

HR & Safety at Work

di Umberto Frigelli

L'AGGIORNAMENTO, A OTTOBRE 2015, delle denunce d'infortunio Inail con esito mortale, registrava 988 casi (compresi i casi in itinere) su 833 dell'analogo periodo 2014, con un aumento del 16%. Anche se la terziarizzazione dell'economia e l'impatto delle nuove tecnologie stanno cambiando l'assetto tradizionale e tayloristico delle organizzazioni e dei mestieri, la sicurezza nei luoghi di lavoro rimane una dimensione importante di attenzione, sia per i suoi risvolti sul welfare e le persone, sia per la sua ricaduta in termini di costi per le aziende e per la società.

Non solo nei Paesi emergenti, più orientati alla produzione, ma anche nei Paesi più avanzati interi settori produttivi (agricoltura, edilizia, logistica, metallurgia, estrazione, manifattura, petrolchimico, servizi di emergenza...) continuano a essere esposti a rischi elevati per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, che rimane un'area d'interesse gestionale per tutte le organizzazioni.

La consapevolezza del legame tra sicurezza e organizzazione del lavoro e delle risorse umane ha generato la ricerca 2015 "HR & Safety at Work" che ha coinvolto l'Associazione Italiana Formatori e Operatori della Sicurezza sul Lavoro (AIFOS), la società di consulenza ISMO e il Centro Ricerche dell'Associazione Italiana Direzione del Personale (AIDP). Attraverso due questionari si è verificato il livello di collaborazione congiunta tra i ruoli SSL (Salute e Sicurezza sul Lavoro) e HR (Risorse Umane), e i risultati sono stati presentati alla sede Inail di Roma il 2 dicembre scorso. I dati emersi hanno evidenziato che le attività congiunte sono molte, anche se non sempre presidiate in collaborazione. Vanno segnalate alcune aree in cui la collaborazione è importante e non sempre completamente realizzata: **La conoscenza e l'elaborazione del DVR** (il documento che deve valutare i rischi presenti nell'organizzazione ed elaborare il programma delle misure di prevenzione).

L'identificazione di ruoli e mansioni, per evidenziare risultati e attività attese e identificare le responsabilità.

La formazione, che è necessaria per favorire l'organizzazione aziendale, conoscere i problemi della sicurezza, soprattutto se è basata su casi pratici, confronti, e non è svolta nella logica di assolvere l'obbligo di legge per evitare le sanzioni.

La sorveglianza sanitaria, che emerge già essere un'area condivisa in casi di inidoneità e reinserimento e che dovrebbe anche essere un punto di ascolto del malessere organizzativo e personale.

Le politiche valutative del personale, oggi sottovalutate nei processi di collaborazione tra le due funzioni, mentre è attraverso la valutazione, sia della prestazione sia del potenziale, che si possono comprendere abitudini, attitudini e capacità dei singoli ad affrontare le crisi, reggere le situazioni di stress, agire da esempi, avere comportamenti che sappiano essere attenti alla propria sicurezza e a quella degli altri.

L'applicazione di provvedimenti disciplinari, relativi al mancato rispetto delle norme di sicurezza, come momento di attenzione per la comprensione della cultura organizzativa, il ruolo dei capi, i valori che si vogliono trasmettere.

La valutazione stress lavoro correlato, che deve diventare un'occasione importante per leggere l'organizzazione e non solo aderire in modo formale alla norma.

Nelle relazioni sindacali, infine, appare necessario aumentare il confronto su quegli accordi e azioni organizzative, che possono incidere sulla salute e la sicurezza sul lavoro. I risultati della ricerca hanno messo in luce come la collaborazione tra SSL e HR dovrebbe aumentare e trovare spazi di cooperazione, in particolare nelle attività di gestione che più incidono sulla cultura organizzativa. Entrambi, HR e SSL non solo ritengono che la collaborazione quotidiana sia fattibile, ma che sia indispensabile e possibile anche alla presenza di progetti complessi. Bisogna però saper operare non per assolvere obblighi formali, ma per influenzare comportamenti, dialogando non solo con le diverse popolazioni aziendali, ma soprattutto con il vertice e il gruppo dirigente. ▽

In collaborazione con:

AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE

Umberto Frigelli, psicologo del lavoro e consulente di direzione aziendale, è partner Mading, professore a contratto presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, Coordinatore Nazionale Centro Ricerche.