

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3519 di martedì 07 aprile 2015

Human Management System per la salute e sicurezza sul lavoro

La metodologia HMS-SSL che tiene conto in maniera sistemica dell'elemento umano e di quanto gli aspetti organizzativi, relazionali, comunicativi e comportamentali impattano sulla salute e sicurezza dei lavoratori, sulla produttività e competitività.

Reggio Emilia, 7 Apr ? In questi giorni il nostro giornale ha focalizzato la sua attenzione sull'importanza dell'integrazione, della collaborazione tra le funzioni aziendali per migliorare l'efficacia degli interventi di prevenzione in ogni ambito lavorativo. Ad esempio abbiamo presentato il recente convegno " HR & Safety at work. Un legame che crea cultura" che indagava la connessione nelle aziende tra la **gestione delle risorse umane** (Human Resource Management) e la **sicurezza** e abbiamo intervistato su questo tema il Prof. Carlo Galimberti, direttore del Centro Studi e ricerche di Psicologia della comunicazione.

Tuttavia per aggiungere nuovi elementi e riflessioni sul legame tra Risorse Umane e Sicurezza, ci soffermiamo oggi su un intervento - presente negli atti recentemente pubblicati dall'Inail - che si è tenuto all'**8° Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp** (Consulenza Tecnica Accertamento Rischi e Prevenzione) dell'Inail, dal titolo " Dalla valutazione alla gestione del rischio. Strategie per la salute e la sicurezza sul lavoro" (Roma, 27-29 novembre 2013).

In "**Human Management System per la salute e sicurezza sul lavoro (HMS-SSL)**", a cura di P. Clerici (Inail - Direzione Regionale Liguria, ? Contarp), A. Guercio, L. Quaranta (Inail - Direzione Generale ? Contarp), si ricorda innanzitutto che l'elemento umano "è il componente principale di ogni organizzazione e la gestione delle risorse umane consente di allineare i processi aziendali con gli obiettivi strategici dell'organizzazione". E tutto ciò viene a incidere naturalmente anche nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

L'intervento presenta dunque una **metodologia** "che tenga conto in maniera sistemica dell'elemento umano e di quanto gli aspetti organizzativi, relazionali, comunicativi e comportamentali impattino sulla salute e sicurezza dei lavoratori".

Poiché l'organizzazione è costituita dalle persone, e dalle loro relazioni reciproche e con l'esterno, risulta necessario utilizzare un "approccio che preveda il coinvolgimento dell'elemento umano (Clerici, 2012)". E se la **gestione delle risorse umane** "consente di allineare i processi aziendali con gli obiettivi strategici dell'organizzazione" (Canonici, 2004), ciò "assume una particolare rilevanza nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro che ha tra i suoi elementi principali la promozione e lo sviluppo di competenza, motivazione, consapevolezza dei lavoratori ad ogni livello di responsabilità".

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0056] ?#>

L'**obiettivo del lavoro** è dunque quello di fornire uno strumento metodologico di supporto alle imprese, ossia un "sistema di gestione dell'elemento umano chiamato '**Human Management System per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro**' (da ora in poi: HMS-SSL), coerente con i sistemi di gestione e basato sul principio secondo cui, senza una corretta interazione tra le interfacce 'elemento umano' e le altre componenti del sistema 'organizzazione', non è possibile conseguire obiettivi di sicurezza né di produttività e competitività". Uno strumento che partendo da alcuni elementi portanti dei sistemi di gestione (coinvolgimento, partecipazione, formazione, ...) arrivi a minimizzare "la probabilità di accadimento di errori decisionali ed esecutivi (Reason, 1990), commessi in tempi e a livelli organizzativi diversi e causa di incidenti ed infortuni".

L'**HMS-SSL** è strutturato "secondo una sequenza di processi in cui sono definiti i requisiti e le modalità di gestione dell'elemento umano da utilizzare per redigere e/o integrare procedure, istruzioni operative e moduli" e i suoi riferimenti principali sono le linee guida UNI-Inail, eventualmente integrate con richiami alla BS OHSAS 18001:2007.

Tale sistema ? integrabile con preesistenti sistemi di gestione della sicurezza - segue il **ciclo di Deming** e comprende "la struttura organizzativa, la programmazione, le responsabilità, le azioni di coinvolgimento, le pratiche, le procedure, i processi e le risorse necessarie per sviluppare, attuare, raggiungere e mantenere attiva la politica dell'organizzazione per la gestione dell'elemento umano per la salute e sicurezza sul lavoro". In particolare nell'ambito di ogni processo è "fondamentale stabilire ruoli e responsabilità del personale a cui è affidata la gestione delle risorse umane" (Solari, 2004).

Nell'intervento sono presentati nel dettaglio i principali processi correlati all'applicazione del **Human Management System per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro**: pianificazione (analisi iniziale, definizione degli obiettivi, programmazione), attuazione, verifica, riesame della Direzione.

Riguardo in particolare all'**attuazione**, si indica che il processo consta della "definizione di criteri, metodi, procedure e responsabilità per la realizzazione di interventi riguardanti elementi quali: cultura organizzativa, ruoli, funzioni e compiti nell'organizzazione, crescita professionale e stabilità lavorativa, comunicazione, informazione e formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, gestione dei cambiamenti (Lotti, 2002)".

In particolare gli interventi illustrati nel processo di attuazione hanno lo scopo di raggiungere risultati funzionali alla politica dell'HMS-SSL, "quali ad esempio:

- esercitare una gestione sistematica di persone, mezzi e risorse, secondo criteri di efficacia ed efficienza e con particolare riguardo agli aspetti di SSL;
- accrescere la percezione dei rischi e la cultura della prevenzione;
- migliorare le relazioni interpersonali sul lavoro;
- promuovere i comportamenti sicuri;
- limitare e comunque gestire e risolvere i conflitti legati a distorsione dei fini organizzativi (Michels, 1966), carenze di leadership, confusione sui ruoli e sugli obiettivi, contrapposizione dei fabbisogni delle diverse aree dell'organizzazione;
- sviluppare competenze finalizzate ad esercitare i ruoli, in linea con la politica e gli obiettivi definiti nel HMS-SSL e garantire supporto all'orientamento delle attitudini professionali;
- rafforzare il senso di appartenenza anche in presenza di rapporti di lavoro a tempo determinato;
- realizzare un processo comunicativo che consenta di rendere noto a tutti i lavoratori gli obiettivi, le azioni e i piani derivanti dagli impegni contenuti nella politica dell'HMS-SSL.

E il controllo operativo, parte integrante del processo, è necessario per:

- "definire lo schema, i contenuti minimi e le caratteristiche delle procedure di lavoro e delle istruzioni operative per lo svolgimento in sicurezza delle principali attività;
- conoscere gli aspetti e le criticità da monitorare;
- operare secondo processi efficienti in termini di organizzazione ed efficaci in termini di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- verificare la coerenza, anche nel tempo, di quanto realizzato in linea con le politiche aziendali per la gestione dell'elemento umano per la SSL e con la pianificazione delle attività;
- applicare il controllo operativo a tutti gli obiettivi pianificati e a tutto l'HMS-SSL, nonché a tutte le attività svolte dall'organizzazione".

Rimandando ad una lettura integrale del documento agli atti, segnaliamo che nel documento è presente anche una tabella contenente alcuni esempi di indicatori di prestazione utili per il processo di verifica.

La **proposta di sistema** presentata ? continua l'intervento ? "potrà essere volontariamente applicata da tutte le aziende che intendono raggiungere obiettivi quali:

- diminuzione del numero di incidenti, infortuni e malattie professionali attraverso la riduzione dei rischi lavorativi;
- aumento dell'efficienza, delle prestazioni e della competitività;
- abbassamento del rapporto costi/benefici degli investimenti in SSL;
- miglioramento del benessere organizzativo e dell'immagine aziendale".

In particolare, si conclude, attraverso l'implementazione dell'HMS-SSL "le organizzazioni saranno in grado di migliorare le prestazioni in sicurezza delle persone e dunque l'affidabilità umana, ossia la capacità di compiere un'azione senza errori decisionali e operativi".

" Human Management System per la salute e sicurezza sul lavoro (HMS-SSL)", a cura di P. Clerici (Inail - Direzione Regionale Liguria, ? Contarp), A. Guercio, L. Quaranta (Inail - Direzione Generale ? Contarp), intervento all'8° Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp (formato PDF, 59 kB).

Tiziano Menduto



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it