

I - In seguito al noto evento Germanwings l'EASA ha emesso una normativa tesa ad Implementare programmi di *peer to peer support* e *assessment* per sostenere, con misure proattive e non punitive, i piloti e gli assistenti di volo che per un qualsiasi motivo si vengano a trovare in difficoltà nel corso della loro vita professionale.

Gli indirizzi della base regolamentare EASA (*European Aviation Safety Agency*) sono rivolti agli enti di aviazione civile di tutti i paesi europei e per l'Italia l'ENAC (Ente Nazionale Aviazione Civile) sta già approntando piani e protocolli di sostegno fra pari.

Di recente il Consiglio Nazionale dell'Ordine Psicologi, con il patrocinio della Camera dei Deputati, di ENAC, dei Sindacati ANPAC (Associazione Nazionale Professionale Aviazione Civile) e CISL-Trasporti, ha promosso un convegno, con la partecipazione di professionisti titolati e vari stakeholders di settore per dibattere e affrontare opportunamente queste tematiche.

Il sostegno fra pari, non è certo una novità. Kant, psicologi come Piaget e diversi pedagogisti affrontarono nei secoli scorsi più vicini a noi, il tema del *cooperative learning* e del *peer tutoring*. Sviluppatisi dapprima in ambito scolastico, nel corso del tempo il sostegno tra pari è stato sperimentato in altri settori con risultati non sempre univoci.

In età evolutiva, specie adolescenziale, sembra appunto che a volte lo studio e le spiegazioni, / *leaderless*

, veicolate con il sostegno e l'empatia dei pari, siano apprese con buon profitto; in campo aziendale fra colleghi di pari livello e inquadramento aziendale questa tecnica può facilitare lo sviluppo di

*hard*

e

*soft skills*

; nella branca medica pazienti con uguali patologie possono auto-aiutarsi condividendo informazioni ed emozioni; e finanche in ambito economico il

*peer support*

di tanti piccoli contribuenti potrebbe sostenere una promettente attività produttiva di un "pari squattrinato".

Sembrerebbe insomma che alcuni vissuti emotivi stressanti, legati a necessità o eventi personali o di ordine lavorativo, se opportunamente e tempestivamente accolti e gestiti fra pari, possano produrre un impatto ridotto sull'assetto psico-fisico della persona e sulle aziende in toto sia nel breve che nel lungo periodo.

Alle Organizzazioni ad Alta Affidabilità si richiede dunque di fornire assistenza e supporto per riconoscere, affrontare e superare eventuali problemi che potrebbero pregiudicare la capacità di

esercitare in sicurezza i privilegi delle licenze di volo ed inoltre di vigilare sul personale critico, ai fini della sicurezza del volo, effettuando controlli più serrati sull'uso di alcol e sostanze psicoattive.

Come si dovrebbero dunque interfacciare le politiche di *Safety and Risk Management* con la necessità di creare una “

*comfort-zone*

di

*safety*

psicologica” idonea ad accogliere un membro di equipaggio in difficoltà? (

[continua](#)

)

(26 aprile 2019)