



Un organigramma della sicurezza ben costruito è un buon inizio

Ipotizzando di usare la metafora della sartoria per descrivere l'attività di progettazione di un modello organizzativo per la sicurezza e salute sul lavoro possiamo considerare che tale modello possa essere considerato come un vestito che va ritagliato e confezionato su misura della persona (azienda) scegliendo dei tessuti che possano essere tanto più raffinati e pregiati quanto più l'azienda si attenda dei risultati prestazionali in termini prevenzionistici. In questo modo di considerare il modello, allora, il tessuto scelto sarà di fine seta giapponese o lana cashmere lavorata in caso di modelli che dovranno "calzare a pennello" sulla figura rappresentata dall'azienda oppure potrà essere di cotone ordinario nel caso il modello sia vissuto come pure costrizione normativa.

L'aspetto che però in queste pagine ci interessa è, stavolta, la fase in cui si crea lo stampo-modello (cartaceo) con le misure della persona (azienda) da vestire: a questa fase corrisponde per il progettista del modello organizzativo quella del disegno dell'organigramma aziendale per la sicurezza.

Il sarto sa che sbagliare in questa fase significa confezionare un vestito che probabilmente andrà bene a qualcun altro, ma non sicuramente al suo destinatario iniziale, a pena di sistemazioni correttive a posteriori. Per vestire in modo impeccabile il cliente, allora, il sarto dovrà prendere accurate e precise misure, controllarle per riportarle sul suo modello-stampo in modo da poter poi tagliare con sicurezza il prezioso tessuto scelto.

Nei nostri modelli organizzativi questa fase corrisponde alla creazione dell'organigramma per la sicurezza. Il progettista di questo modello deve individuare in azienda quali sono le figure di datore di lavoro, dirigenti e preposti per collocarli graficamente in una gerarchia che sia reale ed effettiva.

La prima cosa con cui si cimenta è l'individuazione precisa del datore di lavoro. Tale impresa non sempre si presenta priva di difficoltà soprattutto quando la documentazione di riferimento non è sufficientemente chiara, esaustiva o coerente: un verbale di consiglio di amministrazione che esprime decisioni non coerenti con quelle espresse nella visura camerale può costituire una fonte di incertezza non trascurabile. Altre volte si possono trovare molte difficoltà nell'individuare una sola persona da etichettare come datore di lavoro soprattutto in presenza di organi collegiali in cui in poteri non sono chiaramente distinti. Il sarto-progettista, comunque, eventualmente con qualche riserva, alla fine, uno o più datori di lavoro li deve e riesce a trovarli.

La faccenda si complica quando si passa all'individuazione dei dirigenti per la sicurezza: l'autonomia decisionale ed organizzativa che caratterizza un dirigente per la sicurezza e lo distingue dal preposto subordinato spesso non è né chiara, né evidente, né totale e nemmeno definitiva. Capita spesso che su certi ambiti il dirigente può decidere ed agire, ma su altri no. Il sarto-progettista può provare ad aiutarsi con l'organigramma funzionale utilizzato spesso nei sistemi di gestione per la qualità, ma neanche questi a volte sono sufficienti per arrivare a conclusioni definitive.

Come giocando a Sudoku, allora, il sarto-progettista fa delle valutazioni che lo portano a fare delle ipotesi ed a prendere delle decisioni, inizialmente temporanee, ma sicuramente da verificare nella fase successiva di elaborazione delle job description (mansionari).

Superato lo scoglio dei dirigenti per la sicurezza, il lavoro di preparazione dello stampo-modello si fa più facile e scorre in discesa. I preposti sono figure più facili da individuare, eventualmente ci si dovrà dotare della pazienza necessaria a scovarli tutti, uno per uno, nascosti tra le pieghe delle attività lavorative presenti nell'azienda.

Sistemati dove opportuno RSPP, ASPP, medico competente ed OdV lo stampo è completo.

Il sarto può rimirare il risultato delle sue analisi per sentire se il risultato gli piace e potrà essere adeguato per confezionare il vestito-modello organizzativo che era nelle sue intenzioni iniziali.

L'organigramma così costruito avrà le caratteristiche di

- essere intuitivo (parlerà da solo ed in qualunque lingua),
- offrire la possibilità di identificare immediatamente le gerarchie (chi risponde a chi)
- far comprendere quali sono i livelli di responsabilità

POLISTUDIO S.p.A.
SOCIETÀ DI INGEGNERIA

via Cimarosa n° 1540
45010 **CEREGNANO (RO)**
Tel. +39 0425 478000 r.a. Fax +39 0425-476874

Cap. Soc. € 120.000 int. vers.
Iscrizione Registro Imprese di Rovigo C.F. e P.IVA 01049520297

www.polistudio.it

info@polistudio.it





POLISTUDIO
LIFE FIRST

Questo documento grafico non dirà tutto perché rimanderà ai contenuti delle job description che riporteranno i compiti e le attribuzioni delle varie figure individuate, ma servirà a fornire un primo chiaro orientamento su come stanno di fatto le cose.

Può essere utile sottolineare che parliamo di situazioni di fatto e non virtuali o teoriche: il sarto deve vestire la persona per come si presenta adesso, non per come pensa sarà la sua figura appena avrà perso quei sei chili di sovrappeso o per come vorrebbe essere. Come il sarto, il progettista del modello organizzativo si baserà solo ed esclusivamente su situazioni reali, concrete, riscontrabili effettivamente e non basate su virtuali documenti contrattuali molto spesso disattesi. Commettere un errore di questo tipo significherà confezionare un vestito per una persona diversa: ben presto il cliente deciderà che questo vestito in realtà non è venuto come pensava e lo metterà da parte.

Davide Biasco

Ceregnano 01/07/2010

POLISTUDIO S.p.A.
SOCIETA' DI INGEGNERIA

via Cimarosa n° 1540
45010 **CEREGNANO (RO)**
Tel. +39 0425 478000 r.a. Fax +39 0425-476874

Cap. Soc. € 120.000 int. vers.
Iscrizione Registro Imprese di Rovigo C.F. e P.IVA 01049520297

www.polistudio.it

info@polistudio.it

