PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3783 di mercoledì 18 maggio 2016

Inail: la gestione dell'elemento umano nelle organizzazioni

Una pubblicazione affronta il tema della gestione dell'elemento umano nelle organizzazioni per la salute e sicurezza sul lavoro. Le criticità del trattamento del fattore umano e delle risorse umane e la metodologia per gestire il rischio organizzativo.

Roma, 18 Mag ? È ormai riconosciuto che i Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL) conformi agli standard più diffusi abbiano la "potenzialità di ridurre gli infortuni e le malattie professionali, oltre che di sostenere la competitività delle organizzazioni". Questi sistemi di gestione, che permettono di "realizzare la tutela dei lavoratori integrandola con la gestione complessiva del lavoro delle organizzazioni", comportano la necessità di "allineare la struttura organizzativa aziendale, intesa come insieme di poteri e responsabilità, con le responsabilità e gli obblighi di salute e sicurezza in attuazione di quanto richiesto dalla legislazione". E un elemento fondamentale per il successo gestionale è il "coinvolgimento e la partecipazione del personale, peraltro in linea con quanto disciplinato dalla legislazione nazionale e comunitaria". Tuttavia "**le modalità di trattazione del fattore umano e delle risorse umane nelle organizzazioni, almeno in materia di SSL, sono disperse e disaggregate** e/o realizzate ed applicate con specifico riferimento ad ambiti determinati".

A raccontare in questi termini le criticità della trattazione del fattore umano e delle risorse umane nelle organizzazioni, è una recente pubblicazione realizzata da Inail - Consulenza Tecnica Accertamento Rischi e Prevenzione (CONTARP) e a cura di Paolo Clerici, Annalisa Guercio e Loredana Quaranta.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[PO20052] ?#>

In "**La gestione dell'elemento umano nelle organizzazioni per la salute e sicurezza sul lavoro**" viene presentata una metodologia sistematica da impiegare come "strumento operativo nella implementazione e nella conduzione dei SGSL al fine di gestire al meglio l'elemento umano e di migliorare le prestazioni dell'organizzazione".
Intendendo l'**organizzazione** come una pluralità di "elementi umani", questa metodologia individua "come fase iniziale la valutazione di eventuali criticità organizzative e gestionali dalle quali spesso discendono i rischi lavorativi". E quanto proposto deve essere interpretato come "un'integrazione funzionale ad un SGSL già esistente, considerando l'elemento umano e il suo impatto 'organizzativo' sui rischi per la SSL a tutti i livelli di responsabilità, con lo scopo di favorire la concreta attuazione dei requisiti di partecipazione e coinvolgimento che il SGSL stesso richiede".

Ricordiamo che alla **Gestione dell'Elemento Umano nelle organizzazioni per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro** (HMS-OHS - Human Management System for Occupational Health and Safety) il nostro giornale ha dedicato qualche mese fa un'intervista, realizzata durante la manifestazione Ambiente Lavoro 2015, a una delle autrici della pubblicazione, **Annalisa Guercio** (Inail ? Contarp centrale).
Durante l' intervista di PuntoSicuro, che vi invitiamo a visionare anche per affrontare vari aspetti operativi del " Human Management System", si sottolinea come l'elemento umano sia la particella elementare dell'organizzazione e come abbia un ruolo determinante nella gestione del rischio organizzativo.

Nella pubblicazione si indica poi che lo "Human Management System" ha validità generale e la sua applicazione "va modulata tenendo conto delle caratteristiche complessive dell'organizzazione (dimensioni, tipologie produttive, cicli tecnologici, struttura dell'organizzazione, ecc.) che intende adottarlo".

Rimandando a futuri articoli l'approfondimento di singoli aspetti di questa metodologia riprendiamo quanto riportato nell'introduzione del documento riguardo al concetto di **elemento umano**.

Gli autori indicano che le aziende operano per processi produttivi e che ognuno di questi è un "sistema dalle cui componenti scaturiscono interazioni". Tuttavia se il processo di prevenzione consiste nell'eliminazione e/o riduzione dei rischi insiti nell'attività, questi rischi "non vanno considerati isolatamente dal sistema ma dovrebbero essere analizzati nelle condizioni che potrebbero innescare l'evento infortunistico all'interno del sistema stesso, per giungere a una corretta interazione fra tutte le componenti".
E segnalando che la prevenzione degli infortuni è possibile "solo se esistono un adattamento e un equilibrio reciproci tra uomo, macchina e ambiente", l'organizzazione svolge un "ruolo fondamentale nella gestione delle interazioni tra i suoi componenti, essendo costituita dalle persone e dalle loro relazioni reciproche e con l'esterno, finalizzate all'utilizzo di mezzi e risorse per conseguire degli obiettivi". Ed è in base agli obiettivi che "vengono decisi i processi e le risorse necessarie per attuarli, individuando quindi le diverse competenze e responsabilità".

Partendo da queste premesse si può affermare che se gli **obiettivi** rappresentano la ragion d'essere dell'organizzazione, la "componente principale di essa è l'**elemento umano**. Quest'ultimo non è qui considerato nella sua sfera individuale ma come componente strategico di un sistema complesso costituito da: ambiente di lavoro (fisico e sociale), macchine, impianti, attrezzature".
E dunque di tale "componente strategico occorre valutare, come per gli altri, l'**affidabilità**, ossia la probabilità di compiere azioni senza errori".

Si ricorda inoltre che il termine " elemento umano" racchiude anche il significato di **risorsa umana** la cui "gestione consente di allineare i processi aziendali con gli obiettivi strategici dell'organizzazione: tale allineamento assume una particolare rilevanza nella gestione della SSL, che ha tra i suoi elementi principali la promozione della competenza, della partecipazione, della motivazione e del senso di appartenenza, nonché della consapevolezza dei lavoratori ad ogni livello di responsabilità".
E lo sviluppo delle competenze degli operatori e dell'informazione "attraverso una comunicazione efficace e il monitoraggio delle reazioni al cambiamento contribuiscono ad affrontare le modifiche, a valutare l'andamento del sistema e a correggere gli equilibri".

In definitiva la pubblicazione evidenzia l'importanza di valutare il " rischio organizzativo" e le "conseguenze di un'errata gestione dello stesso, in termini di infortuni e malattie professionali". Ed è proprio l'HMS-OHS a consentire di "gestire l'elemento umano nella realizzazione della politica aziendale di prevenzione e, conseguentemente, il rischio organizzativo".

Concludiamo riportando l'**indice** del documento:

Premessa
Introduzione

1. L'ORGANIZZAZIONE
1.1 La struttura delle organizzazioni
1.2 Tipologie di struttura organizzativa
1.2.1 Tipologie di struttura organizzativa per il passaggio delle informazioni
1.2.2 Tipologie di struttura organizzativa per raggruppamento delle attività
1.3 Logiche e meccanismi delle organizzazioni
1.4 La gestione del cambiamento nelle organizzazioni
1.4.1 Tipologie di cambiamento organizzativo
1.4.2 Le reazioni al cambiamento
1.4.3 La gestione del cambiamento
1.5 Gestione della partecipazione e del coinvolgimento
1.6 Gestione delle risorse umane

2. L'ELEMENTO UMANO NELLE ORGANIZZAZIONI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO
2.1 Il fattore umano, l'errore, l'affidabilità
2.2 Lo stress lavoro correlato
2.3 Il contesto legislativo e giurisprudenziale relativo al componente "uomo"
2.4 Il rischio organizzativo

3. LA GESTIONE DELL'ELEMENTO UMANO NELLE ORGANIZZAZIONI

3.1 Introduzione
3.2 I principi ispiratori dell'HMS-OHS
3.2 Rilevazione delle criticità organizzative
3.2.1 Analisi iniziale dell'organizzazione
3.2.2 Obiettivi e indicatori di prestazione
3.3 Attuazione
3.3.1 Cultura organizzativa
3.3.2 Ruolo nell'Organizzazione
3.3.3 Sviluppo di carriera e stabilità lavorativa
3.3.4 Comunicazione, informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori
3.3.5 Formazione, consapevolezza e competenza
3.3.6 Controllo operativo: indicazione di misure e strumenti
3.3.7 Gestione delle situazioni straordinarie
3.3.8 Gestione dei cambiamenti
3.3.9 Gestione documentale
3.3.10 Gestione dell'esternalizzazione e delle interferenze
3.4 VERIFICA
3.4.1 Elementi sintomatici
3.4.2 Azioni correttive e azioni preventive

3.5 GESTIONE DEL RISCHIO ORGANIZZATIVO RESIDUO

CONCLUSIONI
GLOSSARIO

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