

Professionalità studi

*Trimestrale on-line di studi su
formazione, lavoro, transizioni occupazionali*

In questo numero

Nuove professioni e identità professionali

- sistemi di classificazione e ius variandi
- professionisti della sicurezza
- figure professionali del settore socio-assistenziale
- dal dirigente ai dirigenti

N. 2 aprile-maggio-giugno 2021

PROFESSIONALITÀ STUDI

Rivista trimestrale, edita da STUDIUM in collaborazione con ADAPT University Press, per l'analisi e lo studio delle transizioni occupazionali nella nuova geografia del lavoro. Contatto: professionalitastudi@edizionistudium.it

DIREZIONE

Giuseppe Bertagna, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Bergamo;
Roberto Rizza, Ordinario di Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università di Bologna;
Giuseppe Scaratti, Ordinario di Psicologia del lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano;
Michele Tiraboschi, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Modena e Reggio Emilia.

CONSIGLIO SCIENTIFICO DI REFERAGGIO

Anna Alaimo, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Catania; **Giuditta Alessandrini**, Ordinario di Pedagogia Sociale e del Lavoro, Università degli studi di Roma Tre; **Henar Álvarez Cuesta**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de León (*España*); **Marco Azzalini**, Associato di Diritto Privato, Università di Bergamo; **Gabriele Ballarino**, Ordinario di Sociologia del lavoro, Università di Milano; **Elisabetta Bani**, Associato di Diritto dell'Economia, Università di Bergamo; **Alessandro Bellavista**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Palermo; **Paula Benevene**, Professore Associato Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Lumsa, Roma; **Vanna Boffo**, Associato di Pedagogia generale e sociale, Università di Firenze; **Marina Brollo**, Ordinario di diritto del lavoro, Università di Udine; **Guido Canavesi**, Associato di Diritto del lavoro, Università di Macerata; **Silvia Ciucciiovino**, Ordinario Diritto del lavoro, Università Roma Tre; **Anna Michelina Cortese**, Associato di Sociologia del Lavoro, Università di Catania; **Madia D'Onghia**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Foggia; **Loretta Fabbri**, Ordinario di Didattica e metodologia dei processi educativi e formativi, Università di Siena; **Monica Fedeli**, Associato di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Padova; **Paolo Federighi**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Firenze; **Valeria Fili**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Udine; **Rodrigo Garcia Schwarz**, Profesor Doctor del Postgrado en Derechos Fundamentales de la Universidad del Oeste de Santa Catarina (*Brasil*); **Jordi García Viña**, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Barcelona (*España*); **José Luis Gil y Gil**, Catedrático de Derecho del Trabajo, Universidad de Alcalá, Madrid (*España*); **Teresa Grange**, Ordinario di Pedagogia Sperimentale, Università della Valle d'Aosta; **Lidia Greco**, Associato di Sociologia del Lavoro, Università di Bari; **Djamil Tony Kahale Carrillo**, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Politécnica de Cartagena (*España*); **Alessandra La Marca**, Ordinario di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Palermo; **Antonio Loffredo**, Associato Diritto del lavoro, Università di Siena; **Isabella Loiodice**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Foggia; **Nicole Maggi Germain**, Maître de conférences HDR en Droit privé (Droit social), Université Paris 1, Panthéon-Sorbonne (*France*); **Patrizia Magnoler**, Ricercatrice a tempo indeterminato di Didattica e pedagogia speciale, Università di Macerata; **Claudio Melacarne**, Associato di Pedagogia generale e sociale, Università di Siena; **Lourdes Mella Méndez**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo, Universidad de Santiago de Compostela (*España*); **Viviana Molaschi**, Associato di Diritto Amministrativo, Università di Bergamo; **Massimiliano Monaci**, Ordinario di Sociologia generale, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano; **Eleonora G. Peliza**, Profesora Adjunta Regular por concurso, Cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Morón, Buenos Aires (*Argentina*); **Rodrigo Ignacio Palomo Vélez**, Profesor de Derecho del Trabajo, Universidad de Talca (*Chile*); **Luca Paltrinieri**, Maître de conférences en Philosophie politique, Université de Rennes (*France*); **Paolo Pascucci**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Urbino Carlo Bo; **Flavio Vincenzo Ponte**, Ricercatore di Diritto del lavoro, Università della Calabria; **Rocco Postiglione**, Ricercatore di Pedagogia generale e sociale, Università di Roma Tre; **Juan Ramón Rivera Sánchez**, Catedrático de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante (*España*); **Giuliana Sandrone**, Straordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Bergamo; **Pier Giuseppe Rossi**, Ordinario di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Macerata; **Alfredo Sánchez-Castañeda**, Coordinador del Área de Derecho Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (*México*); **Annalisa Sannino**, Research Fellow CRADLE, Faculty of Educational Sciences, University of Helsinki, Finland; **Francesco Seghezzi**, Presidente Fondazione ADAPT; **Maurizio Sibilio**, Ordinario di Didattica generale e Pedagogia speciale, Università di Salerno; **Esperanza Macarena Sierra Benítez**, Profesora Contratada Doctora Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Sevilla (*España*); **Nancy Sirvent Hernández**, Catedrática de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante (*España*); **Lorenzo Speranza**, Ordinario di Sociologia del Lavoro, Università di Brescia; **Maura Striano**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università Federico II di Napoli; **Lucia Valente**, Ordinario Diritto del lavoro, Università La Sapienza Roma; **Sabine Vanhulle**, Professeure ordinaire, Rapports théorie-pratique en formation, alternance et didactique des savoirs professionnels, Université de Genève (*Suisse*); **Antonio Varesi**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore; **Luca Vecchio**, Associato di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Università degli Studi di Milano-Bicocca; **Maria Giovanna Vicarelli**, Ordinario di Sociologia del lavoro, Università Politecnica delle Marche; **Giuseppe Zanniello**, Ordinario di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Palermo.

REDAZIONE

Lilli Viviana Casano (redattore capo); **Paolo Bertuletti**; **Emanuele Dagnino**; **Giorgio Impellizzieri**; **Stefania Negri**; **Elena Prodi**; **Lavinia Serrani** (area internazionale); **Silvia Spattini**; **Tomaso Tiraboschi**; **Paolo Tomassetti**.

ADAPT – Centro Studi Internazionali e Comparati DEAL (Diritto Economia Ambiente Lavoro) del Dipartimento di Economia Marco Biagi – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy)
– Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: aup@adapt.it

Dichiarazione di pubblicazione etica e lotta alla negligenza editoriale

La Direzione e la Redazione della Rivista *Professionalità Studi* assumono l'impegno nei confronti della comunità scientifica di garantire i più alti standard etici in campo editoriale e di adottare tutte le possibili misure per lottare contro ogni forma di negligenza. La pubblicazione prende a riferimento il codice di condotta e buone prassi che il Comitato per l'etica nelle pubblicazioni (COPE) stabilisce per gli editori di riviste scientifiche.

Nel rispetto di tali buone prassi, gli articoli sono referati in doppio cieco da membri di un comitato scientifico di referaggio di alto livello tenendo conto di criteri basati sulla rilevanza scientifica, sulla originalità, sulla chiarezza e sulla pertinenza dell'articolo presentato. Sono garantiti l'anonimato dei revisori e degli autori, così come la totale riservatezza del processo di valutazione, del contenuto valutato, del rapporto consegnato dal revisore e di qualunque altra comunicazione incorsa tra la Direzione o la Redazione e il Consiglio scientifico di referaggio. Allo stesso modo, verrà mantenuta la più totale riservatezza in merito ad eventuali lamentele, reclami o chiarimenti rivolti da un autore nei confronti della Direzione, della Redazione o del Consiglio scientifico di referaggio.

La Direzione e la Redazione della Rivista *Professionalità Studi* assumono, altresì, il proprio impegno per il rispetto e l'integrità degli articoli presentati. Per questa ragione, il plagio è assolutamente vietato, pena l'esclusione dal processo di valutazione. Accettando i termini e le condizioni indicate, gli autori garantiscono che gli articoli e i materiali ad essi associati abbiano carattere di originalità e non violino i diritti d'autore. In caso di articoli in coautoria, tutti gli autori coinvolti devono manifestare il pieno consenso alla pubblicazione, dichiarando altresì che l'articolo non è stato altrove previamente presentato o pubblicato.

SOMMARIO - n. 2/2021

Ricerche: Nuove professioni e identità professionali

FRANCESCA NARDELLI, CATERINA MAZZANTI, <i>La sfida ai tradizionali sistemi di classificazione del personale e allo ius variandi lanciata dalla rivoluzione tecnologica e accelerata dalla pandemia</i>	1
MARIA FRASSINE, FRANCESCO NAVIGLIO, ROCCO VITALE, <i>Professionisti della sicurezza: nuove sfide e competenze per migliorare la salute e il benessere dei lavoratori</i>	19
FEDERICA CAPPONI, <i>Le figure professionali nel settore socioassistenziale in Italia: un inquadramento giuridico dell'esistente</i> .	33
ANDREA CARBONE, <i>Dal dirigente ai dirigenti</i>	49

Professionisti della sicurezza: nuove sfide e competenze per migliorare la salute e il benessere dei lavoratori

Maria Frassine^{}, Francesco Naviglio^{*}, Rocco Vitale^{*}*

Sommario: **1.** Premessa. – **2.** Le sfide per i formatori: verso una didattica sempre più digitalizzata ed innovativa. – **3.** Le sfide per RSPP e consulenti della sicurezza: nuovi scenari, nuovi rischi, nuove soluzioni. – **3.1.** Andare oltre le competenze tecniche – **3.2.** Sicurezza e sostenibilità, un nuovo inscindibile binomio. – **4.** Le sfide per il legislatore. – **5.** Il ruolo delle associazioni di categoria. – **6.** Conclusioni

1. Premessa

Il coronavirus ha cambiato per sempre la società in cui viviamo e il mondo del lavoro.

La tecnologia è diventata un elemento imprescindibile e settori prima considerati quasi di nicchia stanno conoscendo un vero boom. Quali professioni saranno più richieste nel post emergenza e come si modificheranno quelle attuali? Quali nuove competenze e conoscenze dovranno essere acquisite dai professionisti della sicurezza per poter affrontare il mondo del post-pandemia?

La sfida senza precedenti, determinata dall'emergenza che ha scosso tutto il mondo, ha trasformato radicalmente la società in cui viviamo e il mercato del lavoro. E non si tratta di una tendenza reversibile. La particolare situazione di emergenza ha stravolto profondamente alcune professioni: lo smart working, da semplice esperimento sociale in alcune

^{*} *Giurista, Responsabile Relazioni Esterne e Ufficio Studi e Legislativo di AiFOS, Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Salute e Sicurezza sul lavoro.*

^{*} *Sociologo del lavoro, Segretario Generale di AiFOS, Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Salute e Sicurezza sul lavoro.*

^{*} *Sociologo del lavoro, Presidente di AiFOS, Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Salute e Sicurezza sul lavoro.*

aziende particolarmente orientate al benessere dei dipendenti, è diventato in pochissimi giorni la norma per milioni di lavoratori. Chi non era abituato all'utilizzo massivo della tecnologia ha dovuto rivedere le sue abitudini e adeguarsi in tempi rapidissimi. I piccoli negozi di quartiere hanno per la prima volta sperimentato l'e-commerce, compiendo un processo di trasformazione velocissimo, per cui «è ormai largamente condiviso il concetto che la trasformazione digitale ha una rilevanza strategica per la competitività e la crescita dell'Italia» ⁽¹⁾.

Sarà impensabile, dunque, tornare indietro. Perché i cittadini hanno imparato nuove esperienze comunicative familiarizzando, per la prima volta in alcuni casi, con le nuove tecnologie. Ecco le professioni del futuro, cioè quelle più richieste nel post-emergenza, dovranno tenere conto di tutti questi nuovi fattori.

Il futuro sarà sempre più orientato al digitale. Ne usciranno trasformate scuole e fabbriche, ma anche il più tradizionale lavoro d'ufficio che vedrà un sempre crescente aumento delle riunioni virtuali a discapito di quelle vis-à-vis, con una significativa riduzione quindi anche delle trasferte e dei viaggi di lavoro.

In tale profonda trasformazione della società civile un ruolo centrale, come abbiamo visto, lo occuperà il mondo del lavoro e, di conseguenza, la gestione della salute e della sicurezza sul lavoro e conseguentemente le metodologie formative ad essa collegate.

La sicurezza sul lavoro è stata riportata al centro del dibattito, ritrovando nuovo slancio: i datori di lavoro si sono ritrovati davanti alla consapevolezza che il bene più caro per ciascuna realtà aziendale sia proprio la salute e la sicurezza dei lavoratori. E come affermato da alcuni autori «il tema della salute e sicurezza sul lavoro ha ritrovato il proprio ruolo centrale nel dibattito istituzionale, in quanto la sua tutela è oggi condizione fondamentale per poter garantire l'apertura e la gestione delle attività lavorative» ⁽²⁾.

Scontato – si dirà – ma la realtà è sempre stata diversa. La sicurezza era vissuta come un obbligo, non come un investimento e come pilastro per il benessere e la sussistenza dell'azienda stessa.

⁽¹⁾ M. E. VIGGIANO, *Pandemia e digitale, così sono emersi i punti deboli del sistema Italia*, su www.econopoly.ilsole24ore.com, 3 agosto 2020 (consultato il 24 agosto 2021).

⁽²⁾ R. VITALE, M. MASI, *Introduzione al Rapporto AiFOS 2020 "Lavoro, Sicurezza e Formazione ai tempi del Coronavirus"*, in *Quaderni della Sicurezza AiFOS*, 2020, n. 4, 27.

In questo nuovo scenario, diventano interlocutori fondamentali per il datore di lavoro i professionisti della sicurezza, che devono essere pronti, competenti e capaci nell'accompagnare le aziende in questa fase di cambiamento.

Nuove sfide attendono dunque i professionisti della sicurezza: in particolare i formatori e i Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione, i consulenti e gli HSE manager.

2. Le sfide per i formatori: verso una didattica sempre più digitalizzata ed innovativa

Mutando le metodologie lavorative, le professionalità collegate e le strumentazioni utilizzate, dovranno di conseguenza modificarsi anche le metodologie formative ed i contenuti dei percorsi formativi finalizzati a prevenire infortuni sul lavoro e con essi dovranno modificarsi le competenze e le conoscenze dei formatori alla sicurezza.

La situazione di emergenza ha imposto a tutti noi una modifica degli stili di vita e di lavoro e i professionisti del settore devono necessariamente prendere atto che il mondo della formazione ne uscirà sicuramente trasformato in relazione al modo di concepire il rapporto formatore-discente e agli strumenti da utilizzare nel processo formativo. In questo periodo di blocco forzato delle attività d'aula, si è fortunatamente fatto ricorso alla tecnologia informatica che tramite web ha permesso - volenti o nolenti - di proseguire le attività di formazione per quelle parti e quegli argomenti che non comportassero attività manuali e di pratica con strumentazioni. Secondo una ricerca condotta dalla nostra associazione ⁽³⁾ in cui si è indagato con quali metodologie didattiche fossero stati proposti i corsi di formazione alla sicurezza nel periodo del lockdown, il 69,8% dei formatori intervistati ha dichiarato di aver utilizzato la metodologia della videoconferenza.

Indubbiamente c'è stato e ci sarà un forte stravolgimento dell'attività lavorativa dei formatori e questo ha imposto di rivedere le convinzioni in tema di metodologie formative e di rapporto con i partecipanti ai corsi. Improvvisamente e prepotentemente la pandemia ha permesso alla tecnologia e al web di entrare nelle abitudini di "connessione" con il mondo

⁽³⁾ AA. VV., *Rapporto AiFOS 2020 "Lavoro, Sicurezza e Formazione ai tempi del Coronavirus"*, in *Quaderni della Sicurezza AiFOS*, 2020, n. 4.

del lavoro e della formazione. Questo ultimo aspetto è quello che probabilmente imporrà ai docenti di innovare profondamente i metodi di concepire e realizzare l'attività di formazione.

Sicuramente la formazione in presenza non verrà del tutto sostituita da quella a distanza. La classica lezione frontale verrà trasformata e riorganizzata con l'ausilio dei potenti strumenti informatici a nostra disposizione. La formazione a distanza si affiancherà alla formazione in aula, con lo sviluppo di corsi blended. Si dovrà imparare ad accettare questa nuova metodologia formativa che certamente aiuterà docenti, discenti e la società tutta a conciliare innumerevoli aspetti, tra cui la sostenibilità ambientale, il risparmio di tempo, lo sviluppo di nuove competenze tecnologiche ed informatiche, nonché una diminuzione del livello di stress lavoro-correlato e il miglioramento della conciliazione vita-lavoro.

I protagonisti dei processi formativi condotti tramite il web non sono e non saranno figure nuove; si tratterà degli stessi soggetti, che sono già presenti nell'ambito della formazione tradizionale, che dovranno assumere consapevolezza dei compiti e delle funzioni molto diverse che saranno chiamati a ricoprire nel quadro della nuova metodologia di formazione tramite strumenti informatici.

Tra i nuovi compiti vi sarà senza dubbio quello di coinvolgere e stimolare i partecipanti ai corsi in remoto all'apprendimento secondo i nuovi canoni, rendendo partecipe ogni singolo lavoratore alle azioni formative, facendogli assumere un ruolo attivo. Questo nuovo modo di fare formazione non determinerà l'eliminazione dell'aula, ma il suo inserimento in un processo formativo nuovo e più agile.

In particolare, sicuramente la formazione alla salute e sicurezza sul lavoro subirà una profonda innovazione nelle modalità di erogazione e di progettazione dei corsi di formazione. Ad oggi sia erogazione che contenuti sono disciplinati da norme di legge ed Accordi Stato-Regioni che arrivano alla determinazione anche di minimi particolari, lasciando poco spazio alla progettazione individuale del formatore e alla sua gestione dell'aula.

La frase "...non sarà più come prima..." rappresenta esattamente il domani della formazione alla salute e sicurezza sul lavoro. L'enorme numero di formazione erogata tramite e-learning e videoconferenze nei mesi scorsi ha decisamente modificato le abitudini di discenti e docenti facendo sperimentare in modo diretto l'attività di formazione tramite strumenti di terza generazione.

Di questa esperienza ne beneficerà anche la tradizionale formazione in aula. I contesti e i rapporti con i partecipanti da parte dei docenti in aula dovranno svilupparsi mediante le nuove dimensioni “interattività”, “esperienza” ed “apprendimento immersivo” ricordate per la formazione a distanza.

L’errore che i formatori della salute e sicurezza sul lavoro non dovranno assolutamente fare è di mettere in concorrenza e contrapposizione la formazione erogata in aula con quella fruita tramite sistemi multimediali.

Fondamentale sarà inoltre concentrarsi più che sulla trasmissione di conoscenze, sulla sperimentazione di competenze utili per la gestione del cambiamento, per far fronte ai nuovi rischi emergenti.

Come già ricordato in precedenti scritti ⁽⁴⁾, i formatori non dovranno solo subire, ma aprirsi alle tecnologie consapevoli che, proprio il digitale, dall’essere una minaccia possa rivelarsi una incredibile opportunità. Questo a patto che anche loro si evolvano nelle modalità di approccio ai partecipanti, nelle singole competenze digitali, nelle modalità comunicative, nella programmazione di corsi, finanche alla semplice ridefinizione del patto d’aula e alla somministrazione di questionari di gradimento e di verifica dell’apprendimento che in futuro non potranno più essere quelli fin qui consolidati.

I formatori sembrano essere consapevoli di questi scenari: in una ricerca condotta da AiFOS e di prossima pubblicazione (Rapporto AiFOS 2021 “Videoconferenza per la salute e sicurezza: cambia il lavoro, cambiano le metodologie), il campione di formatori coinvolti ha dichiarato per l’81% di voler proseguire la propria attività lavorativa con un mix di aula e di videoconferenza. Le metodologie a distanza verranno quindi utilizzate in modo massivo anche nel periodo post-pandemia e da “scelta obbligatoria” la videoconferenza diventerà la “scelta ponderata e ragionata” da fare in fase di progettazione della formazione.

Proprio l’analisi dei fabbisogni e la capacità di progettare un corso realmente efficace faranno la differenza per un buon formatore alla sicurezza e per il rispetto dell’obbligo di formazione che incombe sul datore di lavoro ai sensi dell’art. 37 del d.lgs. n. 81/2008.

Ai fini dell’assolvimento di tale obbligo, infatti, non basta che la formazione venga erogata, ma è necessario che la stessa sia sufficiente ed adeguata. Proprio l’adeguatezza della formazione – afferma la più recente

⁽⁴⁾ F. NAVIGLIO, *Formazione... dal Coronavirus a “l’anno che verrà”*. La tecnologia a supporto dell’aula, in *Quaderni della Sicurezza AiFOS*, 2020, n. 4, 86 ss.

giurisprudenza ⁽⁵⁾ – è uno dei principali obblighi del datore di lavoro e in generale dei soggetti preposti alla sicurezza del lavoro.

La formazione deve, quindi, «essere concepita come una vera e propria misura di sicurezza, svolgendo una funzione essenziale per il controllo dei rischi lavorativi» ⁽⁶⁾.

La figura del docente alla sicurezza sul lavoro, dunque, dovrà essere sempre più qualificato e a sua volta formato ed aggiornato per poter progettare al meglio i corsi di formazione, con un'attenzione particolare alla scelta delle metodologie didattiche da adottare a seconda dei destinatari del corso stesso.

Il tema della qualificazione dei formatori alla sicurezza è stato affrontato con il d.i. 6 marzo 2013 e, seppur i criteri di qualificazione individuati non si possano ritenere soddisfacenti, è fondamentale che la capacità didattica del docente venga verificata: la giurisprudenza sta cominciando ad attenzionare questo aspetto. La Cassazione ha infatti affermato in una pronuncia dello scorso anno ⁽⁷⁾ che l'acquisizione della qualifica di formatore non è solo formale dal momento che si presuppone «che il possessore abbia seguito specifici corsi formativi diretti a fargli acquisire tutte le nozioni necessarie in materia e abbia inoltre fatto propria, attraverso il percorso seguito, la capacità didattica necessaria per trasmettere le conoscenze acquisite, cristallizzate in peculiari standard operativi via via aggiornati e validati, ai soggetti discenti».

Alla luce delle nuove metodologie didattiche digitali che si stanno affacciando anche al mondo della sicurezza, dunque, sarà fondamentale che i formatori comprendano a pieno il proprio ruolo di attori centrali per la prevenzione, al fine di realizzare realmente la formazione come definita dal d.lgs. n. 81/08, art. 2, comma 1, lettera *aa*, ovvero quel processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori e ad altri soggetti del sistema di prevenzione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi.

⁽⁵⁾ Cass. Pen. Sez. IV, 24 gennaio 2020, n. 2859.

⁽⁶⁾ E. ROTOLI, V. MANNI, A. WILLIAMS, *Efficacia della formazione e prevenzione: un binomio per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – L'esperienza Inail*, in *Quaderni della Sicurezza AiFOS*, 2017, n. 4, 36.

⁽⁷⁾ Cass. Pen. Sez. IV, 2 marzo 2020, n. 8163.

3. Le sfide per RSPP e consulenti della sicurezza: nuovi scenari, nuovi rischi, nuove soluzioni

Con l'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016 ⁽⁸⁾ il legislatore ha riformato e rivisto la formazione per la figura di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e nell'Allegato IV dello stesso accordo ha tentato di definire i profili di competenza dell'RSPP, specificando che esso sia «insieme al datore di lavoro, protagonista dell'organizzazione aziendale in materia di sicurezza e salute dei lavoratori» sostenendo che si tratti di una «figura manageriale individuata dal legislatore per perseguire e sostenere gli obiettivi di sicurezza individuati dal datore di lavoro».

Viene inoltre specificato che «questa figura è caratterizzata da molteplici competenze sia di tipo tecnico-scientifico che metodologiche e progettuali. Ad esse si uniscono competenze relazionali, quali tecniche di comunicazione, di gestione dei gruppi, di negoziazione e di problem solving».

Mai descrizione fu così profetica: durante il periodo della pandemia, gli RSPP (e in generale i consulenti della sicurezza e gli HSE manager) sono diventati interlocutori strategici per il vertice aziendale e la preparazione – o la non preparazione – di questi professionisti ha fatto la differenza per la gestione in sicurezza delle attività produttive.

Organizzazione del lavoro, procedure di prevenzione in azienda e in contesti di lavoro agile, relazioni con le parti sociali sono solo alcuni dei temi che gli RSPP hanno dovuto affrontare con nuovo slancio e competenze.

Ci si è trovati di fronte a nuovi ambienti di lavoro, soprattutto virtuali, e a nuovi valori lavorativi, che hanno necessariamente dovuto trovare risposte anche nella gestione della sicurezza.

Già prima del periodo pandemico era stato osservato da diversi autori che se in passato la sicurezza del luogo di lavoro veniva definita dalla stabilità e dalla continuità, oggi non è più così, non esistendo più un

⁽⁸⁾ Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, Repertorio atti n. 128/CSR, 16A6077, G.U. Serie generale n. 193 del 19 agosto 2016, è finalizzato all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione, ai sensi dell'art. 32 del d. lgs. n. 81/08 e s.m.i..

unico rapporto di lavoro, né un unico luogo dove svolgere la propria attività, né un orario fisso ⁽⁹⁾.

Il cambiamento – come affermato ⁽¹⁰⁾ – era già in atto: l'organizzazione del lavoro diventa flessibile, ad elevato grado di autonomia lavorativa, che può incrementare la qualità del lavoro, ma anche far accrescere il fenomeno dell'iperconnettività e già in passato si auspicavano un «cambio di marcia, una chiave di lettura diversa, una prospettiva nuova, capaci di delineare i futuri scenari tecnologici e occupazionali, dando dimensione, limiti, ambiti, sia alle principali nuove mansioni, note, sia a quelle appena nate per poter analizzare le forme di tutela più evidenti, più opportune, più idonee a prevenire infortuni e malattie professionali».

Tutte dinamiche che devono far interrogare l'RSPP sul tipo di approccio da tenere al fine di valutare i rischi per la sicurezza. Rischi che si spostano sempre più sul lato organizzativo e psicosociale.

Non solo: si sta parlando anche di figure come il manager della salubrità, professionista con esperienza e competenza in ambito sicurezza igienico-ambientale, con una elevata capacità gestionale di programmazione e coordinamento ed una incline attitudine ad operare per obiettivi.

3.1. Andare oltre le competenze tecniche

Ecco, dunque, che l'RSPP deve essere in grado di avere anche «competenze manageriali che devono poggiare su basi solide di conoscenza delle risorse umane» ⁽¹¹⁾.

Con l'introduzione dei Protocolli aziendali delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV2/Covid 19 negli ambienti di lavoro sottoscritti dal Governo e dalle parti sociali, ad esempio, si è ritornati a capire come la concertazione sia fondamentale per un

⁽⁹⁾ E. PIETRAFESA, S. STABILE, R. BENTIVENGA, C. DI TECCO, S. IAVICOLI, *L'impatto della digital trasformation sull'organizzazione del lavoro*, in *Quaderni della Sicurezza AiFOS*, 2018, n. 3, 23.

⁽¹⁰⁾ M. TRONCI, L. MERCADANTE, P. RICCIARDI, *Industria 4.0: rischi e opportunità per la tutela e la sicurezza dei lavoratori*, in *Sfide e cambiamenti per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'era digitale* – Quaderni della Rivista degli infortuni e delle malattie professionali, 2018, 51 ss.

⁽¹¹⁾ R. VITALE, *Responsabile del servizio manager della sicurezza*, EPC Editore, 2016, 211.

nuovo patto tra i soggetti aziendali, che devono avere come obiettivo la sicurezza ed il benessere dei lavoratori.

L'RSPP, spesso con un background di formazione tecnica, è quindi chiamato a saper gestire al meglio le dinamiche relazionali, avere padronanza delle tecniche di negoziazione efficace, essere e farsi centro dell'ascolto delle esigenze aziendali da un lato e dei lavoratori all'altro, riuscire a risolvere problemi e a trovare soluzioni in contesti di forte stress.

Si dovranno quindi sviluppare competenze di leadership e capacità di coordinamento con altre figure aziendali: insomma, uscire dalla "comfort zone" che fino ad ora ha rilegato la posizione di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione a meramente tecnica.

Un tentativo di individuare le abilità manageriali – con particolare riferimento a quelle gestionali e relazionali – che deve possedere chi si occupa di sicurezza sul lavoro è stato fatto per la figura, certamente diversa dall'RSPP, del Manager HSE. Nell'ambito della norma UNI 117202:2018 "Attività professionali non regolamentate – manager HSE (Health, Safety, Environment) – Requisiti di conoscenza, abilità e competenza", vengono infatti citate una serie di abilità relazionali che è necessario possedere, tra cui spiccano l'utilizzo di strategie e tecniche di comunicazione, la collaborazione ed il dialogo con le varie funzioni dell'organizzazione e con i diversi interlocutori esterni, l'applicazione di tecniche di motivazione, coinvolgimento e team building del personale. Perché mai queste abilità devono essere proprie di chi gestisce la sicurezza in azienda? Perché la sicurezza si costruisce con la collaborazione, il gioco di squadra, la consapevolezza che tutti coloro che compongono un'organizzazione stanno "remando" nella stessa direzione e condividono la stessa cultura della salute e sicurezza.

Senza quindi voler paragonare la figura dell'RSPP a quella del Manager HSE, è comunque utile e realistico sottolineare come nella base produttiva ed imprenditoriale del nostro Paese siano ancora minoritari i ruoli di HSE manager, destinati per lo più a realtà multinazionali o molto grandi, mentre nella stragrande maggioranza dei casi ci si affida per la gestione della sicurezza all'RSPP esterno od al consulente della sicurezza. Sono quindi queste figure che devono lavorare per l'acquisizione di tali nuove competenze ed abilità.

3.2. Sicurezza e sostenibilità, un nuovo inscindibile binomio

Allargando poi lo sguardo su tematiche emergenti, non si può non dedicare un'attenzione particolare al connubio ormai sempre più evidente tra salute e sicurezza sul lavoro e sostenibilità. Gli RSPP e i consulenti della sicurezza sono quindi chiamati sempre più spesso a collaborare con i CSR manager delle aziende al fine di fornire dati e relazioni utili alla predisposizione delle Dichiarazioni Non Finanziarie o dei Bilanci Sociali o di Sostenibilità.

Tra gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile possiamo ritrovare richiami espliciti ai temi della salute, sicurezza e benessere del lavoro. L'obiettivo 3 «Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età» e l'obiettivo 8 «Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva, sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti» non possono non essere considerati come obiettivi strategici da parte delle organizzazioni.

In particolare, il sotto punto 8.8 dell'Agenda 2030 «Proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori, inclusi gli immigrati, in particolare le donne, e i precari» si colloca perfettamente nell'alveo delle disposizioni nazionali che prevedono l'obbligo di valutare tutti i rischi per la sicurezza. L'art. 28 del d.lgs. n. 81/08 infatti, specifica come il datore di lavoro debba valutare tutti i rischi, ivi compresi quelli inerenti i c.d. rischi trasversali connessi al genere, età, provenienza da altri paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale. Vengono citati anche il tema dello stress lavoro correlato e le lavoratrici in stato di gravidanza.

Il responsabile della sicurezza o il consulente deve quindi interessarsi e formarsi anche sui temi come il *diversity management* e *inclusion*. È ormai pacifico, infatti, che «la promozione della salute nei luoghi di lavoro, la prevenzione e la tutela non possano essere destinate ad un soggetto “neutro”: ciò significa che le misure che il datore di lavoro è chiamato a mettere in campo devono essere maggiori e ben mirate rispetto a quelle rivolte alle genericità dei lavoratori»⁽¹²⁾.

⁽¹²⁾ A. ROSIELLO, M. SERRA, *Diversity management: la stretta correlazione tra tutela della salute del lavoratore e prevenzione delle discriminazioni*, in *Quaderni della Sicurezza AiFOS*, 2019, n. 2, 32.

C'è bisogno quindi di competenze interdisciplinari, che abbraccino anche i concetti di *people care* e benessere individuale, senza il quale non è concepibile il benessere organizzativo ed aziendale ⁽¹³⁾.

Senza voler entrare nel dettaglio, coinvolgere le persone in azienda nei ragionamenti organizzativi è «una garanzia per sviluppare l'engagement, cioè imboccare la strada per assicurare creatività, iniziativa, passione, motivazione, energia. Una garanzia per creare agilità, reattività, competitività nell'organizzazione» ⁽¹⁴⁾.

E ciò è quello a cui deve tendere l'RSPP per poter far sì che la sicurezza sia realmente partecipata e insita nella cultura organizzativa di tutti i soggetti aziendali.

4. Le sfide per il legislatore

Nel contesto così delineato, non basta certamente lo sviluppo di competenze e l'emergere di nuove professionalità di dettaglio da parte dei soggetti che si occupano di sicurezza in azienda.

C'è bisogno di un legislatore "agile", che adegui velocemente le normative, che affronti i temi qui richiamati e che sia all'altezza delle richieste e necessità che i nuovi scenari richiedono.

I programmi di formazione per le figure della sicurezza, ancora disciplinati dai decreti legislativi e dagli Accordi Stato-Regioni – che potremmo definire di "seconda generazione" relativamente alla loro progettazione e gestione – dovranno evolvere secondo logiche di "terza generazione". Sarà necessario prevedere ad esempio la piena legittimazione della videoconferenza sincrona come metodologia equiparata all'aula tradizionale: non è pensabile che si rimanga arroccati su posizioni non più adeguate alla situazione attuale, dove il lavoro si può fare a distanza ma la formazione no.

Sarà inoltre fondamentale che la gestione dei temi della salute e sicurezza e della formazione conseguente vengano riportati nell'alveo della competenza esclusiva del legislatore nazionale, perché non ci possono essere

⁽¹³⁾ D. GIANCRISTOFORO, *Benessere individuale e benessere organizzativo: modelli e sistemi partecipativi per il "people care" in azienda*, in *Quaderni della Sicurezza Ai-FOS*, 2021, n. 2, 46 ss.

⁽¹⁴⁾ M. VALERIO, M. DI VERA, J. PEZZETTA, *Benessere Lavoro Correlato. Esperienza di promozione del benessere organizzativo*, Edizioni Centro Studi Erickson, 2014, 44.

differenze di gestione e normazione tra le singole regioni su temi così trasversali: andrebbe pertanto fatta una attenta riflessione in merito alla riforma del Titolo V della Costituzione in tal senso, escludendo il tema della salute e della sicurezza sul lavoro dalla legislazione c.d. “concorrente”.

5. Il ruolo delle associazioni di categoria

Le associazioni di categoria che rappresentano formatori e professionisti della sicurezza dovranno quindi cogliere le sfide che le categorie rappresentate si trovano di fronte e:

- supportare i professionisti nella loro crescita professionale, valorizzandone le competenze e promuovendo momenti di confronto e dibattito per scambio di conoscenze;
- sviluppare ricerca sui temi della formazione digitale, sull’uso dell’intelligenza artificiale nella formazione, che ha innumerevoli applicazioni che contribuiscono ad arricchire l’esperienza di apprendimento dei discenti: machine learning, microlearning, adaptive learning, intelligent tutoring system, coach, tutor virtuali;
- formare i formatori affinché apprendano nuove metodologie per migliorare l’efficacia dell’apprendimento: l’apprendimento risulta più incisivo se trasmesso con la metodologia didattica che gli è più idonea. È quindi fondamentale che i diversi argomenti vengano affrontati con metodologie e tecniche differenti, a seconda delle tematiche e a seconda dell’obiettivo didattico. Ecco, quindi, che emergono sempre più nuove metodologie di formazione innovative, sperimentali e rivoluzionarie, le quali sono meritevoli di approfondimenti e studi accademici mirati;
- proporre occasioni di formazione non solo sui temi tecnici di sicurezza, ma sulle soft skill necessarie per lo svolgimento del proprio ruolo di attori della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- scoprire ed affrontare le nuove frontiere della sicurezza: organizzazione, innovazione, sostenibilità.

6. Conclusioni

Di fronte a tutte le sfide qui esaminate – senza pretesa di farlo in modo esaustivo – possiamo affermare che i professionisti della sicurezza

debbano considerare quale faro per la propria attività di consulenza rivolta ai datori di lavoro quanto indicato dall'art. 2087 c.c., che obbliga gli stessi datori ad «adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro».

Si sono susseguiti numerosi decreti e norme tecniche che disciplinano la salute e la sicurezza sul lavoro, ma l'art. 2087 viene da sempre considerata la norma di apertura e di chiusura del sistema prevenzionistico. È più attuale che mai, infatti, il ragionamento della dottrina: «passano gli anni e si moltiplicano, anziché affievolirsi, le occasioni per estendere l'applicazione del suo nucleo precettivo»⁽¹⁵⁾.

Tutti gli operatori della sicurezza devono quindi essere consapevoli dell'importanza delle proprie capacità e competenze ed orientare le professionalità e sforzi per realizzare l'obiettivo generale della salute, della sicurezza e del benessere sul lavoro, ovvero il «patrimonio più geloso»⁽¹⁶⁾ di ciascun lavoratore.

Abstract

Professionisti della sicurezza: nuove sfide e competenze per migliorare la salute e il benessere dei lavoratori

Obiettivi: Questo scritto prende in esame le principali sfide che coinvolgono e coinvolgeranno nel prossimo futuro i formatori, i responsabili del servizio di prevenzione e protezione aziendale ed i consulenti della sicurezza, cercando di delineare nuovi scenari. – **Metodologia:** L'analisi di contesto e del quadro legislativo in materia ha come obiettivo rispondere alla seguente domanda: quali nuove competenze e conoscenze dovranno essere acquisite dai professionisti della sicurezza per poter affrontare il mondo del post-pandemia? – **Risultati:** L'analisi evidenzia gli scenari futuri per la professionalizzazione del settore: orientarsi sempre più al digitale, andare oltre le competenze tecniche per acquisire soft skill, considerare la sicurezza come elemento inscindibile dalle politiche della sostenibilità. Tutto ciò per realizzare l'obiettivo più importante della propria professione, tendere alla salute, alla sicurezza e al benessere di ciascun lavoratore.

⁽¹⁵⁾ L. MONTUSCHI, *L'incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in RGL, 2001, I, n. 4, 501.

⁽¹⁶⁾ L. MONTUSCHI, *Problemi del danno alla persona nel rapporto di lavoro*, in RIDL, 1994, I, n. 3, 322.

Parole chiave: professionalità, professioni, salute, sicurezza

Safety professionals: new challenges and skills to improve the health and well-being of workers (Article in Italian).

Objectives: This paper examines the main challenges that involve and will involve trainers, the managers of the company prevention and protection service and the safety consultants in the near future, trying to outline new scenarios. – **Methodology:** The analysis of the context and of the legal framework are aimed to answer to the following question: what new skills and knowledge will need to be acquired by security professionals in order to face the post-pandemic world? – **Results:** The analysis shows some future directions for the professionalization of the sector: to move more and more to digital, to go beyond technical skills, to acquire soft skills, to consider safety as an inseparable element from sustainability policies. All this to achieve the most important goal of one's profession, to strive for the health, safety and well-being of each worker.

Keywords: professionalism, professions, health, safety