PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 26 - numero 5666 di Venerdì 19 luglio 2024

Settore automotive: l'importanza di investire sulle persone

Un documento Inail si sofferma sulla creazione di competenze e consapevolezza degli attori del sistema di gestione nel settore automotive. Lo strumento di analisi e valutazione dei livelli di conoscenza, abilità e competenze.

Roma, 19 Lug ? Come ricordato nell'articolo " Sicurezza: come sviluppare le conoscenze, competenze e abilità", il documento Inail "**La creazione di competenze e di consapevolezza dei vari attori del Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza aziendale nel settore "automotive". Rapporto operativo**" presenta un interessante modello per migliorare la "cultura della sicurezza" nel mondo del lavoro.

Il documento - pensato per le imprese del settore automobilistico e nato nel protocollo di intesa tra Anfia e Inail ? descrive il percorso realizzato per la "definizione di un **modello di riferimento per lo sviluppo delle necessarie conoscenze, competenze e abilità** per le figure previste dal d.lgs. 81/2008, focalizzandosi su:

- datore di lavoro (DL),
- dirigenti
- preposti,
- rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS),
- lavoratori,
- responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP),
- addetto al servizio di prevenzione e protezione (ASPP).

E il rapporto operativo "vuole essere non solo un modello di riferimento metodologico ma anche, e soprattutto, senza alcuna pretesa di esaustività, uno **strumento** che ogni interlocutore potrà utilizzare, implementare e modificare sulla base delle specifiche realtà produttive e lavorative, sviluppando così una reale ed efficace cultura della sicurezza" in cui **tutto il personale** "è chiamato, in maniera più o meno proattiva, a mettere in atto comportamenti, azioni, correzioni, che trovano fondamento, talvolta nelle normative di riferimento per la salute e sicurezza sul posto di lavoro, altre volte nel buon senso delle persone stesse".

Dopo aver già presentato il documento in generale, ci soffermiamo oggi su alcuni dettagli del modello proposto.

Questi gli argomenti affrontati nell'articolo:

- Il modello proposto e lo schema di analisi per ogni profilo
- Il modello proposto e i livelli attesi per le abilità e le conoscenze
- L'indagine conoscitiva e l'importanza di investire sulle persone

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0624] ?#>

Il modello proposto e lo schema di analisi per ogni profilo

Il modello proposto intende, dunque, fornire alle aziende uno "**strumento di analisi e valutazione dei livelli di conoscenza, abilità e competenze** incentrato sui singoli profili degli attori individuati in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" (i profili individuati sono i sette indicati sopra).

Lo schema di analisi di ogni profilo ? continua il documento - è il medesimo: "si parte da una **descrizione generale**, che permette di inquadrare il profilo all'interno dell'organizzazione aziendale, per definirne poi compiti e attività specifiche. A partire dai compiti e dalle attività da svolgere vengono definite le **conoscenze**, le **abilità** e le **competenze richieste** non solo per supportare la crescita professionale ma anche per una maggiore efficienza nello svolgimento dei compiti e una maggiore efficacia nel raggiungimento degli obiettivi".

In particolare, per le conoscenze e le abilità "è stato attribuito un **codice identificativo**". Vengono inoltre "individuate le aree di riferimento per comodità di schematizzazione del documento e definiti i **livelli attesi** per le abilità e le conoscenze al fine di costruire un efficace percorso di formazione".

Si segnala che per le abilità che per le conoscenze si è fatto riferimento alla norma UNI 11720:2018 che le classifica in varie macro-aree, il dettaglio delle quali, "modificato in riferimento ai profili analizzati", è riportato in due tabelle in cui viene attribuito un livello atteso (LA) per le abilità (LAA) e per le conoscenze (LAC).

Si indica poi che per i profili datore di lavoro e dirigente "la classificazione prevista dalla norma UNI per le abilità e le conoscenze è rimasta invariata mentre per gli altri profili alcuni campi sono stati modificati eliminando il riferimento alla tematica ambiente, non richiesta per i compiti svolti".

Si riportano le sigle utilizzate riguardo alle **abilità** (**SA** cognitive e intellettuali, **SB** di realizzazione, **SC** gestionali, **SD** relazionali) e alle **conoscenze** (**KA** giuridiche e amministrative, **KB** tecniche, **KC** organizzative, **KD** gestionali).

A livello esemplificativo riprendiamo dal documento Inail uno stralcio della Tabella 1 relativamente alle abilità cognitive e intellettuali e alle abilità di realizzazione.

Tabella 1: Abilità

SA	ABILITÀ COGNITIVE E INTELLETTUALI	LAA
SA01	Applicare modalità di selezione, analisi e verifica delle informazioni	
SA02	Essere in grado di individuare e selezionare fonti autorevoli e affidabili di aggiornamento normativo	
SA03	Essere in grado di comprendere le richieste e fornire supporto adeguato nei tempi richiesti	
SA04	Cogliere e interpretare realtà complesse	
SA05	Attingere a realtà diverse anche esterne all'azienda per cogliere spunti di innovazione e di motivazione al miglioramento	
SA06	Comprendere le aspettative del mondo del lavoro e della società per includerle e integrarle nella visione HSE	
SA06*	Comprendere le aspettative del mondo del lavoro e della società per includerle e integrarle nella visione salute e sicurezza	
SA07	Capacità di individuazione delle criticità di un sistema documentale e di definizione delle azioni correttive	
SA08	Capacità di leggere l'organizzazione e di correlarla a quanto richiesto dalla legge e dalle altre modalità gestionali implementate in ambito HSE	
SA08*	Capacità di leggere l'organizzazione e di correlarla a quanto richiesto dalla legge e dalle altre modalità gestionali implementate in ambito salute e sicurezza	
SB	**ABILITÀ DI REALIZZAZIONE**	**LAA**
SB01	Applicare tecniche di realizzazione di materiale documentale (redazione di documenti di supporto chiari e completi)	
SB02	Adattare i requisiti normativi e degli standard alla dimensione aziendale e al comparto di applicazione	
SB03	Applicare tecniche di audit	
SB04	Progettare, manutenere e aggiornare un piano organizzativo (avere capacità organizzative)	
SB05	Applicare tecniche di analisi statistica	
SB06	Applicare tecniche di problem solving	
SB07	Integrare e collegare i risultati di HSE nella realtà operativa	
SB07*	Integrare e collegare i risultati di salute e sicurezza nella realtà operativa	
SB08	Utilizzare tecniche di progettazione applicabili alla definizione del sistema documentale	
SB10	Capacità di razionalizzare i possibili scenari, le prestazioni ed i potenziali miglioramenti dell'azienda ai fini di individuare gli indirizzi e gli obiettivi strategici e i costi e benefici associati a eventuali cambiamenti	

Il modello proposto e i livelli attesi per le abilità e le conoscenze

Ogni profilo in esame "deve possedere diverse abilità il cui **Livello Atteso di Abilità** (LAA) è stato assegnato" secondo una scala di valutazione riportata nella Tabella 3:

Tabella 3: Scala di valutazione delle Abilità

1	Estremamente Bassa
2	Debole
3	Moderata
4	Forte
5	Molto Forte

Le abilità vengono poi raggruppate in varie **aree di abilità** (cognitive e intellettuali, di realizzazione, gestionali, relazionali) ad ognuna delle quali "viene attribuito il **Livello Atteso di Area di Abilità** (LAAA) costituito dalla media dei valori delle singole abilità dell'area".

Analoga attribuzione viene poi eseguita per le **conoscenze**. E ad ogni conoscenza "viene attribuito un **Livello Atteso di Conoscenza** (LAC) con un punteggio da 1 a 5 utilizzando la seguente scala:

1. mancanza di conoscenza;
2. conoscenza teorica ma incapacità di applicazione;
3. conoscenza teorica e applicazione con supervisione;
4. conoscenza teorica approfondita e capacità di applicazione in autonomia;
5. capacità di insegnare".

E le conoscenze "vengono raggruppate nelle seguenti aree di conoscenza ad ognuna delle quali viene attribuito il **Livello Atteso di Area di Conoscenza** (LAAC) costituito dalla media dei valori delle singole conoscenze dell'area".

- conoscenze giuridiche e amministrative
- conoscenze tecniche
- conoscenze organizzative
- conoscenze gestionali.

Si indica che l'attribuzione dei livelli attesi "è stata condotta attraverso un confronto tra i componenti del gruppo di lavoro, costituito per la redazione del rapporto operativo. Questi livelli attesi sono da considerarsi come valori ottimali per le abilità e le conoscenze a cui le aziende dovrebbero tendere".

L'indagine conoscitiva e l'importanza di investire sulle persone

Ricordiamo, infine, che il punto di partenza del progetto, attraverso il quale si è costituito il modello proposto, è stato "la pianificazione di un percorso con cui realizzare una **indagine conoscitiva** circa le attività svolte dalle aziende per lo sviluppo delle necessarie conoscenze, competenze e abilità". Con questa indagine è stato possibile "mettere a fattor comune le esperienze, e tutta la documentazione a corredo, utile ad individuare le migliori pratiche per la creazione di conoscenze, abilità e competenze" dei vari profili. E l'indagine è stata effettuata "attraverso la **predisposizione di una scheda** di raccolta delle esperienze che le aziende partecipanti al progetto hanno provveduto a compilare, consentendo di acquisire le informazioni e la documentazione disponibile" con riferimento a sei diverse sezioni:

1. attività
2. conoscenze
3. abilità attese
4. competenze attese
5. analisi del divario rispetto al profilo ottimale
6. programmi di formazione.

Nelle conclusioni del documento, che vi invitiamo a visionare e che presenta nel dettaglio lo sviluppo del modello secondo i vari profili, si indica che il **settore automotive** "sta vivendo una profonda mutazione, iniziata già da qualche anno e imposta dal legislatore europeo per perseguire gli obiettivi del Green Deal, con particolare attenzione al raggiungimento della neutralità climatica in Europa entro il 2050". E a queste aziende si chiede di attuare modifiche nei processi produttivi attraverso l'adozione di nuove tecnologie, "spingendo verso una maggiore **digitalizzazione**, ma allo stesso tempo viene chiesto alle stesse di lasciare all'uomo una posizione di centralità (concetto di umano-centrismo) e di mantenere tutto questo sistema-azienda sostenibile nel lungo periodo (Industria 5.0)".

Ed è proprio in questo **scenario di cambiamento** che "le aziende devono **'investire' ancora di più sulle persone** che ne fanno parte, cercando di creare una nuova cultura in tema di Salute e Sicurezza, che pone ogni essere umano al centro del Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza per una sostenibilità di lungo periodo".

I contenuti proposti nel documento, come il metodo utilizzato, è, dunque, un "punto di partenza che vuole essere messo a disposizione delle aziende del settore affinché trovino validi spunti per poter continuamente migliorare il proprio sistema di gestione della salute e della sicurezza".

RTM

Il documento da cui è tratto l'articolo è disponibile sul sito INAIL:

Inail, CTSS, Dimeila, Ditsipia, Dcprev, Associazione Nazionale Filiera Industria Automobilistica, "La creazione di competenze e di consapevolezza dei vari attori del Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza aziendale nel settore "automotive". Rapporto operativo", a cura di Loredana Quaranta (Inail, CTSS), Annalisa Nebbioso e Carla Simeoni (Inail, Ditsipia), Emanuela Pregnolato (Anfia), Luca Burdese (Brembo S.p.A.), Domenico Donato (SKF Industrie S.p.A.), Andrea Duranti (Meccanotecnica Umbra S.p.A.), Elena Perotto (Aptiv Services Italia Srl), Antonio Rivoli e Valentina Trotta (Stellantis - FCA Italy S.p.a.), Collana Salute e Sicurezza, edizione 2023.

Scarica dall'area riservata agli abbonati dedicata a:

Competenze e consapevolezza dei vari attori del sistema di gestione della salute e della sicurezza aziendale nel settore automotive

 Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it