I rischi organizzativi

1. Introduzione

Nel novero degli innumerevoli obblighi in capo al datore di lavoro per quanto concerne la gestione della salute e sicurezza sul lavoro, sono due in particolare quelli indelegabili, ovvero che sono di sua diretta responsabilità: La nomina del RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) e la valutazione dei rischi, ossia, ricorrendo alla definizione che il TU riporta all'articolo 2, comma 1 lettera "q" (la) valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza. A rafforzare questa definizione, che possiamo definire universalistica di "tutti i rischi", concorre anche il contenuto dell'articolo 28 sempre del d.lgs. 81/08, il quale recita: «La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) (dei rischi ndr.) […], deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato […] e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza […] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili[…]».

2. I rischi

Per il termine rischio, il d.lgs. 81/08 fornisce una definizione, a prima lettura di complessa interpretazione ma, analizzata nel dettaglio, profondamente innovativa nella sua visione; essa, ravvisabile all'articolo 2 comma 1 lettera "s" recita: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione. Il rischio è pertanto definito con un'accezione probabilistica; esso è la probabilità che un certo evento (pericolo) possa verificarsi causando una situazione sfavorevole per il lavoratore (danno). Tale definizione è un'abile sintesi tra la quella fornita dagli Orientamenti CEE riguardo alla valutazione dei rischi di lavoro e da quella mutuata dalla Norma BS OHSAS 18001, ovvero: Combinazione della probabilità e della conseguenza del verificarsi di uno specifico evento pericoloso. In via definitiva il rischio è la probabilità, la possibilità che si possa verificare un danno in

seguito alla “concretizzazione” di un pericolo.

Nella prassi, i rischi ravvisabili in azienda sono classificati in tre tipologie, rischi per la sicurezza, per la salute ed, infine, quelli organizzativi (o trasversali). I rischi per la sicurezza, definibili anche come “infortunistici”, sono tutti quelli dai quali può derivare un infortunio sul lavoro; essi hanno la caratteristica di raggiungere il potenziale di danno in un tempo limitato i cui effetti sono immediatamente visibili e “percepibili”, come gli infortuni appunto. I rischi per la salute, definibili anche come “professionali”, sono quelli che maggiormente incidono sull’aspetto fisico e biologico dei lavoratori ed esitano, in un periodo temporale prolungato, nelle cd. “Malattie Professionali”. I rischi organizzativi, infine, sono i rischi che dipendono dalle cosiddette “dinamiche aziendali”, cioè dall’insieme dei rapporti lavorativi, interpersonali e di organizzazione che si creano all’interno di un ambito lavorativo e, come effetto, causano un aumento della probabilità di accadimento delle altre due tipologie di rischio; tra i principali, troviamo le differenze di genere, di età, di provenienza, di tipologia contrattuale e lo stress lavoro correlato.

3. I rischi organizzativi

Quasi sicuramente per la loro natura “silente” i rischi organizzativi sono quelli meno considerati (e meno valutati) nelle organizzazioni; se infatti una lama od una punta senza protezione si vedono e richiamano l’attenzione dei lavoratori, se il rumore si “fa sentire” prepotentemente, se alcune patologie, come ad esempio i tumori professionali dovuti all’esposizione all’amianto grazie alla cronaca sono ormai (purtroppo) arcinoti, i rischi organizzativi vengono trascurati e considerati argomenti di lana caprina o tutt’al più relegati ad una trattazione accademica.

Se, come visto, i rischi organizzativi sono descrivibili come una probabilità, e la loro “funzione” si esercita nell’aumento del valore della probabilità di accadimento di quelli per la sicurezza e la salute, ne deriva che, *in nuce*, è più probabile che un lavoratore subisca danni se lavora in un ambiente stressante rispetto ad un altro che lavora in un ambiente “sereno”, e ancora, è più probabile che un lavoratore svolga la propria mansione esponendosi al rischio perché non gli sono chiari i concetti veicolati in una lingua a lui poco conosciuta, rispetto ad un lavoratore che comprende correttamente le indicazioni e le può mettere in pratica; infine, è più probabile che un’azione di traino di un peso arrechi danni maggiori ad una lavoratrice donna rispetto ad un collega uomo o ad un lavoratore con più di cinquant’anni rispetto ad un ventenne.

4. I rischi organizzativi e il futuro della prevenzione

Da un'attenta analisi del percorso che il mondo del lavoro ha intrapreso in Italia, soprattutto nell'ultimo triennio, è innegabile che i rischi organizzativi saranno la vera frontiera del futuro, il campo sul quale si giocherà la partita della tenuta dei sistemi di prevenzione e protezione delle organizzazioni.

Un invecchiamento della popolazione lavorativa e più in generale della popolazione, l'inserimento nel sistema sociale di persone con diversa provenienza ed etnia, l'aumento dell'occupazione, o comunque della ricerca di lavoro della popolazione femminile, una maggiore (si spera) mobilità nel mondo del lavoro, assieme ad un progressivo aumento delle patologie cronicizzanti nella popolazione generale. Sono questi solo alcuni elementi che determineranno il fatto che i rischi organizzativi saranno nel futuro prossimo l'elemento dirimente per l'organizzazione di un sistema di prevenzione che sia davvero efficiente ed efficace. Non più tanto una tutela ed una prevenzione generale, quanto più azioni di prevenzione mirate e ritagliate "a misura" sulle caratteristiche antropologiche, potremmo dire, della forza lavoro impiegata. Una sempre minore possibilità di standardizzare le misure di prevenzione ed una maggiore esigenza di progettare sistemi di salute e sicurezza basati sulle specifiche "variabili" della popolazione aziendale.

Mattia Colombo

ADAPT Professional Fellow

Scarica il pdf