PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3311 di giovedì 08 maggio 2014

Organizzazione aziendale e organizzazione della sicurezza sul lavoro

La matrice dell'organizzazione prevista dalla legislazione sulla sicurezza non comporta variazioni rispetto al normale assetto organizzativo aziendale e genera invece un rilevante vantaggio funzionale.

Urbino, 8 Mag ? Spesso la normativa sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è considerata nelle aziende come qualcosa imposto dall'esterno. Qualcosa che porta a considerare la materia della prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali un "corpo estraneo, qualcosa a cui adattarsi, doverosamente, qualcosa da costruire appositamente, ma non qualcosa da cercare e da trovare dentro di sé, dentro la propria governance", dentro le proprie funzioni, processi, usi, tradizioni, cultura. Ma se tale approccio straniante è "del tutto parziale e nient'affatto vincente", si può parlare di sicurezza partendo "dall'azienda come organismo".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD073] ?#>

A parlare in questi termini è un breve saggio sul diritto della salute e sicurezza sul lavoro prodotto da Olympus, un **Working Paper** dal titolo "**Sicurezza (del lavoro) e organizzazione (aziendale)**" a cura di Francesco Bacchini, professore aggregato di Diritto del lavoro e delle relazioni industriali e sindacali nell' Università di Milano-Bicocca.

Il documento - inserito nel sito di Olympus il 19 dicembre 2013 ? ricorda che la normativa posta a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, "soprattutto la più recente e moderna, risulta saldamente imperniata sul **binomio azienda-organizzazione**, con evidenti e rilevanti implicazioni sull"attività d'impresa".

A questo proposito si ricorda che la letteratura economico-aziendale definisce l'**azienda** "un sistema tecnico-sociale nel quale vengono 'mixate' e si fondono risorse umane e mezzi strumentali. Il processo dinamico e sinergico, diretto alla definizione di obiettivi per la realizzazione di risultati attesi, attraverso il quale risorse umane e risorse tecnologiche interagiscono tra loro, rappresenta l'attività (ovvero il comportamento) aziendale". Attività che è in larga parte funzione dell'organizzazione.

In particolare la **struttura organizzativa dell'attività aziendale** "esprime la definizione dei processi produttivi ed è imperniata sulla divisione del lavoro", sulla "specializzazione professionale, sul raggruppamento organico, il tutto a definire un'organizzazione funzionale (Jones, 2007). Dunque una struttura organizzativa aziendale, anche solo di medie dimensioni consta normalmente "di processi di linea e di funzioni di staff, ossia di attività di equipe, di team a sostegno dei primi, governati da un vertice strategico e con alla base un nucleo operativo (Mintzberg, 1983)".
Ma l'attività aziendale non è, tuttavia, "solo funzione necessaria della struttura organizzativa (liberamente determinabile dall'imprenditore), ma anche di variabili esterne. La **norma giuridica è la principale variabile esterna** (o ambientale) dell'attività aziendale e come tale ne interseca la struttura organizzativa, rivolgendosi ad essa, implicandola, descrivendola con varie modalità ed a vari livelli".

In particolare nel Decreto legislativo 81/2008 (T.U.) sono diffusi i riferimenti normativi che "sanciscono la **centralità dell'organizzazione aziendale nella gestione sistemica degli obblighi prevenzionali**, su tutti l'art. 15, in particolare la lett. b del comma 1, le definizioni di cui all'art. 2, lett. b, c, d ed e, gli artt. 28 e 29 sulla valutazione dei rischi, l'art. 299 sull'esercizio di fatto dei poteri direttivi e sulle relative posizioni di garanzia".

E la matrice strutturale del binomio azienda-organizzazione, riscontrabile nella normativa di sicurezza, in particolare nel T.U., "si fonda sull'individuazione sistemica degli incarichi funzionali". In base alla definizione dei processi aziendali, alla divisione del lavoro, secondo le specializzazioni "vengono individuati i ruoli dell' organizzazione aziendale che devono, proceduralmente, provvedere all'attuazione delle misure di sicurezza e salute sul lavoro".

Il saggio si propone dunque di dimostrare che **la matrice dell'organizzazione, come prevista dalla legislazione sulla sicurezza, "non comporta alcuna modifica, alcuna variazione rispetto al normale assetto organizzativo aziendale**, generando, anzi, in ragione dell'aderenza della prima nei confronti del secondo, un **rilevante vantaggio funzionale** e ciò in quanto le misure tecnico-gestionali di sicurezza e salute migliorano il processo produttivo ed il lavoro ad esso necessario, così da rendere l'attività aziendale più efficace ed efficiente".

Il saggio si sofferma ampiamente sulla **delega di funzioni** e segnala, ad esempio, che "l'inquadramento delle competenze interne all'impresa, ovvero all'azienda, che determina in capo ai soggetti indicati nell'organigramma funzionale, l'assunzione a titolo originario della qualifica prevenzionistica di dirigente e preposto, finisce per svolgere un ruolo alternativo o sostitutivo della delega di funzioni". Sicché "ben può affermarsi che la predisposizione da parte del datore di lavoro e il corretto funzionamento di un adeguato organigramma dirigenziale ed esecutivo, è in grado di esonerarlo, anche senza il ricorso alla delega di funzioni, dalle responsabilità antinfortunistiche di livello organizzativo-gestionale e di sovrintendenza esecutiva" (Cass. pen., 27 luglio 2011, n. 29935; Cass. pen., 7 febbraio 2012, n. 41981).

Se non esiste un reale dualismo tra la **struttura organizzativa aziendale** e la **struttura organizzativa della sicurezza sul lavoro**, il precetto antinfortunistico-organizzativo "non si pone più, dunque, solo come un comando esterno, ma assume una dimensione interna e strategica, divenendo un fondamentale strumento per il raggiungimento degli obiettivi economici aziendali".
Ed è per questo motivo che una **moderna organizzazione aziendale** "deve oggi essere rappresentata da una struttura organizzativa unitaria, funzionale, efficiente, efficace, sicura, capace di garantire, insieme al rispetto delle persone e delle regole, business e performances".

E ragionando in termini di " responsabilità sociale dell'impresa" (RSI), può dirsi infine "**socialmente responsabile**" quell'impresa che "svolge la propria attività (nel perseguimento di legittime finalità lucrative) non limitandosi a rispettare prescrizioni e vincoli giuridici, ma premurandosi di adottare tutte quelle cautele utili a prevenire ed evitare i pericoli e i pregiudizi che dalle proprie iniziative potrebbero derivare alla comunità in cui opera o anche alle generazioni future (Alpa, 2008)".

Olympus - Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro, " Sicurezza (del lavoro) e organizzazione (aziendale)" a cura di Francesco Bacchini, professore aggregato di Diritto del lavoro e delle relazioni industriali e sindacali nell'Università di Milano-Bicocca, Working Paper di Olympus 28/2013 (formato PDF, 252 kB).

RTM

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.