PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 25 - numero 5447 di Venerdì 04 agosto 2023

Sicurezza: come sviluppare le conoscenze, competenze e abilità

Un documento dell'Inail si sofferma sulla creazione di competenze e di consapevolezza dei vari attori del sistema di gestione della salute e della sicurezza aziendale nel settore automotive. Il modello e gli apprendimenti.

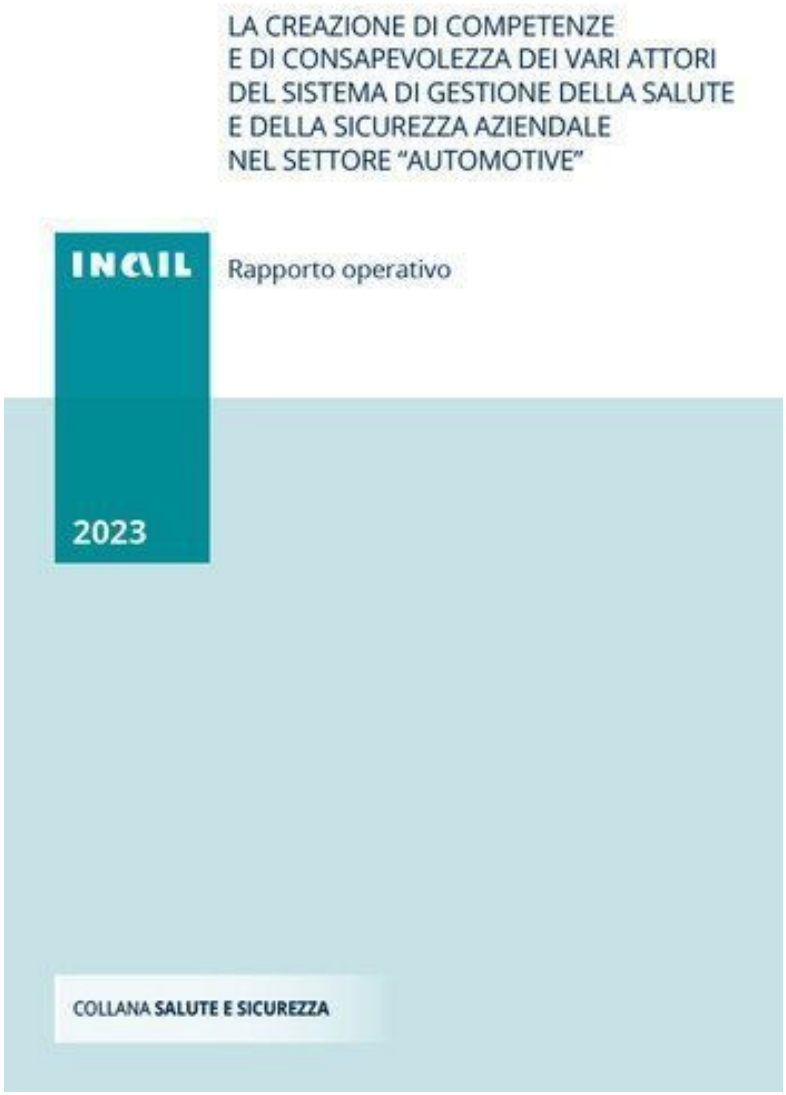
Roma, 4 Ago ? Nel mondo del lavoro e nelle aziende la creazione delle giuste **competenze** e la raggiunta **consapevolezza** del ruolo degli attori del sistema di gestione della sicurezza aziendale sono un aspetto essenziale per un'efficace prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

A sottolinearlo e a presentare un modello di riferimento per lo **sviluppo delle conoscenze, competenze e abilità** per le figure previste dal **d.lgs. 81/2008** è un recente documento Inail ? Ctss, Ditsipia, Dimeila e Direzione centrale prevenzione (Dcprev) ? realizzato congiuntamente ad Anfia e con la collaborazione di varie altre realtà.

L'incontro tra **Anfia**, l'associazione nazionale che rappresenta la filiera automotive italiana, e l'**Inail** ha permesso di redigere un **protocollo di intesa** di durata triennale (è stato avviato nell'aprile 2020).

E considerato che nel settore automobilistico "la convivenza di un'elevata automazione tecnologica e di una rilevante presenza di attività manuali rappresenta un ambiente ideale per avviare sperimentazioni e per attuare iniziative avanzate", la collaborazione tra Anfia e Inail ha dato vita a vari progetti. E il nuovo documento costituisce il **rapporto operativo finale del primo progetto** - "***creazione di competenze e di consapevolezza dei vari attori del sistema di gestione della sicurezza aziendale nel settore automotive***" ? ovvero "definisce un modello di riferimento per lo sviluppo delle necessarie conoscenze, competenze e abilità richieste ai vari livelli aziendali per rendere più efficace ed efficiente l'implementazione di una vera cultura della sicurezza in azienda".

Il documento, intitolato "**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**", è a cura di Loredana Quaranta, Annalisa Nebbioso, Carla Simeoni, Emanuela Pregnolato, Luca Burdese, Domenico Donato, Andrea Duranti, Elena Perotto, Antonio Rivoli e Valentina Trotta.



Nel presentare il nuovo documento l'articolo affronta i seguenti argomenti:

- Il modello per lo sviluppo di conoscenze, competenze e abilità
- La normativa e l'importanza dell'apprendimento permanente
- L'indice del documento Inail

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0328] ?#>

Il modello per lo sviluppo di conoscenze, competenze e abilità

Il documento ricorda che il **nuovo scenario lavorativo** indotto dai cambiamenti "dovuti sia all'introduzione di tecnologie avanzate sia a nuovi scenari di modalità lavorative, prevede da parte delle organizzazioni aziendali flessibilità e adattabilità dei processi produttivi e di conseguenza degli aspetti di sicurezza e salute".

E per affrontare questo cambiamento l'azienda "deve poter attingere alle risorse di cui dispone, tra le quali il capitale umano rappresentato dalle conoscenze, abilità e competenze proprie del personale (*hard skills*) e dalla loro capacità di applicarle alla mutata realtà, capacità che richiede competenze cognitive, relazionali ed emotive (*soft skills*)". E dunque per valorizzare e

sviluppare le risorse disponibili "è importante che l'azienda monitori costantemente tali competenze ed intervenga per colmare le eventuali necessità imposte dai cambiamenti in atto".

Il presente documento descrive, in particolare, 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 e 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)".

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".

La normativa e l'importanza dell'apprendimento permanente

Riguardo all'importanza di sviluppare le competenze, il documento sottolinea che società e organizzazioni aziendali sono in stretta interazione e che il cambiamento dell'una influenza l'altra: "se il mondo dell'industria cambia, la stessa società cambia e viceversa".

E società e organizzazioni hanno "un elemento fondamentale in comune: l'**individuo**. Il suo sapere, la sua istruzione, le sue conoscenze, le sue capacità, non solo tecniche, contribuiscono alla costruzione di quel '**capitale umano**' che assume sempre più rilevanza per le aziende".

E poiché l'ambiente lavorativo incide sul suo processo educativo, in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro diventa "importante avere un contesto lavorativo in cui l'individuo possa apprendere comportamenti sicuri e, in un mondo del lavoro in continua evoluzione, l'**apprendimento permanente** (*life long learning*) diventa una necessità e deve accompagnare l'individuo per tutto l'arco della vita lavorativa".

Si ricorda che la prima definizione formale di **apprendimento permanente** la si ritrova nella **legge 92/2012** sul mercato del lavoro in cui "per apprendimento permanente si intende qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale".

E sempre nella stessa legge si ritrovano le definizioni di:

- **apprendimento formale**: "quello che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato, o di una certificazione riconosciuta";
- **apprendimento non formale**: "quello caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi formali, in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese";
- **apprendimento informale**: "quello che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero";
- **competenza certificabile**: si intende "un insieme strutturato di conoscenze e di abilità riconoscibili anche come crediti formativi, previa apposita procedura di validazione nel caso degli apprendimenti non formali e informali".

La legge inoltre ha previsto "l'istituzione di un sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze, fondato su standard minimi di servizio omogenei su tutto il territorio, in coerenza con gli indirizzi dati dall'Unione europea per garantire la trasparenza e il riconoscimento degli apprendimenti".

Si indica, infatti, che la strategia europea ha puntato all'istituzione di un "**quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente EQF** (European Qualification Framework), istituito nel 2008 e riveduto nel 2017, per fornire un linguaggio comune per descrivere le qualifiche dei diversi sistemi di istruzione e di formazione nell'Unione europea, aiutando Stati membri, datori di lavoro e individui a confrontarle sulla base di un unico quadro di riferimento che identifica i risultati dell'apprendimento in termini di conoscenze, abilità e responsabilità e autonomia, intendendo come risultato dell'apprendimento ciò che un discente conosce, capisce ed è in grado di realizzare al temine del processo di apprendimento".

Il quadro europeo delle qualifiche "è costituito da otto livelli basati sui risultati di apprendimento" e altrettanti livelli ha il **Quadro nazionale delle qualificazioni** (QNQ), istituito con il **decreto interministeriale dell'8 gennaio 2018**, "quale strumento di descrizione e classificazione delle qualificazioni rilasciate nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze e rappresenta il dispositivo nazionale per la referenziazione delle qualificazioni italiane al Quadro europeo delle qualifiche".

Nel documento Inail/Anfia si fa esplicito richiamo a termini e definizioni dell'EQF per quanto riguarda le abilità, le conoscenze e le competenze nonché alla norma UNI 11720:2018".

L'indice del documento Inail

Rimandiamo alla lettura integrale della pubblicazione 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**" e riportiamo, in conclusione, l'indice.

Premessa

Introduzione

1. TERMINI E DEFINIZIONI

2. IL SISTEMA DI QUALIFICAZIONE: CONOSCENZE, ABILITÀ, COMPETENZE

2. IL PROGETTO: LE FASI E I RISULTATI

3.1 La raccolta e l'analisi delle esperienze aziendali

3.2 I profili

3.2.1 Il profilo dell'RSPP: requisiti di conoscenze, abilità e competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro

3.2.2 Il profilo dell'ASPP: requisiti di conoscenze, abilità e competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro

3.2.3 Il profilo dell'RLS: requisiti di conoscenze, abilità e competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro

3.2.4 Il profilo del datore di lavoro: requisiti di conoscenze, abilità e competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro

3.2.5 Il profilo del dirigente: requisiti di conoscenze, abilità e competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro

3.2.6 Il profilo del preposto: requisiti di conoscenze, abilità e competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro

3.2.7 Il profilo del lavoratore: requisiti di conoscenze, abilità e competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro

3.2.8 Riassunto delle aree di abilità e conoscenze per profili

4. GAP ANALYSIS E GAP RECOVERY: approcci metodologici

5. CONCLUSIONI E PROSPETTIVE

6. APPENDICE

6.1 APPENDICE A: Intervista ai lavoratori: risposte

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

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 (formato PDF, 1.26 MB).

Vai all'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