Sicurezza vuol dire relazione

Sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro: quando si tratta di formare il proprio staff, non è solo questione di norme correttamente applicate, ma di creare un legame emotivo nel contesto della relazione umana.

di Giusy Scoppetta

Capire cosa ci muove dentro è il primo passo per comprendere i bisogni degli altri.
È il mantra che Muro Deidda e Francesco Belliti si ripetono ogni giorno. Loro – rispettivamente HR Director dell'Aeroporto di Genova e RSPP di Toscana Aeroporti – lo hanno portato sul palco dello Human Resources Forum di Richmond, trasformandolo in un invito all'azione per tutti i colleghi, HR e RSPP, e tutti i propri collaboratori.

Ma perché questo mantra e non un più sbrigativo "è il mio lavoro e basta"? Perché non fermarsi al freddo e impersonale "si fa così perché lo dice la norma"? Forse perché il loro ruolo non finisce alla porta dell'ufficio: li segue fuori dagli aeroporti, li accompagna nelle vite dei lavoratori, permettendo loro di vivere una quotidianità sicura, permettendo loro di tornare a casa interi. E no, non è poesia gratuita: è realtà.

La formazione, spiegano, è uno strumento essenziale innanzitutto per HR e RSPP che si avvicinano a queste responsabilità e che devono acquisire una sensibilità nuova. Prima di tutto, serve educare il proprio staff alla sicurezza e alla prevenzione nei luoghi di lavoro. E sì, a volte significa sommergere di dettagli su come la norma X regoli l'aspetto Y o Z.

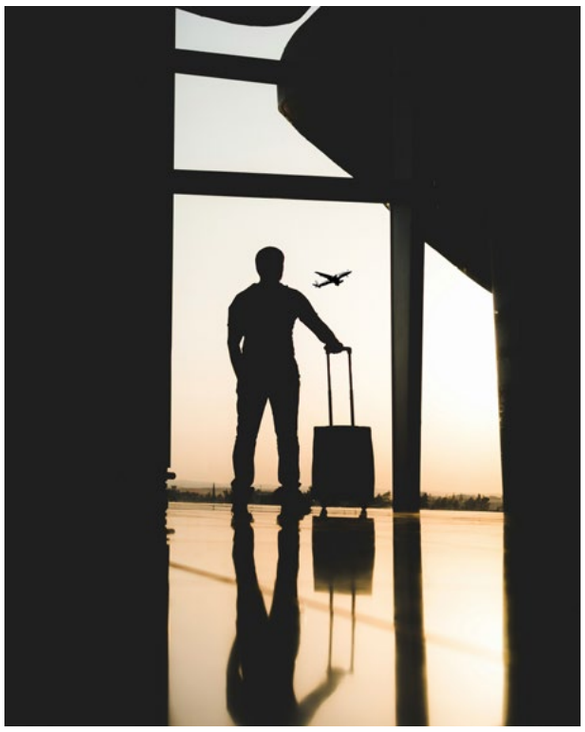
Ma Belliti lo dice chiaro: «*La formazione non dovrebbe limitarsi a trasferire contenuti, ma creare un legame emotivo. Quello che ci fa ricordare qualcosa è spesso l'emozione vissuta: ascoltando una canzone ricordiamo le parole perché ci ha toccati. Perché non accade lo stesso con un manuale di sicurezza? Quando formo* – spiega – *cerco di trasmettere motivazione attraverso storie reali, anche drammatiche, che lasciano un segno. Perché spaventano, fanno immedesimare, e magari spingono a pensarci due volte prima di non mettere il casco o usare il cellulare dove non è permesso.*»

La formazione, quindi, non è solo un obbligo normativo: è una necessità per costruire una vita sana e in sicurezza, dentro e fuori dal lavoro. Oggi parlare di sicurezza significa parlare di benessere a 360 gradi. Vent'anni fa, le aziende si limitavano a misurare il "clima interno", per prevenire conflitti e gestire il personale. Poi quelle indagini hanno iniziato a diventare strategiche, utili anche per valutare il rischio stress lavoro-correlato. L'INAIL ha riconosciuto il loro valore, integrandole nella documentazione sullo stato di salute dei luoghi di lavoro. Così si è passati da un approccio difensivo a uno che vede la salute mentale come diritto e risorsa competitiva.

Investire sul benessere psicologico non è un favore fatto ai lavoratori: è una scelta che riduce assenteismo, aumenta la qualità del lavoro e stimola l'innovazione. Ma per farlo servono più di indagini e certificazioni: serve una cultura organizzativa che metta al centro ascolto, prevenzione e formazione continua.

«*Il ruolo del preposto* – ricorda Deidda – *è decisivo. Non è solo il referente per la sicurezza, ma un punto di contatto diretto con i lavoratori, capace di intercettare segnali di disagio, favorire la comunicazione e creare un ambiente in cui ci si senta sostenuti. Formare altri HR e RSPP significa dare strumenti per riconoscere e gestire lo stress, promuovendo un benessere reale, non solo a norma di legge.*»

I ruoli di Deidda e Belliti non si improvvisano. Non li trovi tra gli annunci lampo su LinkedIn, tra offerte "urgente cercasi" con contratti a tempo determinato di tre mesi. Sono posizioni che nascono da anni di esperienza sul campo, errori metabolizzati, decisioni difficili prese quando non c'era una procedura a coprirti le spalle. Servono preparazione, specializzazione e – più di tutto – passione. La tecnica ti insegna cosa fare, ma è la passione che ti spinge a farlo bene, anche quando nessuno ti sta guardando. Nel loro caso, la base

è economico-giuridica, ma non è l'unica strada possibile. Oggi, chi vuole lavorare nelle Risorse Umane può partire anche da percorsi umanistici, psicologici o sociali. La vera discriminante non è il titolo di studio: è l'attitudine. È saper leggere i silenzi di una persona, riconoscere la fatica nascosta dietro un "va tutto bene", capire quando spingere e quando rallentare, è un percorso di formazione continua.

Perché questo lavoro non è un semplice incarico, ma una responsabilità che prende forma nella relazione. È la capacità di relazionarsi con le persone, guidarle, ascoltarle e affrontare con lucidità anche i momenti difficili. Perché, in fondo, il compito più grande di chi lavora con le persone è farle sentire al sicuro, sempre.