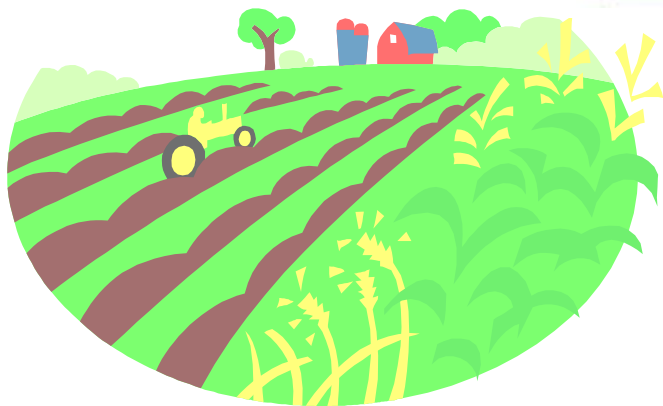


ISPEL

Progetto

R.S.P.P.

ISPEL



ROMA













AZIENDA USL

ISPEL

Progetto

R.S.P.P.

INDICE

-  **Analisi dei bisogni formativi**
-  **Programmazione esecutiva**
-  **Monitoraggio e valutazione**
-  **Modulo 1 Orientamento**
-  **Modulo 2 Cultura organizzativa**
-  **Modulo 3 Metodologico di base**
-  **Modulo 4 Tecnico**
-  **Modulo 5 Interventi e gestione**
-  **Modulo 6 Richiamo e approfondimento**
-  **Modulo 7 Sviluppo relazionale**

***IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE
IN AGRICOLTURA***

**ANALISI PROFESSIONALE E
FABBISOGNO FORMATIVO**

Premessa

Il presente contributo intende fornire "griglie " di preliminare orientamento per riconoscere processi e competenze, introducendo schemi concettuali e procedurali per l'analisi del fabbisogno formativo, come presupposto irrinunciabile per regolare e controllare le scelte e le proposte formative per il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione in agricoltura (R-S.P.P.).

L'analisi basata sulle metodologie per accertare i saperi professionali-identifica i principali processi/fasi o sottoprocessi lavorativi, i compiti relativi, e da qui interpreta e descrive le competenze necessarie per l'espletamento del ruolo, con riferimento ai cinque nuovi fattori di professionalità che caratterizzano il modello di "operatore di processo" (superamento dell'operatore meccanico):

- ◆ **“conversione”** per la trasformazione di input in output
- ◆ **“regolazione e controllo“**, per la verifica di rispondenza, ai risultati attesi
- ◆ **“controllo delle varianze”** per rispondere ad eventi imprevisti e anomalie nel corso della propria operatività
- ◆ **“mantenimento-innovazione”** , per ripristinare-adequare-sviluppare prodotti/servizi-metodologie-risorse in materia di prevenzione e sicurezza dei lavoratori
- ◆ **“governo”** delle relazioni interne-esterne all'esercizio del proprio ruolo, per il raccordo, coordinamento ed integrazione ad attività-processi ed altri complementari.

Interpretazione e descrizione per ogni fase di attività, dei bisogni formativi, in termini di:

sapere (conoscenze)

saper fare (abilità pratiche)

saper essere (atteggiamenti facilitati)

L'output dell'analisi, rappresentato nella tavola conclusiva, riporta alle principali aree di conoscenza della figura di riferimento, che costituiscono l'input per procedere nelle scelte successive di proposta formativa.

Il presente documento contiene:

L'analisi di professionalità:

1. R-SPP - ATTRIBUZIONI AI SENSI D.LGS. 626/94
2. ANALISI DELLA FIGURA PROFESSIONALE
3. PROCESSI PRINCIPALI E INTERAZIONI CON ALTRI RUOLI
4. SOTTOPROCESSI O FASI E RELATIVI SPECIFICI COMPITI
5. QUADRO DEI SAPERI PROFESSIONALI PER SPECIFICO SOTTOPROCESSO

CAPITOLO 1

R-SPP

ATTRIBUZIONI AI SENSI D.Lgs. 626/94

COMPETENZA	MODALITÀ'	RIF. NORMATIVO
DOCUMENTATIVA	<p>Redazione del documento relativo a:</p> <ul style="list-style-type: none">- individuazione dei rischi;- analisi dei rischi;- misure di prevenzione, sistemi di controllo, procedura di sicurezza;- obbligo della valutazione del rischio in relazione a:<ul style="list-style-type: none">o natura dell'attività dell'azienda;o scelta e utilizzo delle attrezzature;o impiego delle sostanze e materiali chimici;o organizzazione dei luoghi di lavoro;- prevenzione dai rischi professionali,- informazione e formazione dei lavoratori,- organizzazione e uso di attrezzature;- identificazione dei pericoli;- identificazione dei lavoratori esposti a rischi potenziali;- valutazione dei rischi di esposizione sotto il profilo qualitativo e quantitativo;- studio di fattibilità per l'eliminazione o la riduzione dei rischi mediante l'introduzione nei processi lavorativi di provvedimenti organizzativi o misure tecnologiche adeguate;- esame dell'organizzazione del lavoro, impostata ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;- inventario dei luoghi di lavoro, impianti, attrezzature, macchine materie prime, finalizzato al censimento del rischio e alla successiva elaborazione dei dati rilevati;- ispezione degli ambienti di lavoro attraverso il controllo dei luoghi per accertarne la rispondenza alla legislazione sulla prevenzione degli infortuni e dell'igiene del lavoro;- identificazione del rischio di esposizione residuo in riferimento alle regole di buona tecnica (prassi amministrativa, regole dell'arte, codici di pratica, indirizzi delle associazioni professionali, procedure di sicurezza dei fabbricanti);- redazione del programma con l'indicazione degli interventi organizzativi e/o tecnici per la bonifica dal rischio;- definizione della scala di priorità (scadenario) sulle misure di prevenzione e protezione da adottare per il miglioramento della salute e sul luogo di lavoro.	Art.9-1 lettere a) b) c)

COMPETENZA	MODALITÀ'	RIF. NORMATIVO
INFORMATIVA	<p>Obbligo di informazione ai lavoratori in merito a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - predisposizione di programmi di formazione e informazione per i lavoratori; - partecipazione alla riunione periodica in materia di tutela della salute e sicurezza; <ul style="list-style-type: none"> ° informazione ai lavoratori in merito a: <ul style="list-style-type: none"> ° rischi per la sicurezza e salute connessi all'attività dell'impresa in generale; ° misure e attività di protezione e prevenzione adottate; ° rischi specifici cui è esposto il lavoratore in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia; ° pericoli connessi all'uso di sostanze e preparati pericolosi sulla base delle schede e dei dati di sicurezza previsti dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica; ° procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio l'evacuazione dei lavoratori; ° nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di salvaguardia, lotta antincendio, pericolo ed emergenza pronto soccorso. <p>Diritto di informazione da parte del datore di lavoro in merito a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - natura dei rischi; - organizzazione del lavoro ed attuazione delle misure di prevenzione e protezione; - descrizione impianti e processi produttivi; - dati del registro infortuni e malattie professionali; - prescrizioni degli organi di vigilanza. 	<p>art. 9-1</p> <p>lettera d)</p> <p>lettera c)</p> <p>art. 2 1</p> <p>lettera a)</p> <p>lettera b)</p> <p>lettera c)</p> <p>lettera d)</p> <p>lettera e)</p> <p>lettera g)</p> <p>art. 9-2</p> <p>lettera a)</p> <p>lettera b)</p> <p>lettera c)</p> <p>lettera d)</p> <p>lettera e)</p>

COMPETENZA	MODALITÀ'	RIF. NORMATIVO
VALUTATIVA	<p>Obbligo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di individuazione e valutazione dei rischi; - redazione del documento aziendale della valutazione del rischio con riferimento a: <ul style="list-style-type: none"> ° dati di identificazione dell'azienda; ° descrizione dell'attività e dei processi produttivi. ° organizzazione e coordinamento delle attività di valutazione del rischio congiuntamente ai soggetti interessati, ° misure organizzative e procedure per la prevenzione e la lotta agli incendi, evacuazione dei lavoratori e pronto soccorso; - procedure per la valutazione del rischio con riguardo ai seguenti aspetti: <ul style="list-style-type: none"> ° strutturali, concernenti i requisiti degli ambienti di lavoro (altezza. Cubature e superficie, pavimenti, finestre. Scale, seminterrati...) ° impiantistici (aerazione, condizionamento, riscaldamento. Illuminazione, ...). ° antinfortunistici concernenti le attrezzature e le macchine. ° tecnopatici afferenti ad eventuali agenti fisici/chimici pericolosi; ° antincendio (percorsi di evacuazione, vie di emergenza. porte di sicurezza. ° igienici (servizi sanitari, spogliatoi, ... ° di protezione Individuale(occhiali, guanti, inserti auricolari maschere. ..); - programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione e protezione adottata. - organizzazione, contenuti e programmazione della formazione ed informazione dei lavoratori alla sicurezza. 	<p>art. 9-1. a) art. 9-1. b)</p> <p>artt. 12. 13 e 15</p> <p>art. 33-3</p> <p>art. 33-6.7.8</p> <p>art. 36</p> <p>art. 36</p> <p>art.33-1</p> <p>art. 33-11 40. 41 e 42</p>

COMPETENZA	MODALITÀ'	RIF. NORMATIVO
PROGETTUALE	<p>Attività progettuale finalizzata a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - programmazione degli interventi di prevenzione e protezione individuati in conseguenza della valutazione dei rischi; - informazione a tutti i soggetti aziendali coinvolti (istruzioni scritte, prescrizioni di sicurezza) - formazione per gruppi omogenei; <ul style="list-style-type: none"> o management aziendale; o rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; o addetti al SPP; o addetti alla prevenzione incendi all'evacuazione ed al pronto soccorso; o lavoratori esposti a rischi specifici (videoterminalisti, addetti alla movimentazione manuale dei carichi); - programmazione relativa all'introduzione di nuove tecnologie aventi riflesso sulla sicurezza e salute dei lavoratori. 	<p>art. 9-1 lettera b)</p> <p>art. 9-1 lettere c) e d)</p>
RELAZIONALE. INFORMATIVA E FORMATIVA	<p>Promozione della cultura della prevenzione e della sicurezza attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - visite ispettive nei luoghi di lavoro, da effettuare con il medico competente, almeno due volte l'anno; - riunione periodica con i soggetti aziendali coinvolti con riferimento a: <ul style="list-style-type: none"> o documento del rischio; o idoneità dei D.P.I.; o programma di formazione e informazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione; - formazione dei lavoratori in occasione dell'assunzione del trasferimento o cambio di mansioni, dell'introduzione di nuove attrezzature o sostanze pericolose; - programmazione relativa all'introduzione di nuove tecnologie che hanno effetto sulla salute e la sicurezza dei lavoratori; - interazione con tutti i soggetti aziendali 	<p>art. 17-1 lettera h)</p> <p>art.22-2</p>

CAPITOLO 2

ANALISI DELLA FIGURA PROFESSIONALE

Al ruolo funzionale di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R-SPP) in agricoltura sono connaturate attitudini e capacità adeguate alla direzione di un gruppo (S.P.P.) che collabora con il Datore di Lavoro (D.L.), sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale, all'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro nell'azienda o unità produttiva, proteggendo la salute dei lavoratori, aumentandone il loro benessere fisico, psichico e sociale, riducendone od eliminandone l'esposizione ai rischi di infortuni o di danni alla salute.

Le funzioni principali svolte dal R-SPP in agricoltura sono:

- l'individuazione e la valutazione dei fattori di rischio
- l'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro nel rispetto della normativa vigente
- la proposta del programma di prevenzione
- la proposta di procedure di sicurezza per le varie attività aziendali
- la proposta di programmi di informazione e formazione dei lavoratori
- la diffusione di informazioni ai lavoratori sui rischi, generali per l'azienda e specifici per il singolo, sulle norme di sicurezza previste, sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi, sulle procedure di pronto soccorso, di lotta antincendio
- il contributo all'attuazione di un programma formativo, sufficiente e adeguato, in materia di sicurezza e di salute con riferimento al posto di lavoro e alle mansioni, di ciascun lavoratore.

Le attività e i compiti del R-SPP, dovranno integrarsi con quelli propri del datore di lavoro e del RLS, nonché, del medico competente.

In tutte le attività mirate alla promozione della sicurezza dei lavoratori, i cui obblighi gravano esclusivamente sul D.L., il RSPP assume un ruolo di consulente, senza sollevare in alcun modo il D.L. dalle responsabilità attribuitegli dalla legge, diventandone al più corresponsabile, qualora commetta errori od omissioni di natura prettamente professionale.

Alle qualità tipicamente manageriali del RSPP (capacità di comunicare, di informare-formare promuovendo lo sviluppo delle competenze, di organizzare e gestire risorse, di prendere decisioni, di fronteggiare efficacemente gli imprevisti, ecc.) si devono necessariamente affiancare delle buone capacità metodologiche, progettuali, diagnostiche e decisionali in materia di valutazione dei rischi, ed inoltre conoscenze sia giuridiche che tecnico-scientifiche specifiche (sistemi di prevenzione, costruzione piani e programmi d'intervento, costruzione di strumenti, schede ed altro di analisi e

verifica).

La prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro investe aree di conoscenza interdisciplinari (che non sono al momento oggetto di un curriculum di studi unico) ed inoltre ha raggiunto oggi un oggi tale livello di approfondimento specialistico per cui di fatto non esistono "esperti" competenti in ognuna delle branche applicative possibili.

Peraltro, nella maggioranza dei casi reali viene richiesta un livello minimo di competenza in ogni settore, mentre le eventuali professionalità specialistiche, in genere necessarie in numero limitato, possono essere all'occorrenza acquisite caso per caso.

La formazione dovrebbe favorire nei soggetti destinatari dell'intervento l'acquisizione di modelli cognitivi forti, soprattutto sul piano logico e metodologico (quelli che consentono la "navigazione" in qualsiasi mare), che rendono più sicuri e duraturi gli strumenti e le conoscenze tecniche, cui dovrà, comunque, riservarsi uno spazio adeguato.

Si ritiene allora opportuno dedicare parte del presente programma formativo alla sistematizzazione delle conoscenze tecnico-scientifiche di base, in maniera da colmare le eventuali lacune che talvolta possono limitare le possibilità operative dei migliori specialisti.

Non è certo superfluo, inoltre, rilevare che nella realtà lavorativa esistono situazioni estremamente diversificate in termini di quantità e gravità dei rischi: non a caso il legislatore consente al D.L. di svolgere in prima persona i compiti propri del S.P.P. (e, per estensione, del RSPP) nei casi di limitata o addirittura inesistente rischiosità.

Le due figure, il DL e l'R-SPP, si differenziano l'una dall'altra particolarmente per la capacità di potere decisionale di cui sono portatrici: massima per la prima, modesta per la seconda.

Il livello scolastico del profilo assunto a riferimento, è in genere di tipo medio-alto (diploma superiore-laurea).

Nel caso di tecnici già presenti in azienda, la conoscenza del ciclo tecnologico è buona, mentre per quanto concerne le nozioni dei rischi specifici, esse saranno verosimilmente condizionate dalla matrice professionale di provenienza (ingegneristica vs. chimica fisica o biologica) e come tali, carenti sull'uno o sull'altro versante. Scarse in generale le conoscenze dei processi interpersonali, degli aspetti comunicativi, della progettazione formativa-informativa.

Dal punto di vista motivazionale, la spinta più rilevante alla formazione potrebbe essere il timore di responsabilità non sufficientemente conosciute più che l'interesse ad apprendere una nuova professione, considerata sovente come aggiunta a quella preesistente, che permane.

Il RSPP riceve informazioni dal D.L. (v. fig. 1) per poter svolgere efficacemente la propria funzione consultiva e propositiva.

CAPITOLO 3

PROCESSI PRINCIPALI E INTERAZIONI CON ALTRI RUOLI

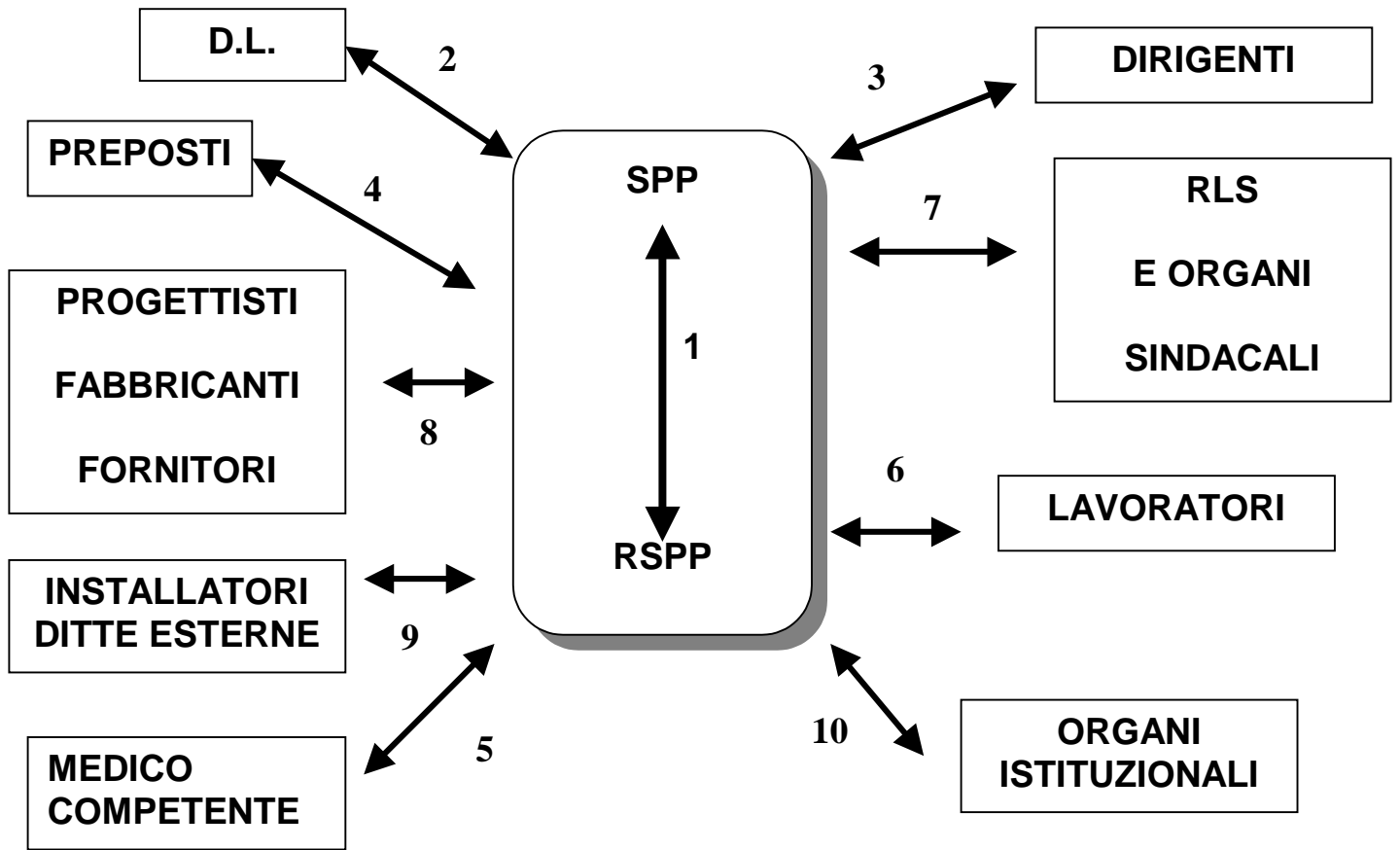
I principali processi in cui si esplica il ruolo del R-SPP sono collegati in una sequenza logica, secondo lo schema riportato in figura, anche se, di fatto, tutti i singoli processi interagiscono reciprocamente.

La verifica dei risultati conseguiti costituisce il feedback indispensabile per correggere e modificare ciascuno degli altri processi e pertanto viene dinamicamente attivata in qualsiasi momento e non soltanto dopo il completamento dei precedenti processi.

E' infine evidente che la valutazione dei rischi e le azioni che ne conseguono sono globalmente da considerarsi un unico processo in continuo divenire, in quanto esso deve adeguarsi ai cambiamenti che sopraggiungono nella realtà aziendale, all'evoluzione delle conoscenze scientifiche e delle soluzioni tecnologiche, alla crescita della consapevolezza e delle aspettative di benessere e di sicurezza da parte dei lavoratori.

Nelle pagine successive sono rappresentati i processi principali caratterizzanti l'attività del RSPP (v. fig. 2 fig. 3).

INTERAZIONI CON ALTRI RUOLI LAVORATIVI



TIPOLOGIE DEI RAPPORTI PREVALENTI NELLE INTERAZIONI

1. GESTIONALE , MOTIVAZIONALE, DI CONTROLLO E COORDINAMENTO
2. INFORMATIVO, CONSULTIVO, PROPOSITIVO
3. INFORMATIVO, CONSULTIVO, PROPOSITIVO
4. INFORMATIVO, CONSULTIVO, PROPOSITIVO
5. INFORMATIVO, CONSULTIVO
6. INFORMATIVO, CONSULTIVO, PARTECIPATIVO
7. INFORMATIVO, CONSULTIVO, PROPOSITIVO
8. INFORMATIVO
9. INFORMATIVO DI CONTROLLO
10. INFORMATIVO, CONSULTIVO

fig. 3

CAPITOLO 4

SOTTOPROCESSI O FASI E RELATIVI SPECIFICI COMPITI

PROCESSO PRINCIPALE	SOTTOPROCESSI (FASI)	RUOLI INTERFUNZIONALI
Organizzazione S.P.P.	A) DIMENSIONAMENTO QUALI-QUANTITATIVO DEL S.P.P. E AVVIO ATTIVITÀ' B) SISTEMA INFORMATIVO	D.L. - Dirigenti Preposti RLS Medico competente

A

- Indagine preliminare sulla tipologia dei rischi presenti in azienda
- Individuazione delle competenze professionali occorrenti
- Stima dell'entità delle risorse umane e strumentali necessarie
- Contrattazione con il D.L. per l'assegnazione delle risorse
- Programmazione dell'intera attività, separando la fase iniziale da quella a regime, stabilendo durate, termini e momenti di verifica
- Assegnazione dei singoli incarichi a componenti del S.P.P.
- "Messa a regime" delle risorse umane e strutturali disponibili, motivando le persone e coinvolgendole nel perseguimento degli obiettivi
- Verifica qualitativa dei compiti svolti, del grado di motivazione ed integrazione nell'attività da parte dei componenti il gruppo

B

- Individuazione dei canali informativi
- Progettazione ed implementazione del sistema informativo per trattare, classificare, ritrovare le informazioni, anche con l'ausilio di tecnologie informatiche
- Pianificazione dell'aggiornamento dei dati e ricerca dei mezzi e dei canali che garantiscano la tempestività delle informazioni
- Scelta e predisposizione di strumenti operativi (es. questionari) per promuovere la raccolta delle segnalazioni dalle varie componenti aziendali (D.L. - dirigenti-preposti- RLS) e del medico

competente

PROCESSO PRINCIPALE	SOTTOPROCESSI (FASI)	RUOLI INTERFUNZIONALI
Valutazione dei rischi	<p>A) INDAGINE CONOSCITIVA SULL'AZIENDA E PREDISPOSIZIONE DEL MATERIALE UTILE PER LA VALUTAZIONE</p> <p>B) VALUTAZIONE QUALITATIVA CON DEI RISCHI RIMOVIBILI E VALUTAZIONE QUANTITATIVA DEI RISCHI RESIDUI</p> <p>C) IDENTIFICAZIONE DEI LAVORATORI ESPOSTI E QUANTIZZAZIONE ENTITÀ DI CIASCUNA CONDIZIONE DI RISCHIO</p>	<p>D.L. – Dirigenti Preposti RLS Medico competente</p>

A

- Acquisizione delle planimetrie dell'azienda, del lay-out delle macchine e degli impianti, delle caratteristiche delle apparecchiature e delle attrezzature
- Verifica periodica di macchine, apparecchiature e impianti, denunce di omologazione, registro delle manutenzioni periodiche
- Studio del ciclo produttivo, secondo la sequenza logica delle singole lavorazioni che lo costituiscono, nonché delle lavorazioni medesime, senza trascurare le attività accessorie o di servizio (manutenzione, movimentazione, pulizia impiantistica)
- Inventario delle mansioni lavorative presenti in azienda, del numero di addetti per reparto e delle operazioni svolte
- Organizzazione aziendale; flussi di materiali e di informazioni; sostanze utilizzate e prodotti finiti; organigramma ed organizzazione del lavoro. Acquisizione delle relative informazioni o documentazione (schede di sicurezza, schede tecniche, manuali di istruzione, ecc.)
- Situazione prevenzionistica esistente: DPI, ambiente, attrezzature, procedure, ecc
- Risultati di precedenti indagini, misurazioni dell' O.d.V., risultati collettivi anonimi di visite mediche, dati infortunistici e descrizione dei più importanti incidenti avvenuti
- Procedure di sicurezza ed ordini di servizio esistenti
- Inventario dei DPI esistenti, loro caratteristiche, stato d'uso, modalità di utilizzo e di sostituzione e rinnovo
- Ricerca di materiale (tecnico, scientifico, normativo, giuridico, disponibili in letteratura, su riviste specialistiche o presso i Servizi di vigilanza) che tratta i rischi o il comparto produttivo oggetto dell'indagine. Classificazione ordinata dei rischi (da stress, posturali, da sostanze nocive, microclimatiche, ecc.)
- Predisposizione di liste di controllo, tabelle, elenchi ordinati secondo una precisa sequenza logica, per realizzare un controllo sistematico, ordinato ed estensivo.
- Definizione dei criteri di valutazione, per assicurare uniformità di giudizio tra diverse persone ed in diverse fasi temporali dell'indagine.

B

- Programmazione dei sopralluoghi e loro effettuazione anche insieme al RLS
- Individuazione dei centri/fonti di pericolo e dei fattori di rischio
- Raccolta, classificazione ed utilizzo dei dati raccolti, anche attraverso strumenti informatici
- Eliminazione delle condizioni di rischio suscettibili di immediata e facile rimozione (tra cui casi di "rischio indebito"), e tempestiva denuncia al D.L. dei casi di rischio palesemente inaccettabile, affinché, possa disporre i provvedimenti necessari
- Verifica del rispetto della normativa vigente, compresi gli obblighi documentali, di designazione di figure, di modifiche e comunicazioni all'O.d.V, di altri obblighi di natura formale.
- Selezione delle situazioni di rischio che richiedono una analisi quantitativa
- Scelta della metodologia di indagine (monitoraggio ambientale, indicatori biologici, di esposizioni personali di alcuni lavoratori o di indagini sanitarie complete) e loro svolgimento o affidamento a specialisti curando il coinvolgimento e la collaborazione partecipativa da parte dei lavoratori
- Confronto dei risultati con i valori di riferimento disponibili ed annotazione, classificazione e conservazione dei dati rilevati

C

- Identificazione nominale dei lavoratori esposti, con incrocio tra fattori di rischio riscontrati e mansioni lavorative, per elaborare l'elenco dei soggetti esposti, e, per ciascuno di essi, il quadro dei rischi lavorativi cui è sottoposto
- Valutazione di eventuali effetti sinergici fra differenti esposizioni a rischio per il medesimo lavoratore, in collaborazione con il medico competente
- Utilizzando criteri semi-empirici, si procede alla valorizzazione quantitativa dell'entità di ciascuna situazione o sorgente di rischio, in base al numero di soggetti esposti, alla stimabile probabilità di accadimento dell'evento dannoso ed infine alla gravità delle conseguenze prodotte su ciascuno dei soggetti potenzialmente interessati

Processo principale	Sottoprocesso (fasi)	Ruoli istituzionali
Elaborazione misure prevenzione e procedure sicurezza	A) DEFINIZIONE DELLE PRIORITÀ D'INTERVENTO ED ELABORAZIONE DELLE SOLUZIONI B) PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI	D.L.-Dirigenti Preposti Lavoratori RLS Medico competente

A

- Elencazione ordinata dei rischi individuati e della entità di ciascuno, raggruppandoli per aree di possibili interventi
- Acquisizione di informazioni dal D.L. e dai Dirigenti sui programmi aziendali di prossima attuazione (ampliamenti, trasformazioni, soppressioni, modifiche organizzative, programmi produttivi, costi, ecc.)
- Definizione di una ipotesi di classifica delle priorità di intervento, in relazione ai dati precedenti
- Sollecitazione e raccolta successiva di suggerimenti provenienti dalle diverse componenti aziendali in merito alle possibili soluzioni da adottare
- Ricerca di materiale documentale su esperienze già realizzate altrove in situazioni simili, attingendo dalla letteratura tecnica, dalle riviste specializzate e dagli Organismi istituzionali (ISPESL, AUSL, ISS, VVF, Banca delle soluzioni)
- Ideazione di soluzioni originali, formulate in base alle priorità decrescenti: 1) eliminare i rischi; 2) confinare i rischi; 3) ridurre la quantità e la durata di esposizione ai rischi; 4) ridurre il numero dei soggetti esposti
- Scelta delle soluzioni migliori, consultando in proposito il RLS ed i singoli lavoratori interessati dal cambiamento in maniera da qualificare il loro coinvolgimento nei programmi ed in modo da accrescere il soddisfacimento delle loro esigenze o preferenze. Saranno comunque preferite le misure collettive rispetto a quelle individuali e si valuteranno modifiche organizzative ed innovazioni tecnologiche che migliorino contemporaneamente la qualità dei prodotti e la produttività degli impianti.
- Predisposizione sistematica delle procedure da adottare in caso di emergenza, individuando le persone coinvolte ed i rispettivi compiti, stabilendo protocolli per l'aggiornamento automatico e per la verifica nel tempo di quanto predisposto in fase di progetto

B

- Programmazione degli interventi; se si tratta di programmi complessi, anche utilizzando tecniche di rappresentazione e gestione assistita con elaboratore (GANTT, PERT)
- Individuazione delle situazioni di provvisorietà e di precarietà derivanti dai tempi di realizzazione dei programmi, migliorativi o, addirittura, direttamente causate dalla messa in cantiere ed attuazione degli interventi stessi, suggerendo al DL i rimedi temporanei da adottare.
- Stima dei costi
- Redazione dei Documento, con la collaborazione del Medico Competente e consultando il RLS.

PROCESSO PRINCIPALE	SOTTOPROCESSO (FASI)	RUOLI ISTITUZIONALI
Informazione, partecipazione e formazione dei lavoratori	<p>A) RICOGNIZIONE SULLE NECESSITA' INFORMATIVE, FORMATIVE E DI SENSIBILIZZAZIONE</p> <p>B) ATTUAZIONE DEI PROGRAMMI DI INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE; PROGETTAZIONE E SUPPORTO DI INTERVENTI FORMATIVI</p>	<p>D.L.-Dirigenti</p> <p>Preposti</p> <p>Lavoratori</p> <p>RLS</p> <p>Medico competente</p>

A

- Elencazione delle informazioni e dei documenti che debbono essere presenti in azienda in base alla normativa vigente
- Individuazione puntuale e sistematica degli obblighi informativi e consultivi cui sono tenuti il D.L., i dirigenti ed i preposti, nei riguardi dei lavoratori e del RLS, nonché, nei confronti degli Organi ispettivi (evidenziando quegli adempimenti che richiedono un assolvimento formale e/o documentale)
- Stima del livello di coordinamento esistente tra le attività interne all'azienda e quelle svolte da lavoratori o Ditte esterne, sotto il profilo delle interazioni che possono ridurre gli standard di sicurezza e benessere psicofisico
- Individuazione sistematica dei flussi informativi esistenti in azienda, loro caratterizzazione e valutazione quanto a efficacia, sistematicità ed esaustività
- Indagine conoscitiva sul livello di coinvolgimento dei dirigenti, preposti, lavoratori e RLS nel processo di prevenzione e protezione dai rischi, anche in riferimento agli obblighi di segnalazione cui questi ultimi sono tenuti
- Individuazione preliminare, con riconoscimento del livello performance derivanti e necessarie dalla valutazione della natura dei rischi, dei fabbisogni formativi dei lavoratori che risultano esposti a condizioni di rischio significative, degli addetti ai compiti di emergenza, evacuazione, prevenzione incendi, pronto soccorso, ecc., dei dirigenti e dei preposti, in relazione ai rispettivi ruoli nell'assicurare la sicurezza e la salute per se stessi e per gli altri lavoratori

B

- Programmazione delle attività di informazione in favore dei lavoratori, da svolgere per conto del D.L., e loro attuazione pratica: redazione di documentazione informativa e distribuzione ai singoli interessati, approntamento di materiale didattico anche di tipo innovativo, organizzazione di corsi, colloqui individuali ed esercitazioni collettive
- Ordinato e sistematico assolvimento degli obblighi e soddisfacimento dei diritti di informazione che competono alle varie componenti aziendali
- Ordinata e sistematica realizzazione degli obblighi (e diritti) consultivi. in analogia all'azione precedente
- Ideazione ed attuazione di campagne di sensibilizzazione rivolte ai lavoratori ed agli altri

ruoli aziendali

- Sulla base dei fabbisogni formativi riscontrati, redazione di proposte progettuali per altrettante azioni formative, precisando i destinatari, i contenuti didattici, gli obiettivi, i criteri di verifica ed indicando al D.L. gli strumenti necessari, i tempi ed i costi presunti
- Supporto alle strutture aziendali, se esistenti, nello svolgimento degli interventi formativi.

PROCESSO PRINCIPALE	SOTTOPROCESSO (FASI)	RUOLI ISTITUZIONALI
Supporto attuazione	A) CONSULENZA AL D.L NELLA ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI PROGRAMMATI PER IL CONTENIMENTO DEI RISCHI	D.L.-Dirigenti Preposti Lavoratori RLS Medico competente Progettisti Fabbrikanti Ditte esterne

A

- Verifica degli stati di avanzamento dei programmi di intervento concordati, sia in campo organizzativo che in quello impiantistico-strutturale
- Raccordo degli standard di salute e sicurezza aziendale, con quelli dei lavoratori esterni che realizzano gli interventi di bonifica
- Verifica della qualità di quanto viene via via realizzato e gestione degli imprevisti per superare gli ostacoli incontrati
- Implementazione delle procedure per la sicurezza e loro sperimentazione in situazioni di emergenza simulata.

PROCESSO PRINCIPALE	SOTTOPROCESSO (FASI)	RUOLI ISTITUZIONALI
Verifica risultati	1. VERIFICA SULLE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ADOTTATE E SULL'INFORMAZIONE, PARTECIPAZIONE E FORMAZIONE DEI LAVORATORI	RLS Lavoratori Dirigenti Preposti Medico competente

A

- Controllo sulla completa realizzazione, idoneità impatto ed efficacia delle soluzioni adottate, in relazione agli obiettivi inizialmente stabiliti
- Valutazione degli scostamenti rispetto alle attese ed avvio di azioni correttive
- Revisioni periodiche, a cadente prestabilire, delle situazioni a rischio residue che richiedono costante controllo, e valutazione immediate in occasione di impreviste variazioni delle condizioni

preesistenti

- Controllo circa l'osservanza degli obblighi di sicurezza individuali.
- Verifica della presenza in azienda delle informazioni e documentazioni imposte dalla normativa vigente
- Controllo sull'efficacia dei flussi informativi, in termini di tempestività, completezza, chiarezza
- Verifica delle reali possibilità di accesso ai dati infortunistici, biostatistici ed agli esiti dei controlli dell'Organo di Vigilanza da parte dei lavoratori e delle loro rappresentanze
- Valutazione circa l'adeguatezza delle conoscenze e dei comportamenti dei soggetti che sono stati sottoposti ad interventi formativi
- Verifica del coinvolgimento partecipativo dei lavoratori al problema della sicurezza e della salute, sia dal punto di vista oggettivo che in riferimento al giudizio soggettivo espresso dai lavoratori medesimi

CAPITOLO 5

QUADRO DEI “SAPERI “ PROFESSIONALI

Individuati i compiti del RSPP con riferimento alle attività delle fasi del suo processo lavorativo, si procede ad identificare e rappresentare il fabbisogno di competenze (tavole seguenti).

A tal proposito, s'introducono **cinque fattori** di analisi della professionalità:

- 1 conversione di input in output,
- 2 controllo del processo,
- 3 regolazione delle varianze,
- 4 mantenimento ed innovazione,
- 5 governo del sistema interno-esterno.

I cinque fattori di professionalità secondo un'autorevole concezione (Butera, Serino), meglio rispondono ad interpretare il modello (sistematico) di "operatore di processo" (come dimensione professionale di superamento dell' "operatore meccanico"), e come modello concettuale di professionalità in grado d'interpretare la complessità dei cambiamenti in atto e in divenire.

Rispetto a questi cinque fattori si procede alla lettura-interpretazione, per ciascuna fase del processo lavorativo del RSPP, all'interno delle tre dimensioni caratterizzanti l'azione formativa : "sapere" - "saper fare" - "saper essere ".

L'intento è quello di passare dall'acquisizione di competenze e conoscenze specifiche alla trasformazione della personalità attraverso l'apprendimento al cambiamento e la presa di coscienza delle proprie risorse, trasformando il:

sapere	<i>in</i>	conoscere
sapere fare	<i>in</i>	sapere di saper fare
saper essere	<i>in</i>	riflettere

Il complesso del processo formativo è di tipo *maturativo* (rispetto a quelli che sono i parametri della concezione dell'uomo, dell'organizzazione, le teorie dell'apprendimento, il ruolo del formatore, l'ambiente della formazione e le dinamiche,).

La *formazione maturativa* sviluppa la capacità di imparare ad apprendere, di interrogarsi e individuare quesiti, di creare i propri modelli e di strutturarli.

L'apprendimento deve essere accettato, compreso, rielaborato.

Il lavoro del formatore sarà quello di condurre il gruppo ad analizzare e superare strategie di comportamento stereotipate, automatiche, di favorire il riesaminare dei sistemi di riferimento, di facilitare l'espressione delle emozioni, di stimolare la ricerca, l'esplorazione, l'analisi.

Il concetto di formazione, nelle sue diverse accezioni, sottende quello di cambiamento, e quindi assume valore strategico in quanto incide sui processi di cambiamento.

L'analisi si conclude con un quadro riepilogativo delle aree di conoscenza legate al fabbisogno formativo del' RSPP, che costituisce l'input per le successive scelte di progettazione formativa.

RIEPILOGO ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO PER R-SPP

QUADRO DI SINTESI AREE DI CONOSCENZA

LINGUAGGI	AREA SCIENTIFICA	ORDINAMENTO LEGISLATIVO	SISTEMI ORGANIZZATIVI	METODOLOGIE E PROCEDURE	TECNOLOGIE DISPOSITIVI O MACCHINE
Linguaggio burocratico e amministrativo Linguaggio giuridico Linguaggio scientifico 1. medico 2. tecnico elettrico 3. tecnico chimico 4. tecnico biologico 5. tecnico meccanico 6. tecnico edilizio Linguaggio informatico Linguaggio della comunicazione	Sicurezza 1. elettronica 2. meccanica 3. impiantistica 4. chimica 5. fisica 6. <i>biologica</i> 7. <i>muscolare</i> 8. <i>animali</i> Igiene del lavoro 1. ergonomia ed organizzazione 2. igiene industriale 3. dispositivi di protezione individuale 4. epidemiologia 5. sorveglianza sanitaria Informatica 1. editori di testo 2. banche dati elettroniche 3. collegamenti in rete 4. internet Principi di organizzazione e psico-sociologia dei gruppi Principi dell'andragogia e della comunicazione	Miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori Prevenzione infortuni Sicurezza nell'edilizia Igiene del lavoro Piombo, amianto, rumore Dispositivi di protezione individuale Regime sanzionatorio Direttiva macchine Segnaletica di sicurezza Prodotti fitosanitari Tutela lavoratrici madri Tutela del lavoro minorile Impianti elettrici Prevenzione incendi	Servizio sanitario nazionale ISPESL Istituto Superiore di sanità Ispettorato del lavoro Organismi sindacali e paritetici Organismi confederali Federazioni di categoria Strutture aziendali	Metodologie di analisi dei dati (infortunistici, malattie professionali) Metodologie di valutazione dei rischi Metodologie di pianificazione e gestione delle emergenze e interventi di bonifica (anche per specifici diversi comparti di rischio) Metodologie della comunicazione (informazione) e della progettazione formativa Metodologia di conduzione di piccoli gruppi e tecniche di negoziazione Tecniche di pianificazione delle attività	La sicurezza delle macchine e degli impianti I rilievi fonometrici e microclimatici La misura delle radiazioni ionizzanti e non Le analisi di inquinamento ambientale I collaudi e le omologazioni di macchine e impianti