PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3533 di lunedì 27 aprile 2015

Unire le funzioni aziendali con un patto per la sicurezza

È possibile una visione sistemica delle funzioni aziendali con il fine comune della sicurezza? Le relazioni in azienda tra HR e Responsabile HSE e la futura ricerca su questo tema. Ne parliamo con Andrea Volpe e Francesco Naviglio.

Milano, 27 Apr ? Per migliorare la gestione della sicurezza in ogni azienda è necessaria "*una grande alleanza*", Un **patto per la sicurezza** in grado di "*produrre un risultato in termini di sicurezza che poi diventa anche un risultato in termini di performance organizzativa. Le due cose viaggiano assieme*". Se al centro dell'organizzazione è la persona e tutte le funzioni aziendali lavorano per la persona, il **fine comune della sicurezza** può servire "*a coniugare le diversità di approccio, di competenza, di priorità*".

A parlare in questi termini è **Andrea Volpe**, direttore generale del gruppo professionale ISMO, lo abbiamo intervistato durante il convegno " HR & Safety at work. Un legame che crea cultura" che si è tenuto a Milano il 19 marzo scorso, organizzato da AiFOS (Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro). Un convegno che partiva dalla constatazione che, in molte medie e grandi realtà aziendali, la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori è considerata troppo spesso slegata dalla **gestione delle risorse umane** (Human Resource Management). Ed è dunque necessario cercare soluzioni e strategie in grado di connettere questa essenziale funzione aziendale con i temi della sicurezza.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0326RTC] ?#>

Da quale esigenza, da quali problematiche rilevate è nata l'esigenza di riflettere su questo tema?
Una mancanza di interazione tra il mondo della sicurezza e della gestione delle risorse umane può essere un problema per un'azienda anche a livello di competitività?
Le aziende italiane sono attente al benessere organizzativo? Quanto è diffusa una visione sistemica, di integrazione delle diverse funzioni aziendali? Qual è il rapporto tra lo "specialismo" di ogni funzione aziendale e la necessità di collaborare verso un fine comune?

Dopo aver posto queste domande ad Andrea Volpe, abbiamo intervistato anche **Francesco Naviglio**, Segretario Generale dell'Associazione AiFOS, associazione che ha voluto affrontare il tema delle relazioni tra **HR** e **Responsabile HSE** (Health Safety Environment) *"nelle grandi aziende per capire se queste figure interagiscono, se collaborano, se occupano invece posizioni conflittuali"*. Tema a cui non è dedicato solo il convegno che si è tenuto a Milano, ma anche la prossima **ricerca AiFOS 2015**, una ricerca che partirà verso maggio e finirà a dicembre con la presentazione dei risultati a Roma. Un'attività che si collega alle precedenti ricerche dell'associazione che hanno avuto l'obiettivo di conoscere meglio le problematiche di molti attori della sicurezza aziendale (lavoratori, datori di lavoro, formatori, medici competenti, ...).

Come si svilupperà la ricerca? Che caratteristiche avrà?
Ci saranno altri ambiti promossi da Aifos per discutere di questo tema?
E come è possibile affrontare il tema delle relazioni tra HR e responsabile HSE?
Quanta è l'attenzione nelle aziende italiane per il tema della sicurezza?
È la stessa attenzione che si può riscontrare nelle aziende del Nord Europa?

Per dare una risposta a queste domande, diamo la possibilità ai nostri lettori di ascoltare integralmente le due interviste - realizzate il 19 marzo 2015 durante lo svolgimento del convegno ? o di leggerne una parziale trascrizione.

Ricordiamo infine che sul tema delle possibilità di collaborazione tra HR & Safety e la necessità di una " cultura della sicurezza" nelle aziende, abbiamo intervistato nei giorni scorsi uno dei relatori del convegno: il Prof. Carlo Galimberti , docente dell' Università Cattolica di Milano e direttore del Centro Studi e ricerche di Psicologia della comunicazione (CSRPC).

Intervista a Andrea Volpe

Intervista a Francesco Naviglio

Interviste e articolo a cura di Tiziano Menduto

Intervista ad Andrea Volpe

(...)

Facciamo una breve introduzione al convegno, come siete arrivati ad occuparvi di questo tema?

Andrea Volpe: (...) Tutti i comportamenti umani, dentro e fuori dalle organizzazioni, traggono la loro origine certamente anche dagli aspetti normativi, dalle regole che provano a indirizzarli, ma evidentemente questo non è sufficiente.
I comportamenti sono determinati da motivazioni, da relazioni, dalle condizioni dei gruppi dentro i quali si opera, dai valori, dalla cultura delle persone.
Da qui l'idea di intervenire in modo più sistemico sul tema della sicurezza provando a lavorare, come su altri temi comportamentali, con strumenti formativi, di aiuto al cambiamento, con metodologie che mettono al centro la persona e provano a lavorare cercando di influenzare il più possibile i comportamenti sicuri. Da qui l'idea di coinvolgere non solo la funzione deputata al tema della sicurezza sul lavoro ma anche l'altro grande partner di questa sfida che è la direzione del personale (...).

Una mancanza di interazione tra il mondo della sicurezza e della gestione delle risorse umane può essere un problema per un'azienda?

A.V.: L'idea è che su tante sfide organizzative l'approccio sistemico sia premiante. E più le sfide sono complesse e hanno radici profonde su tanti aspetti della vita organizzativa e della performance individuale, tanto più l'approccio sistemico risulta premiante. Se lavoriamo su temi di performance professionale, lavorare sulle procedure, strutture, processi, strumenti, competenze, valori è più premiante che non approcciare il tema da solo uno di questi punti di vista.
La sicurezza, come tema di elevata complessità, vede nella capacità di integrare tutti questi aspetti, variabili presenti nelle organizzazioni, un fattore critico di successo.
Sono diverse le competenze e le responsabilità in azienda e allora coinvolgere le funzioni che presidiano i diversi aspetti dell'organizzazione è ingrediente di successo.
Oggi lavoriamo sul rapporto tra HR e Safety, ma evidentemente il grande attore di questo sistema è il lavoratore e il management che al lavoratore dà input, feedback, obiettivi, risorse,... Quindi una grande alleanza per produrre un risultato in termini di sicurezza che poi diventa anche un risultato in termini di performance organizzativa. Le due cose viaggiano assieme.
È in questo senso un grande ingrediente del patto per la sicurezza tra individui e organizzazione... (...)

Intervista a Francesco Naviglio

(...)

C'è una ricerca correlata a questo convegno? Come si svilupperà?

Francesco Naviglio: Da quello che trarremo da questo convegno, più alcune elaborazioni che già stiamo facendo, produrremo un questionario che manderemo ai nostri riferimenti, ai nostri soci, ai vari direttori Risorse Umane e HSE che collaborano con noi.

Lo sottoporremo a loro e ci saranno delle domande per sondare il tema. Dopodiché tireremo le somme del questionario, facendo un po' di analisi statistiche, e queste analisi le daremo a una serie di interlocutori a cui chiederemo di commentare i dati che saranno il fulcro del Rapporto AiFOS 2015 che poi andremo a presentare (...).
Il tutto finalizzato anche a capire quali potranno essere nel futuro le azioni da intraprendere. Perché la norma prevede tutta una serie di azioni nei confronti del personale, però non prevede niente sulle azioni da intraprendere per integrare le funzioni aziendali all'interno dell'impresa. (...)

Quali sono le criticità riscontrate, le problematiche che emergono nelle aziende medio-grandi rispetto all'interazione tra Risorse Umane e Sicurezza?

F.N.: Il mio pensiero è che la criticità è di fronte a tutti. La sicurezza sul lavoro ancora oggi, in larghi strati dell'imprenditoria italiana, è considerata un peso, una tassa che è dolorosamente da pagare. Non è vista ancora come una opportunità di competitività e di progresso nei confronti del mercato. Non si riesce a percepire che il maledetto infortunio, più o meno grave, è un costo per l'impresa che abbassa il livello di competitività. (...)
Negli stati più avanti dei nostri ? prevalentemente nordeuropei e nordamericani ? essere virtuosi diventa un vantaggio competitivo anche dal punto di vista dell'immagine dell'impresa. Une delle aziende più grandi, ad esempio l'Enel, l'ha interpretato in questo modo ed ha avviato da anni un programma di infortuni zero... (...)

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it