e oltre 50 coordinatori provinciali.

Il NetworkAIAS è formato da:

- AIAS, Associazione professionale Italiana Ambiente e Sicurezza, 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.

FOCUS SULLE PROFESSIONI DELLA SICUREZZA

Entrando nel vivo della mia relazione, mi ha particolarmente colpito e stimolato il sottotitolo 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 punto 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 prospettiva 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, caratterizzato da 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 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 dell'Unione Europea 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 nel 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 autoregolate in modo volontario, individuando nelle norme tecniche UNI (ma anche, se presenti, CEN e 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 dell'Unione Europea 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, **l'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



Associazione **+ SICURI AL LAVORO**
MORE SAFE
 Più Sicuri Al Lavoro

Convegno
“Digital & Safety”
 Salute e sicurezza
 nella digitalizzazione del lavoro

Conoscere i rischi
 per aumentare le opportunità

Mercoledì 26 luglio 2023
 ore 15.00
 Camera dei Deputati
 Sala «Giacomo Matteotti»
 Piazza del Parlamento, 19

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"**, saranno il nuovo terreno di confronto e approfondimento su cui le aziende dovranno misurarsi e lo potranno fare soprattutto attraverso competenze specialistiche, molte volte in team interdisciplinari per considerarne 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"**, secondo l'art. 28 comma 1 del D.lgs. 81/2008 e per poterlo fare al meglio il professionista della sicurezza dovrà fare un'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).

FOCUS SUL CONCETTO DI RISCHIO

Il secondo punto che vorrei analizzare 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, Struttura di Alto Livello) for Management System Standard (MSS). 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 sul 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 sviluppata una maggiore attenzione al concetto di rischio che, nell'ambito dei sistemi di gestione prima della nascita dell'HLS, era sostanzialmente inteso in un'**accezione negativa**. La stessa accezione la troviamo nell'uso che ne fa la legislazione con un focus sul tema **antifortunistico**, ma non solo. Il rischio, in questo caso, viene definito 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.



A sinistra, Alessandro Foti, Vice Presidente di AIAS; a destra, Sala "Giacomo Matteotti".

Tutte le foto sono di Giuliano Parmiani.



Tornando all'evoluzione del concetto di "rischio", nei dettami dell'HLS e della **norma UNI ISO 31000:2018** (Gestione del rischio - Linee guida) il rischio non è più presentato solo in un'accezione negativa, ma anche "neutra", in quanto viene correlato a 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 se 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 cambiamento nel modo di misurarsi sul 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 messo in atto un'analisi preliminare del mondo che stava cambiando (PLAN), un cambio di strategie che ha visto la riconversione dei propri modelli e degli impianti e delle logiche di lavoro (DO), la 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, camici monouso e 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. La minaccia del rischio pandemia è diventata 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, l'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'oppor-



tunità 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.

FOCUS SULLA PSICOLOGIA DEL LAVORO

Il terzo e ultimo focus attraverso 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 agli aspetti psicologici nel lavoro è sensibilmente aumentata con l'Accordo Europeo del 2004 tra organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori, grazie all'introduzione di strumenti specifici di analisi (art. 28 comma 1 del D.lgs. 81/2008 per la valutazione dello stress lavoro-correlato, 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, per 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 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 ma non solo. Pensiamo ai soggetti nell'**età evolutiva**: i bambini sono stati costretti a 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 psicofisico e per la costruzione del proprio sé. Purtroppo, anche

in molti adulti si sono manifestati disagi psicologici importanti. Pensiamo allo **smart working** "spinto" degli anni delle "zone rosse", unica soluzione per la riduzione della diffusione del virus SARS-CoV-2, che ha impedito però di relazionarsi *de visu* con colleghi e amici, se non tramite contatti in remoto. E al termine dell'isolamento molte persone non erano in grado di uscire di casa per la cosiddetta "Sindrome della caverna", in quanto la casa rappresentava un "rifugio sicuro" in cui ripararsi.

La pandemia ha permesso di confermare a noi psicologi quanto i **cambiamenti**, se non correttamente e adeguatamente **supportati anche dal punto di vista psicologico**, potrebbero portare a malesseri, disfunzionalità o, 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 quando si abbandona 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 a un mondo digitale e automatizzato che cambia affinché il rischio, da minaccia, venga percepito come un'opportunità.

Ringrazio per l'attenzione