ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Anno 10 - numero 374 di Mercoledì 08 aprile 2026

Soft skills e sicurezza sul lavoro: competenze per prevenire i rischi

Le competenze trasversali rappresentano un elemento essenziale nei sistemi di prevenzione: comunicazione, consapevolezza e gestione dei comportamenti incidono direttamente sulla riduzione degli infortuni e sull'efficacia delle misure di sicurezza.

Nel sistema della salute e sicurezza sul lavoro, l'attenzione è stata a lungo focalizzata su aspetti tecnici, normativi e procedurali: valutazione dei rischi, dispositivi di protezione, istruzioni operative e formazione obbligatoria. Tuttavia, l'esperienza concreta dimostra che, a parità di condizioni tecniche e organizzative, gli eventi infortunistici continuano a verificarsi. Questo accade perché **la sicurezza non dipende esclusivamente da ciò che è formalmente previsto, ma anche da come le persone interpretano, applicano e talvolta aggirano le regole**.

In questo contesto, le **soft skills** assumono un ruolo determinante. Le competenze trasversali incidono direttamente sui comportamenti, sulle decisioni e sulle interazioni tra lavoratori, influenzando in modo sostanziale il livello di rischio effettivo nei contesti operativi. La sicurezza, quindi, non può più essere considerata soltanto un insieme di prescrizioni, ma deve essere interpretata come un fenomeno complesso, in cui il fattore umano rappresenta una variabile centrale.

Soft skills e sicurezza: un legame strutturale

Le soft skills comprendono un insieme di **capacità di natura relazionale, cognitiva ed emotiva**, che permettono agli individui di agire in modo efficace nei contesti lavorativi. A differenza delle competenze tecniche, esse non riguardano il "cosa fare", ma il "come farlo".

Nel campo della sicurezza sul lavoro, questo "come" è spesso determinante. Un lavoratore può conoscere perfettamente una procedura, ma non applicarla correttamente per fretta, sottovalutazione del rischio, pressione organizzativa o mancanza di comunicazione. Analogamente, un preposto può avere piena consapevolezza delle norme, ma non riuscire a farle rispettare per carenze nella leadership o nella gestione del gruppo.

È qui che intervengono le competenze trasversali: esse agiscono come fattori abilitanti dei comportamenti sicuri, trasformando la conoscenza in azione concreta.

Un'analogia utile è quella della guida di un veicolo: conoscere il codice della strada è indispensabile (hard skills), ma la sicurezza reale dipende anche da attenzione, gestione dello stress, capacità di prevedere il comportamento degli altri e prontezza decisionale (soft skills).

Le principali competenze trasversali per la prevenzione dei rischi

Non tutte le soft skills hanno lo stesso impatto sulla sicurezza. Alcune risultano particolarmente rilevanti nei contesti lavorativi, in quanto direttamente collegate alla prevenzione degli incidenti.

Comunicazione efficace
La sicurezza si basa sulla **corretta circolazione delle informazioni**. Una comunicazione chiara, tempestiva e bidirezionale consente di:

- trasmettere correttamente istruzioni operative
- segnalare situazioni di pericolo
- gestire emergenze e anomalie

La mancanza di comunicazione o la sua inefficacia rappresentano una delle principali cause di errore nei contesti organizzativi complessi.

Consapevolezza situazionale (situational awareness)
È la capacità di **percepire, comprendere e anticipare i rischi** presenti nell'ambiente di lavoro. Un lavoratore con elevata consapevolezza situazionale:

- riconosce segnali deboli di pericolo
- valuta le conseguenze delle proprie azioni
- adatta il proprio comportamento alle condizioni operative

Questa competenza è cruciale in ambienti dinamici, dove i rischi evolvono rapidamente.

Problem solving e decision making
Le situazioni lavorative reali non sempre corrispondono a quanto previsto dalle procedure. La capacità di **prendere decisioni rapide e adeguate in condizioni di incertezza** è fondamentale per prevenire incidenti, soprattutto in caso di anomalie o emergenze.

Teamwork e collaborazione
Molte attività lavorative sono svolte in gruppo. La sicurezza dipende quindi dalla capacità di coordinarsi, condividere informazioni e supportarsi reciprocamente. Un **team coeso** è in grado di compensare errori individuali e ridurre il rischio complessivo.

Leadership e responsabilità diffusa
La sicurezza non è responsabilità esclusiva delle figure apicali. Tuttavia, il ruolo di dirigenti e preposti è determinante nel promuovere comportamenti sicuri. Una **leadership efficace**:

- dà l'esempio
- interviene sui comportamenti non conformi
- crea un clima di fiducia e responsabilità

Gestione dello stress e delle emozioni
Stress, affaticamento e pressione lavorativa possono compromettere attenzione e capacità decisionale. La **gestione delle emozioni** diventa quindi un fattore chiave per mantenere elevati livelli di sicurezza, soprattutto in contesti ad alta intensità operativa.

Assertività e capacità di segnalazione (speak up)
Una cultura della sicurezza efficace si basa sulla possibilità, per tutti i lavoratori, di **segnalare rischi, errori e near miss** senza timore di ritorsioni. L'assertività consente di:

- interrompere comportamenti pericolosi
- segnalare criticità
- contribuire attivamente alla prevenzione

Soft skills e fattori di rischio emergenti

L'importanza delle competenze trasversali è ulteriormente accentuata dai cambiamenti in atto nel mondo del lavoro. L'introduzione di nuove tecnologie, la digitalizzazione e la crescente complessità organizzativa hanno portato all'emergere di nuovi rischi, spesso di natura non strettamente tecnica.

Tra questi:

- **rischi psicosociali**, come stress lavoro-correlato e burnout
- **sovraccarico cognitivo**, dovuto alla gestione di grandi quantità di informazioni
- **isolamento lavorativo**, nei contesti di lavoro agile o remoto
- **interazione uomo-macchina**, che richiede capacità di adattamento e attenzione elevata

In questi scenari, le soft skills rappresentano uno strumento essenziale per gestire l'incertezza e mantenere comportamenti sicuri.

I vantaggi per le organizzazioni

L'integrazione delle competenze trasversali nei sistemi di gestione della sicurezza produce benefici concreti e misurabili:

- **riduzione degli infortuni e degli incidenti**, grazie a comportamenti più consapevoli
- **miglioramento del clima organizzativo**, con effetti positivi sulla collaborazione
- **aumento della segnalazione dei near miss**, fondamentale per la prevenzione
- **rafforzamento della cultura della sicurezza**, intesa come valore condiviso
- **maggiore efficacia della formazione**, che diventa più applicabile e concreta

In altri termini, le soft skills agiscono come un moltiplicatore dell'efficacia delle misure tecniche e organizzative.

Integrare le soft skills nella formazione sulla sicurezza

Uno degli aspetti più critici riguarda **l'integrazione delle competenze trasversali nei percorsi formativi**. La formazione tradizionale, spesso basata su lezioni frontali e trasmissione di contenuti, risulta insufficiente per sviluppare comportamenti.

È necessario adottare metodologie didattiche attive, come:

- **simulazioni** e role play
- analisi di casi reali
- esercitazioni pratiche
- discussioni guidate

Questi strumenti permettono di lavorare non solo sulle conoscenze, ma anche sulle capacità decisionali e relazionali.

Un esempio efficace è la simulazione di una situazione di emergenza: non si tratta solo di verificare la conoscenza delle procedure, ma di osservare come i partecipanti comunicano, prendono decisioni e gestiscono lo stress.

Il ruolo dell'organizzazione e della leadership

Le soft skills non possono essere sviluppate esclusivamente attraverso la formazione. È necessario che l'organizzazione crei un contesto favorevole, in cui i **comportamenti sicuri siano valorizzati e sostenuti**.

Ciò implica:

- una leadership coerente e orientata alla sicurezza
- sistemi di feedback e comunicazione aperti
- valorizzazione delle segnalazioni dei lavoratori
- integrazione della sicurezza nei processi decisionali

In questo senso, la sicurezza diventa parte integrante della cultura organizzativa e non un adempimento formale.