

IL RUOLO DELLA NEGOZIAZIONE IN AMBITO SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

di Renata Borgato*

Non è immediatamente intuitivo l'utilizzo della negoziazione in materia di salute e sicurezza nei posti di lavoro. Si pensa che bastino

leggi e regole che dicono chi deve fare cosa. Se si applica questa logica si è riluttanti a negoziare - perché a ritenerlo non sia opportuno o utile farlo o non si scorge quale potrebbe essere l'oggetto della negoziazione - o si perde l'occasione per produrre miglioramenti anche consistenti nella vita lavorativa.

È meglio partire dal presupposto che la negoziazione, implicita ed esplicita, sia un'attività ineludibile nella vita pubblica così come nella vita privata. Nella più diversa forme essa attraversa la vita di relazione di tutti. Si negozia ogni qualvolta si è di fronte a interessi diversi e a risorse limitate, insufficienti per soddisfare tutte le parti in causa. Le negoziazioni si svolgono in processi di comunicazione nel due o più con lo scopo di raggiungere una decisione comune.

Attualmente nei posti di lavoro, in materia di salute e sicurezza, non si devono negoziare le regole, ma può essere utile alla negoziazione le modalità di applicazione delle regole, attività spesso trascurata, ma che può produrre effettivi miglioramenti, fosse solo in termini di chiarezza, soprattutto nell'attuale contesto di grandi cambiamenti. Parliamo spesso non negoziando delle modalità di lavoro che altri le definiscono a proprio esclusivo vantaggio.

Per fare un esempio di pacifico che la valutazione

della stessa lavoro combata sia obbligatoria. Ma è la modalità con cui questa valutazione viene effettuata che fa la differenza in termini di risultati. È la modalità da adottare potrebbe essere oggetto di negoziazione.

Un altro terreno che amplia il campo delle possibili negoziazioni è quello legato alla pratica dello smart working. Come comportarsi concretamente, come gestire le relazioni con coloro con cui si lavora da remoto richiede tutta una serie di decisioni che sarebbe utile discutere da una negoziazione collaborativa, applicando cioè la ricerca del maggior utile di tutti i soggetti coinvolti.

Vanno definite le nuove modalità di interazione, funzionali ai risultati, ma anche rispettose delle diverse esigenze. Non bisogna dimenticare che lo smart working non fa, in applicazione al D.Lgs. 81/08, gli stessi vincoli temporali dei colleghi che non utilizzano questa modalità lavorativa e che, quindi, anche i tempi e i modi di coordinamento vanno definiti. Devono cioè essere negoziati e non stabiliti in modo unilaterale.

Per decidere di negoziare occorre aver acquisito la consapevolezza che la realtà è modificabile, ma anche che bisogna trovare le strade per avviare la modificazione voluta. Il sapere che in campo esistono due aspetti - i contenuti e le relazioni - che ambisce sono negoziabili.

In quest'ottica dovrebbe apparire evidente che anche in una situazione data esistono oggetti di negoziazione e soggetti con cui negoziare. Decidere di negoziare richiede di imparare non solo che la realtà è modificabile, ma soprattutto che bisogna trovare le strade per farlo.

È bisogna anche imparare che cosa si intende per negoziazione e accorgersi quando si sta conducendo una trattativa, una consapevolezza non costante, soprattutto quando la negoziazione è informale.



*Esperta di formazione