PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3848 di giovedì 08 settembre 2016

Organizzazione di lavoro e sicurezza: la gestione delle risorse umane

Una pubblicazione affronta il tema della gestione dell'elemento umano nelle organizzazioni per la salute e sicurezza sul lavoro. Focus sui coinvolgimento dei componenti dell'organizzazione, sulla gestione delle risorse umane e sui rapporti con il SPP.

Roma, 8 Sett ? Convinti che conoscere alcuni aspetti rilevanti delle **organizzazioni di lavoro** possa favorire non solo un miglioramento delle organizzazioni e del benessere organizzativo, ma anche una gestione più adeguata della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, ci soffermiamo oggi sul **coinvolgimento dei componenti dell'organizzazione** e sulla **gestione delle risorse umane**.

Un tema, quello delle risorse umane, più volte affrontato dal nostro giornale in relazione alla necessità di una sorta di " patto per la sicurezza" e di idonee condizioni organizzative che, partendo dal fine comune della prevenzione dei rischi, facilitino la collaborazione tra la gestione delle risorse umane (Human Resource Management) e la gestione della sicurezza sul lavoro (Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale e Responsabile Health Safety Environment).

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0388] ?#>

Per affrontare questi temi facciamo riferimento ad una 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". Un documento che presenta 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".

Riguardo alla **gestione della partecipazione e del coinvolgimento** si indica nel documento che molti studi hanno evidenziato come le organizzazioni, per raggiungere i propri obiettivi primari, debbano "implementare un sistema di relazioni tra i diversi livelli delle loro strutture, sia in senso verticale che orizzontale".

Infatti si indica che non è sufficiente la "motivazione" per far sì che "gli individui e i gruppi di lavoro perseguano con efficacia ed efficienza i propri obiettivi secondari, senza perdere di vista i fini organizzativi. Occorre che le persone **si sentano parte di un progetto globale**, di cui costituiscono un elemento parziale ma ugualmente importante: se non è stato capace di creare questo senso di appartenenza tra il personale, il management non potrà ottenere da esso nessun reale sforzo verso l'obiettivo comune".

E sappiamo come questo aspetto della partecipazione e del coinvolgimento sia importante, come più volte dichiarato anche dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, proprio per la gestione della sicurezza nelle aziende.

Inoltre si ricorda come "uno dei più potenti ed efficaci strumenti a disposizione delle organizzazioni per raggiungere determinati obiettivi" sia rappresentato dai sistemi di gestione. E "fattori quali coinvolgimento del personale, comunicazione, flusso informativo e cooperazione, formazione, informazione, addestramento e consapevolezza, costituiscono una parte fondamentale dei SGSL".

Veniamo alla **gestione delle risorse umane**, una delle "aree funzionali più importanti all'interno di un'organizzazione: è infatti grazie alla collaborazione delle persone, ovvero le risorse umane, che è possibile raggiungere gli obiettivi e perseguire i fini organizzativi".

E non è esagerato affermare che il successo di un'organizzazione "dipende in larga misura dalla gestione delle risorse umane e dalle strategie messe in atto per creare e mantenere un forte senso di stabilità e coinvolgimento in tutto il personale. Viceversa, una non adeguata gestione delle risorse umane facilmente rallenta o addirittura limita il successo e lo sviluppo dell'organizzazione".

Si ricorda che la scelta del personale è "tanto importante quanto la gestione del personale medesimo: saper cercare, reclutare, motivare, coinvolgere e valorizzare il personale in forza diventa un elemento di differenziazione rispetto alla concorrenza e determina la riuscita o meno del progetto organizzativo". In questo senso la **Direzione Risorse Umane** (o anche "**Funzione Gestione Risorse Umane**" - FGRU) deve "mantenere il controllo dei dati relativi alle risorse gestite, ai costi, all'organizzazione, alla valutazione e allo sviluppo", anche se non tutte le organizzazioni "hanno raggiunto questa consapevolezza". Infatti in molti casi "interventi quali la formazione del personale e la sua qualificazione, gli aggiornamenti delle modalità di comunicazione, le azioni volte ad incrementare partecipazione e coinvolgimento, sono visti come un puro costo e non come un investimento nel miglioramento delle competenze". Tuttavia benché "dimostrare i vantaggi in termini organizzativi e decisionali derivanti dall'impiego di sistemi avanzati di gestione delle risorse umane" risulti infatti difficile (i risultati generalmente diventano visibili "solo al termine di ampi progetti che necessitano di tempi lunghi"), i benefici provenienti dall'applicazione dei SGSL "dimostrano la validità, anche economica, di un approccio sistemico".

In definitiva **organizzare le risorse umane** significa "poter e saper stabilire compiti e responsabilità di ogni funzione, posizione e soggetto all'interno dell'organizzazione, regolando e definendo l'attività in modo da raggiungere più facilmente gli obiettivi pianificati".

E si segnala che malgrado siano numerose le organizzazioni che "non investono nella gestione informatizzata dei dati delle risorse umane e non applicano tecniche e strumenti di Business Intelligence HR", è opportuno (se le dimensioni e le risorse lo rendono possibile) che "la Funzione Gestione Risorse Umane (FGRU) o Ufficio Personale utilizzi **strumenti informatici** nelle aree:

- gestione delle presenze e controllo accessi;

- gestione dell'amministrazione del personale;

- gestione dell'anagrafica e dei dati del personale e loro analisi;

- gestione delle attività di formazione e sviluppo del personale;

- gestione dei turni e gestione della programmazione del personale;

- gestione delle note spese e delle trasferte del personale;

- gestione dei sistemi premianti e delle valutazioni del personale;

- gestione dei dati dell'organizzazione aziendale;

- gestione di salute e sicurezza sul lavoro, in sinergia con il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP);

- gestione della selezione del personale".

Se poi "intervenire sulla formazione, sul coinvolgimento e la motivazione e sulla consapevolezza della struttura 'Risorse Umane' è il primo passo da compiere in fase di implementazione di un SGSL", si segnala l'importanza dei "rapporti funzionali tra le diverse strutture che a differenti livelli agiscono sulla SSL" e che "**debbono agire in maniera fortemente sinergica**".

Infatti il FGRU, specificamente preposta a gestire il personale sotto tutti i punti di vista (carriera, pagamenti, spostamenti del personale, formazione, ecc.), dovrebbe **interfacciarsi con il SPP, preposto agli aspetti di SSL: attrezzature, impianti e sostanze, lavoratori**". E un sistema di gestione dovrebbe "includere tra i suoi processi i rapporti funzionali tra queste due strutture e far sì che operino in maniera ottimale, fornendo gli strumenti operativi e le regole per formalizzare i rapporti tra i diversi elementi".

Il capitolo del documento Inail dedicato alla gestione delle risorse umane, si conclude sottolineando che la FGRU deve trasformarsi, "da semplice gestore 'burocratico' di un elemento cruciale quale è l'elemento umano, in cabina di regia e coordinamento per il buon funzionamento delle interfacce tra l'organizzazione e l'uomo, in sinergia con SPP e responsabile del SGSL".

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".

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.