



COMUNICATO STAMPA

La Fase2 darà il via alla riapertura delle aziende, e l'uscita con le mascherine (almeno fino al vaccino) da casa delle persone. Le misure di sicurezza igienico sanitarie volte a tutelare i lavoratori saranno fondamentali. Oltre a un'iniezione di liquidità (necessaria) servirà al contempo valutare anche gli effetti psicologici dell'isolamento protratto sulla popolazione

Il Tavolo Tecnico ENPAP sulla Sicurezza: «Riaprire sì, ma in un'ottica di cambiamento volto a rispondere ai nuovi bisogni delle professioni e delle aziende, sviluppando la resilienza organizzativa. Il supporto psicologico alle persone è prioritario»

Roma, 24 aprile 2020 – A breve, come ha annunciato il Presidente del Consiglio dei Ministri in un post sulla sua pagina Facebook, verrà comunicato come far ripartire le attività produttive. Tenendo conto del fatto che non ci può essere economia se non ci sono le persone, il Tavolo Tecnico ENPAP sulla Sicurezza si è adoperato in questi giorni di emergenza per intercettare e raccogliere i nuovi bisogni del mondo del lavoro e di chi lo abita: imprenditori, collaboratori, dipendenti. Obiettivo: dare il suo miglior contributo alla ripresa. Le stime del 15% in meno sul Pil semestrale dell'Ufficio di Bilancio Parlamentare fanno inevitabilmente dire che serve un'iniezione di liquidità immediata alla ripartenza. Ma pur essendo di fondamentale importanza, quest'azione da sola non basta, sostengono gli Psicologi del Tavolo Tecnico ENPAP.

«Lo stravolgimento delle nostre vite, che questi giorni tremendi ci portano, tocca corde sensibili nella nostra organizzazione psichica, corde che risuoneranno a lungo, riverberando sul benessere personale: tutti saremo chiamati a fare i conti con le ricadute di questi inattesi sconvolgimenti delle priorità, dei tempi e dei valori nella nostra quotidianità» premette il Presidente ENPAP, **Felice Damiano Torricelli**. **«La sfida per la Psicologia professionale, in questo frangente di cambiamenti repentini, è di impegnarsi non solo per migliorare il benessere delle persone ma anche per sostenere il complesso processo di ripartenza economica e produttiva del Paese, intercettando i cambiamenti dell'organizzazione del lavoro che saranno conseguenti alla crisi per renderli occasione di crescita e di miglioramento delle dinamiche aziendali.** Gli Psicologi del Lavoro sono esperti nella gestione del cambiamento nelle organizzazioni. Il loro contributo all'imprescindibile riorganizzazione delle imprese italiane, alle prese con le norme di sicurezza ridisegnate dal rischio epidemico e con i modelli di interazione impostati dal distanziamento sociale, sarà di grande supporto al nuovo inizio che ci aspetta».

È possibile mettere la competenza psicologia al servizio della sicurezza e dell'efficienza aziendale in modi e con prospettive diverse.

«In assenza di vaccini e farmaci anti-COVID, la ripresa delle attività produttive e dei servizi in Fase2 può essere garantita soltanto **dall'adozione di un metodo scientifico ed evidence-based in grado di mantenere ad altissima frequenza i comportamenti anti-contagio** raccomandati dalle società medico-scientifiche di riferimento. Un tale metodo esiste, è il BBS - Behavior Based Safety, ed è già adottato da grandi imprese, raffinerie, cantieri e anche strutture sanitarie italiane», osserva **Fabio Tosolin**, componente del Tavolo Tecnico ENPAP per la Sicurezza sul lavoro nonché Presidente di AIAMC e di AARBA, la società scientifica di riferimento per la sicurezza comportamentale in Europa. «A differenza del protocollo standard, che prevede tempi di avviamento di diversi mesi, la versione specifica per COVID-19 prevede una misurazione bi-giornaliera di un minuto per gruppo di lavoro con erogazione di feedback, senza alcun intervento di personale estraneo al reparto, con supervisione di checklist e grafici dei comportamenti esclusivamente da remoto. Il tempo di messa a regime è di soli 4 giorni, e gli esiti positivi sono misurabili in 10; basta questo tempo per fare salire le curve di adesione agli standard di sicurezza richiesti. **L'Italia è d'altra parte il riferimento scientifico** e applicativo per i protocolli di BBS, il nostro paese ospita infatti da 16 anni la *European Scientific Conference on BBS*, diventata la più importante del mondo dopo quella analoga negli USA. **E il protocollo di BBS anti-COVID sviluppato dai ricercatori italiani è liberamente disponibile** per le strutture sanitarie e le organizzazioni che ne garantiscano l'applicazione secondo gli standard di applicazione ed etici fissati dalla comunità scientifica».

Al contempo Alberto Crescentini, docente ricercatore SUPSI, e Antonia Ballottin, entrambi Psicologi del Lavoro e membri SIPLO (*Società Italiana di Psicologia del lavoro e delle Organizzazioni*) fanno notare che «Quanto sta accadendo obbliga le organizzazioni ad adattarsi per sopravvivere. La fatica di cambiare potrebbe portare anche dei risultati positivi dati dal ripensare ai modelli organizzativi e di convivenza, lasciandosi alle spalle quanto si rivela ormai obsoleto. **A maggior ragione per le prime aziende che riapriranno dal 4 maggio, si dovrà mettere in conto un cambio nella ritmica della produzione: nel breve periodo si avrà una riduzione della produttività e della produzione oltre che un aumento del costo del lavoro. Vi saranno, in sostanza, probabili analogie con altri cambi avvenuti in precedenza, quali grosse ristrutturazioni o chiusure**». Temi che la Psicologia del Lavoro conosce bene e che possono offrire agganci operativi a sostegno alle aziende. «**Gli imprenditori e i dirigenti potranno avere bisogno di supporto organizzativo e gestionale, nel contenimento e nella gestione delle angosce. I lavoratori avranno anche bisogno di sostegno, orientamento e contenimento delle preoccupazioni.** Sarà necessario lavorare sulla formazione, per fare interiorizzare a tutti le nuove norme di sicurezza e la transizione al cambiamento», mettono in luce gli esperti. Inoltre, «In questa fase di riavvio delle attività **dopo lo shock della pandemia potremmo assistere a modifiche epocali del valore che le persone attribuiscono al lavoro, connesse col pericolo rappresentato dall'uscire di casa: ad esempio, la possibilità di portare a casa il contagio potrebbe avere delle ricadute su fenomeni quali l'assenteismo.** Lavorare sulla comunicazione con i collaboratori, a maggior ragione, sarà una necessità nella primissima fase della ripartenza questo si deve integrare con una valutazione della nuova situazione nata dalla consapevolezza che un cambiamento sta avvenendo».

Sarà necessario occuparsi della **resilienza organizzativa**, oltre che di quella individuale. «Ci sono diverse differenze tra le due. Con la prima si intendono la ricerca di una leadership ancora più funzionale ai gruppi di lavoro e alle reti relazionali, la valorizzazione delle competenze sociali e trasversali e, non ultima, la strutturazione di processi resilienti», spiega **Carlo Bisio**, consulente e formatore specializzato nel management della sicurezza e del benessere organizzativo. Inoltre, aggiunge l'esperto, «**il tema dell'innovazione è fondamentale: chi saprà intercettare i cambiamenti, innovare processi, prodotti, tecnologie e strutture organizzative avrà migliore capacità di adattamento e di sviluppo**». L'altro punto nodale riguarda il monitoraggio e la comprensione degli **aspetti soggettivi della popolazione organizzativa**, continua Bisio: «Andrebbero previste analisi di clima e valutazioni del rischio stress che tengano conto della nuova situazione venutasi a creare, dando supporto alle persone che manifestano particolari disagi. Infine, bisogna tenere conto dell'**impatto che i fattori psicosociali emergenti** di questa fase possono avere sull'affidabilità umana, ci potrebbe essere il rischio di maggiori incidenti sul lavoro. La **safety leadership** si dovrà adeguare in momenti di difficoltà e di emergenza o di cambiamento come questo».

E, ancora, non andranno trascurati gli effetti psicologici della disoccupazione e dello *strain* finanziario sulle persone. «Le cronache ci hanno raccontato epiloghi drammatici riguardo a questi effetti. I lavoratori autonomi sono quelli potenzialmente a più alto rischio e ne dovremo tenere conto», sottolinea **Cristian Balducci**, docente di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni del Dipartimento di Psicologia dell'Università di Bologna. «Inoltre, **non si dovranno trascurare nemmeno gli effetti dell'insicurezza lavorativa percepita tra coloro che il lavoro continuano ad averlo.** Il futuro che si prospetta, per tanti, riserva ancora molte incognite da risolvere». Ripartire sì, ma facciamolo in sicurezza applicando le conoscenze che la scienza psicologica ci mette a disposizione. Per il bene di tutti.

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 Presidente 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 - deminicoanto@gmail.com