



## COMUNICATO STAMPA

### **SMART WORKING, SICUREZZA SUL LAVORO E SERVIZI PER L'IMPIEGO EFFICACI? SONO POSSIBILI, MA SERVONO STRUMENTI**

La seconda ondata pandemica minerà ulteriormente l'equilibrio psicofisico dei lavoratori e graverà anche sulla loro produttività e occupabilità. Di conseguenza, il rendimento aziendale è ancora più a rischio, così come a rischio sono l'occupazione e il fare impresa. I percorsi di ricollocazione al lavoro, la formazione professionale e i protocolli di intervento per la sicurezza (quali ad esempio il Behavior Based Safety anti-Covid) sono solo alcuni dei molti strumenti utili a gestire al meglio i disagi correlati all'emergenza, che la Psicologia del Lavoro può offrire alle persone, alle imprese, alle parti sociali, alle istituzioni.

Se ne è parlato al seminario promosso da ENPAP, "La Psicologia per il Lavoro all'epoca del Covid".

*Roma, 6 novembre 2020* – Questa volta, non facciamoci trovare impreparati. Produttività aziendale ed emergenza pandemica, lavoro agile e impegni familiari, oltre che i servizi per l'occupabilità: sono tutti aspetti che possono essere gestiti. E bene, nonostante le difficoltà che il mondo intero sta attraversando a causa della crescita dell'indice di trasmissibilità dei contagi che ha richiesto una nuova e inevitabile stretta alle misure di contenimento. Servono strumenti, però, affinché l'equilibrio già compromesso dei lavoratori e delle realtà aziendali non ne risenta ancora di più di quanto non ne abbia già risentito nella prima ondata. Quali? «La crisi economica e sociale collegata all'emergenza sanitaria da SARS-CoV-2 sta ingigantendo le difficoltà del mondo del lavoro. **In questo frangente tutte le categorie professionali sono chiamate a dare il loro contributo all'analisi e alla risoluzione dei problemi emergenti: da Psicologi siamo estremamente consapevoli di quanto sia necessario occuparci non solo del nostro futuro professionale ma anche del valore che possiamo rendere alla collettività così in difficoltà.** Con il workshop di oggi intendiamo proprio rappresentare le risorse che possiamo mettere a disposizione del rilancio del Paese, partendo da esperienze consolidate ed evidenze scientifiche, con lo scopo di proporre strategie efficaci per affrontare le sfide che ci attendono», sostiene **Felice Damiano Torricelli, Presidente ENPAP a guida del Tavolo Tecnico sulla Sicurezza del Lavoro e che questa mattina ha aperto i lavori del seminario promosso dall'Ente: "La Psicologia per il Lavoro all'epoca del Covid"**. Evento a cui sono state presentate esperienze professionali e scientifiche d'avanguardia e a cui hanno partecipato anche **Carlo Robiglio**, Presidente Piccola Industria e Vice Presidente di Confindustria, **Fabio Lucidi**, Preside della Facoltà di Medicina e Psicologia dell'Università "La Sapienza" di Roma, **Pier Giovanni Bresciani**, Docente di Psicologia del Lavoro all'Università di Urbino e Past President SIPLO (Società Italiana di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione), **Fabio Tosolin**, Docente di Health Safety Environment & Quality e Behavior Based Safety al Politecnico di Milano oltre che Presidente di AARBA e AIAMC.

**È intervenuta anche il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Nunzia Catalfo**, che ha sottolineato quanto il lavoro stia cambiando, portando l'attenzione ai lavoratori più fragili e a quanto ci sia bisogno di investire in capitale umano valorizzando le competenze di tutti, anche grazie all'aiuto della Psicologia del Lavoro. Passando così da politiche passive a politiche sempre più attive per il sostegno al lavoro.

Il presidente Piccola Industria e Vice Presidente di Confindustria **Carlo Robiglio** ha sottolineato: «L'evento di oggi è stato uno spunto importante per analizzare la reazione delle aziende al COVID-19 attraverso il Protocollo del 14 marzo 2020. Ringrazio la Ministra Catalfo per aver, insieme al Ministero della salute, attestato pubblicamente come il Protocollo abbia avuto un'importanza decisiva nel ridurre i contagi nelle imprese industriali. Si tratta di un sistema di regole, che privilegia sostanzialità ed efficacia, in linea con la concezione che Confindustria ha delle norme che devono presiedere alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Abbiamo, insieme al sindacato, tutelato la salute dei lavoratori attraverso adeguate misure di precauzione. Tra queste lo smart work, che deve quindi continuare con le modalità semplificate e la cassa integrazione per COVID, da prorogare senza oneri per l'impresa fino al termine dello stato di emergenza, in relazione al blocco dei licenziamenti. Non ci nascondiamo che il lavoratore-cittadino, in questo frangente, può avere numerosi problemi, anche di natura psicosociale e un adeguato supporto psicologico può essere sicuramente determinante. In linea con la nostra richiesta di revisione del sistema di tutela contro le crisi

aziendali, che oggi è incentrato sulle politiche passive, e in direzione di una reale e piena valorizzazione di un sistema di politiche attive, potrebbe risultare utile anche un iter di sostegno e guida sul piano psicologico, che supporti il lavoratore nel processo di profondo cambiamento che spesso è richiesto. Ecco allora che l'impresa - per la sfera lavorativa - e le professionalità mediche, in particolare quella della psicologia - per la sfera sociale- possono cooperare, completandosi, per raggiungere la pienezza della tutela della persona, nella sua duplice figura di lavoratore e cittadino. Tutto questo all'interno di un ecosistema che veda come fulcro la responsabilità sociale dell'impresa e la centralità della persona intesa a 360 gradi».

Parafrasando Charles Darwin, allora, dobbiamo saper rispondere meglio al cambiamento che l'arrivo del Covid ci sta chiedendo. **«Stiamo assistendo a una grande rivoluzione, che potenziata in modo drammatico dall'emergenza sanitaria in corso, determinerà una proporzione sempre più alta di capitale umano sostituito dalle macchine in tutte quelle attività che l'intelligenza artificiale permette di automatizzare.** Se finora questo processo ha riguardato prevalentemente le mansioni ripetitive, l'elemento nuovo è che questa sostituzione ormai penetra anche nei posti di lavoro ad alto contenuto cognitivo, quindi tipicamente "umani"», aggiunge **Fabio Lucidi**, membro del Tavolo Tecnico ENPAP. Ci sono nuove sfide psicologiche all'orizzonte, che è bene affrontare fin da subito: «Dotandosi di strumenti adeguati. **Lavorando, quindi, sulle differenze di competenze digitali, le digital divide, che richiedono una nuova formazione e nuovi adattamenti.** Occorrerà accompagnare e modulare questi processi di cambiamento trasmettendo ai lavoratori abitudini, atteggiamenti, competenze e conoscenze che questo nuovo mondo del lavoro richiede(rà)», suggerisce Lucidi.

Tra le esperienze professionali, **Paolo Campanini**, Psicologo del Lavoro e Psicoterapeuta, oltre che membro del Tavolo Tecnico ENPAP, ha riportato **il successo ottenuto dal supporto psicologico da remoto allo smart working durante il lockdown**, chiesto da tre grandi aziende di tre diversi settori industriali: telecomunicazioni, chimico-farmaceutica e metalmeccanica, e offerto a una platea potenziale di 11mila lavoratori. Dal primo aprile al 30 giugno, hanno colto questa possibilità 203 dipendenti, prevalentemente donne (84%): nel 24% dei casi si sono rivolti allo psicologo per le difficoltà emerse durante il lavoro agile e alla conciliazione dello stesso con gli impegni familiari oltre che per il peso dei maggiori carichi di lavoro; il 20% ha mostrato segni di stress post-traumatico dovuto alle conseguenze del Covid-19, come lutti, o paura verso il futuro o per i contagi, l'11% ha avvertito ansia per la propria salute, l'11% per la gestione dei figli, il 7% per il rapporto di coppia e il 27% per altre problematiche. Tecniche comportamentali e cognitive hanno aiutato la risoluzione dei problemi e le aziende, visti i risultati, hanno stabilito di continuare con il servizio di supporto psicologico per i prossimi due anni indipendentemente dallo stato di emergenza.

Non solo si può ottenere un buon risultato nella gestione dello smart working, ma anche in azienda adottando protocolli ad hoc per contenere i contagi e permettere il normale svolgimento delle attività produttive in sicurezza. Lo ha dimostrato **Maria Gatti**, segretario generale della società scientifica AARBA, ricercatore e Consulente esperto di Behavior-Based-Safety (B-BS) e Performance Management. «La B-BS risulta essere l'unico approccio metodologico su base empirica in grado di garantire alti livelli di produttività e al contempo una elevata frequenza del comportamento di prevenzione», aggiunge **Fabio Tosolin**, membro del Tavolo Tecnico ENPAP sulla Sicurezza sul Lavoro. «Virologi ed epidemiologi ci hanno detto *cosa* serve per contenere i contagi, ma il *come* fare affinché i comportamenti siano adottati in modo puntuale e consapevole è una materia che spetta agli Psicologi del Comportamento che si occupano di Behavior Analysis. Il comportamento corretto, infatti, non si ottiene imponendolo, altrimenti, a titolo di esempio, tutti quelli che fumano smetterebbero. Si sa, fumare fa male, lo si è detto, ridetto e ridetto ancora. Eppure non si smette solo perché sono stati illustrati tutti i rischi a cui si può andare incontro. E vale anche per le misure preventive anti-Covid».

Quindi come si fa, affinché il lavoro in azienda sia sicuro? «Ogni realtà aziendale è a sé. Ma il metodo scientifico, in generale, è perfettamente noto e identico per tutti. Bisogna seguire tre passaggi: fare una valutazione parametrica dei comportamenti di ogni organizzazione, un'analisi funzionale delle variabili ambientali in cui si applicano i comportamenti disfunzionali, e, successivamente, l'intervento di rimozione degli stessi e l'istituzione delle contingenze atte a promuovere i comportamenti di prevenzione necessari. Perché la struttura pubblica o l'organizzazione privata che non misurino frequenza e durata dei *comportamenti* anti-covid sono cieche, incapaci di intervenire come lo sarebbe un medico che avesse a disposizione un antipiretico senza termometro, perché dovrebbe procedere a tentoni, come procediamo ora con il virus. La misura che conta è quella dei comportamenti, prima di quella dei contagi, cioè dei *risultati*, che arriva troppo tardi, a danno subito. E dopo la misura va sostituito l'inefficace sistema ispettivo-sanzionatorio dei comportamenti a rischio con il suo contrario, ossia le misure di *rinforzo* dei comportamenti sicuri». Questo ci dicono centinaia di studi randomizzati in tutto il mondo, aggiunge Fabio Tosolin.

Un ulteriore contributo essenziale che la Psicologia può offrire per affrontare con efficacia lo scenario emergente riguarda l'elaborazione, la programmazione, la gestione e la valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per l'impiego. Come? «In primo luogo, **progettando servizi utili e su misura per le persone e per le imprese**, e accompagnandole nei percorsi di fruizione degli stessi – si pensi all'orientamento e all'assegno di ricollocazione, ma anche ai tanti percorsi per migliorare l'occupabilità e l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. In secondo luogo, **supportando i responsabili dei centri per l'impiego, le agenzie del lavoro e le agenzie formative nel change management necessario** – si pensi alla formazione e alla socializzazione dei nuovi operatori in ingresso, ma anche alla progettazione di forme partecipate, 'sostenibili' e innovative di organizzazione del lavoro, come lo smart working ma non solo. In terzo luogo, **supportando i soggetti politico-istituzionali e le parti sociali nella elaborazione di strategie, sistemi e dispositivi all'altezza delle sfide del tempo** – si pensi alla integrazione tra politiche del lavoro e politiche sociali, ma anche alla progettazione di metodologie di profilazione degli utenti e di personalizzazione degli interventi che consentano di valorizzare anche il 'sapere tacito' degli operatori. C'è un know-how e ci sono ottime esperienze che richiedono solo di essere riconosciute, valorizzate e messe a sistema. Abbiamo risorse e competenze per farlo, sarebbe imperdonabile non riuscirci. Perché dipende solo da noi», conclude Pier Giovanni Bresciani, membro del Tavolo Tecnico ENPAP.

#### **Partecipanti al Tavolo Tecnico ENPAP**

A far parte del Tavolo Tecnico di ENPAP sulla Psicologia del Lavoro applicata alla sicurezza ci sono - oltre al Presidente ENPAP **Felice Damiano Torricelli**, alle consigliere **Stefania Vecchia** e **Chiara Santi** del CdA ENPAP, ai colleghi **Paolo Campanini**, **Federico Conte** e **Luca Pezzullo** del Consiglio CIG ENPAP - gli Psicologi **Cristian Balducci**, docente di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni del Dipartimento di Psicologia dell'Università di Bologna; **Pier Giovanni Bresciani**, Professore a contratto di Psicologia del Lavoro all'Università di Urbino, ha insegnato nelle Università di Bologna, Genova e Trento ed è Past President della SIPLO (Società Italiana di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione); **Carlo Bisio**, che ha insegnato presso l'Università di Milano Bicocca e altri atenei, ha un Master in ergonomia e il Diploma NEBOSH, è Graduate Member of IOSH e consulente e formatore specializzato nel management della sicurezza e del benessere organizzativo; **Fabio Lucidi**, preside della Facoltà di Medicina e Psicologia dell'Università "La Sapienza"; **Fabio Tosolin**, docente di Health Safety Environment & Quality e Behavior Based Safety al Politecnico di Milano e in altre Università, Presidente di AARBA e AIAMC (che insieme costituiscono l'Italy Associate Chapter of ABA International).

**Contatti: Addetto Stampa ENPAP**

**Antonella De Minico**

Tel. 339.8971255

Email: [ufficiostampa@enpap.it](mailto:ufficiostampa@enpap.it) - [deminicoanto@gmail.com](mailto:deminicoanto@gmail.com)