PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3885 di lunedì 31 ottobre 2016

Come valutare e analizzare i rischi e le criticità organizzative

Una pubblicazione affronta il tema della gestione dell'elemento umano nelle organizzazioni. Focus sul processo di rilevazione delle criticità organizzative, con particolare riferimento all'analisi iniziale.

Roma, 31 Ott ? Abbiamo già presentato sul nostro giornale, anche attraverso un' intervista ad Annalisa Guercio (Contarp, Inail), la proposta metodologica per la Gestione dell'Elemento Umano nelle Organizzazioni ai fini della Salute e Sicurezza sul Lavoro (HMS-OHS). Uno strumento operativo per le aziende che può essere utilizzato per **rilevare e risolvere le criticità organizzative** (rischi organizzativi), che possono avere conseguenze in materia di salute e sicurezza.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD071] ?#>

Per tornare a parlare di questa metodologia, soffermandoci in questo caso su aspetti pratici come l'**analisi dell'organizzazione**, possiamo sfogliare la pubblicazione della Contarp dell' Inail - a cura di Paolo Clerici, Annalisa Guercio e Loredana Quaranta ? dal titolo " La gestione dell'elemento umano nelle organizzazioni per la salute e sicurezza sul lavoro".

Con riferimento al tema dei **rischi organizzativi**, riportiamo brevemente alcuni dei **principi ispiratori dell'HMS-OHS** tratti dal documento PRIMA-EF " Guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives" dell'OMS:

- "il rischio organizzativo esiste sempre ed è multicausale;

- la gestione e la prevenzione dei fattori oggettivi di rischio dell'organizzazione sono il fine della gestione dell' elemento umano per la SSL";

- "le soluzioni preventive e correttive del rischio organizzativo devono essere facilmente realizzabili, misurabili, flessibili per aumentare la capacità di adattamento dell'impresa e del singolo, orientate alla modifica dei cambiamenti verso la sicurezza, oggetto di verifica e aggiornamento;

- la prevenzione del rischio organizzativo può migliorare le generali condizioni di lavoro e contribuire alla prevenzione degli infortuni;

- la valutazione e la gestione del rischio organizzativo non può essere considerata un mero fatto 'tecnico' ma un fatto 'culturale' inteso come proveniente dal tessuto e dalla struttura dei vertici e rappresentata dalle complesse dinamiche organizzative e esplicitata dai comportamenti individuali;

- l'organizzazione e le sue ramificazioni nella vita lavorativa e personale dell'individuo- lavoratore (elemento umano) costituiscono il centro della gestione della SSL, condizionandone aspetti consueti (economici, biologici, sanitari) ma anche sociali e culturali".

Inoltre si indica che la **valutazione del rischio organizzativo** deve:

- "basarsi su elementi oggettivi che consentano di orientarsi verso azioni preventive, soprattutto di tipo collettivo, come previsto dalla normativa vigente; essa deve dunque consistere in una strategia sistematica, basata sull'evidenza e sulla pratica;

- prevedere livelli diversi di intervento con particolare attenzione rivolta alle misure alla fonte, contestualizzando e adattando la gestione del rischio organizzativo alla specificità dell'impresa e delle persone;

- essere promossa e gestita dal top management, perché sia chiara la volontà di intervenire sull'organizzazione aziendale e del lavoro;

- essere continua e parte del funzionamento operativo normale di un'impresa;

- mettere a disposizione strumenti di valutazione utilizzabili e gestibili direttamente dai soggetti aziendali coinvolti nella gestione della SSL, come previsto dalla normativa vigente, affinché lo stesso processo non sia episodico ma faccia parte di un processo ciclico continuo;

- basarsi sulla partecipazione dei lavoratori a tutti i livelli di responsabilità fin dalle fasi iniziali; è necessario il coinvolgimento di tutti i protagonisti e il dialogo sociale al fine di ridurre gli ostacoli al cambiamento verso il miglioramento e sviluppare le capacità e le conoscenze sulla tematica a livello di impresa;

- essere oggetto di verifica dei risultati ottenuti con i cambiamenti introdotti;

- essere recepita come un 'buon affare', in termini di miglioramento della gestione organizzativa e di capacità di affrontare cambiamenti e recepire le innovazioni, di soddisfazione personale e collettiva, di miglioramento della produttività, dei prodotti e dei servizi, di responsabilità sociale".

E se l'**approccio sistemico** alla sicurezza sul lavoro è "fondamentale per gestire efficacemente, prevenendolo, qualsiasi squilibrio tra le componenti del sistema", l'**HMS-OHS** "definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la gestione dell'elemento umano per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, realizzata attraverso l'integrazione della gestione della SSL con le tre dimensioni dell'assetto aziendale: **organizzazione**, **lavoro**, **individuo**".

Ci soffermiamo brevemente sul **processo di rilevazione delle criticità organizzative**, una fase che consta di tre distinti processi: analisi iniziale, definizione degli obiettivi, programmazione.

Durante tale processo l'organizzazione "analizza le modalità di individuazione e distribuzione di ruoli, incarichi e funzioni, la crescita professionale e la formazione, l'autonomia decisionale, l'operatività e la gestione delle situazioni straordinarie in relazione alla specificità del contesto lavorativo". In particolare l'identificazione e la gestione delle vigenti disposizioni legislative applicabili "prenderà in esame pertanto non solo i documenti relativi alle prescrizioni di legge e alle normative applicabili all'azienda e la gestione dei relativi adempimenti e delle scadenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro ma anche di disciplina dell'impiego". E la FGRU (Direzione Risorse Umane o Funzione Gestione Risorse Umane) "sarà coinvolta nell'individuazione e nell'implementazione dell'elenco di leggi, nella gestione dello scadenziario e nell'auditing periodico per gli aspetti di propria competenza".

La rilevazione delle criticità organizzative, attraverso l'analisi iniziale, ha dunque l'obiettivo di fornire "le informazioni atte ad una ridefinizione della politica di SSL nell'ottica della gestione dell'elemento umano nelle organizzazioni per la SSL, in modo da allineare i processi aziendali, ivi compresa la gestione della SSL, con gli obiettivi strategici aziendali".

Concludiamo con un breve cenno proprio a questa **analisi iniziale dell'organizzazione**.

Questa analisi deve riguardare "l'organizzazione nelle condizioni di operatività ordinarie, straordinarie e di emergenza riferite a tutti i rischi per la SSL". E, come abbiamo già indicato, andranno considerati pertanto "ruoli e aree di responsabilità, processi decisionali e ambiti di interesse, meccanismi di integrazione delle attività e coordinamento, processi aziendali, competenze e profili professionali, comportamenti organizzativi, sistema di assegnazione e valutazione degli obiettivi".

In particolare sarà necessario "analizzare lo **stato di allineamento tra l'assetto organizzativo e gli obiettivi aziendali di SSL**, individuando e valutando i pericoli e i rischi delle attività realizzate dall'organizzazione anche in rapporto alle variabili umane, sociali, di contesto ed agli strumenti di comunicazione, formazione, partecipazione e coinvolgimento".

E in definitiva il risultato dell'analisi iniziale fornirà dunque una "descrizione dell'assetto organizzativo attraverso la definizione dello stato iniziale degli aspetti gestionali ed operativi legati all'elemento umano all'interno dell'organizzazione, valutandone l'effetto sulla SSL".

Rimandiamo infine alla lettura integrale del documento Inail per il dettaglio dell'analisi iniziale anche in riferimento agli obiettivi e agli indicatori di prestazione.

Inail, " La gestione dell'elemento umano nelle organizzazioni per la salute e sicurezza sul lavoro", pubblicazione realizzata dalla Consulenza Tecnica Accertamento Rischi e Prevenzione (CONTARP) e a cura di Paolo Clerici, Annalisa Guercio e Loredana Quaranta, edizione 2016, pubblicazione maggio 2016 (formato PDF, 3.13 MB).

Vai all'area riservata agli abbonati dedicata a " La gestione dell'elemento umano nelle organizzazioni".

RTM

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it