

**La sicurezza sul lavoro non può intendersi come mera applicazione di norme e regolamenti**, bensì come un “sapere” in continuo divenire. Tale ambito varia, infatti, in relazione all’evoluzione delle tecnologie, all’assimilazione delle norme da parte della collettività, al modificarsi degli assetti organizzativi delle realtà produttive. Parimenti, il concetto di sicurezza non deve considerarsi un elenco di principi astratti o un insieme di vincoli e indicazioni del tipo “si deve/non si deve fare”, quanto piuttosto come una nuova visione dell’insieme dei rapporti organizzativi aziendali. Sviluppare una “cultura della sicurezza d’impresa”: è questa la sfida attuale.

**Tradizionalmente l’azienda considera la materia della prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali come qualcosa “di esterno”** a cui adattarsi doverosamente, rispettando norme, vincoli e indicazioni. Parlare di “cultura della sicurezza di impresa”, invece, implica un cambio di prospettiva, basato su una visione sistemica delle funzioni interne, dove l’organizzazione della sicurezza si integra perfettamente con l’organizzazione della produzione aziendale.

Ciascuna azienda, partendo dalle funzioni di Safety e HR e dal proprio processo produttivo, è in grado di creare una strategia *ad hoc* per implementare la sicurezza, solo conoscendo a fondo le proprie risorse. Da qui l’importanza per gli attori della sicurezza di interfacciarsi con chi si occupa delle relazioni nella gestione delle risorse umane e viceversa.

**Ottimale, pertanto, sarebbe promuovere una “rotazione” delle figure che fanno parte delle aree Safety e HR**, in modo da garantire loro una visione completa della realtà aziendale. Attraverso tale strategia, il personale dell’HR, dopo aver ricoperto alcune delle funzioni deputate alla sicurezza nella propria azienda e una volta ritornato nella sua area, sarebbe in grado di individuare con maggiore facilità chi tra i dipendenti sia più predisposto, ad esempio, a rivestire la funzione di RSPP. Ancora, la medesima “rotazione” darebbe la possibilità alle risorse che si occupano di sicurezza, dopo aver ricoperto temporaneamente ruoli dell’area HR, di individuare “dall’alto” i fattori critici per la tutela dei dipendenti che altrimenti sfuggirebbero.

**Si consideri inoltre, che ragionare in termini di interazione tra la sicurezza sul lavoro e la gestione organizzativa dell’azienda, significa, valorizzare il capitale umano**, sviluppando un forte senso di appartenenza da parte degli attori della sicurezza stessi ed accrescendone motivazione e responsabilità. Si tratta di un vero e proprio mutamento di paradigma che rovescia l’idea di sicurezza d’impresa così come intesa oggi e che punta ad aumentare anche il grado di efficienza dell’azienda stessa, così da renderla sempre più competitiva ed innovativa rispetto al mercato di riferimento. Valorizzare le risorse umane, a partire da un loro coinvolgimento nella

implementazione della sicurezza, si traduce inevitabilmente in un enorme beneficio perché ciascun attore diventa garante della propria incolumità e di quella altrui.

**Ciò che emerge con forza è dunque la necessità di un mutamento culturale a sostegno della nuova ottica di condivisione e collaborazione.** Un primo passo in questa direzione è stato fatto da tutte quelle aziende che hanno abbracciato il tema della “responsabilità sociale d’impresa”, orientata alla valorizzazione delle risorse umane, del dialogo, dell’integrazione, anche nella sicurezza sul lavoro. Appare allora doveroso proseguire su questa strada, promuovendo nelle imprese una policy incentrata sulla interazione fra funzioni, perché la competitività passa anche dal cambiamento e mai come ora si deve guardare ad innovativi processi organizzativi e gestionali come un’opportunità di crescita.

#### **Elena Busiol**

Dottoressa in Giurisprudenza, Università degli Studi di Trieste

*@elena\_busiol*

#### **Marta Costantini**

Laureanda in Giurisprudenza, Università degli Studi di Bari “Aldo Moro

*@marta\_costantin*

Pdf 