

L'individuazione delle *Persone Competenti* all'interno dell'Organizzazione Aziendale

Ing. Abdul Ghani Ahmad

Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Div. VI

Seminario INAIL- Bologna: 17.10.2013

Il presente intervento non impegna in alcun modo l'amministrazione di appartenenza

INDICAZIONI PER LA GESTIONE DELLA MANUTENZIONE DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO

RIFERIMENTO NORMATIVO

L'obbligo di una corretta gestione delle attrezzature di lavoro è previsto dal D. lgs. n. 81/2008, al Titolo III, articolo 71.

In pratica, ogni datore di lavoro deve, non solo mettere a disposizione dei suoi lavoratori attrezzature conformi ai requisiti di sicurezza conformemente alle disposizioni legislative nazionali o di recepimento delle direttive comunitarie e adeguate al lavoro da svolgere ma deve anche provvedere affinché tali attrezzature siano oggetto di idonea manutenzione al fine di garantire nel tempo la rispondenza alle caratteristiche tecniche e di funzionamento originali. In più:

- l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati che abbiano ricevuto una **informazione, formazione ed addestramento adeguati**;
- in caso di **riparazione, di trasformazione o manutenzione**, i lavoratori interessati siano qualificati in maniera specifica per svolgere detti compiti.

L'obbligo della manutenzione è applicabile a "tutte" le attrezzature di lavoro, nessuna Esclusa.

Per particolari attrezzature, il cui utilizzo comporta pericoli particolari e riportate nell'Allegato VII del D.Lgs. 81/08, occorre eseguire *verifiche periodiche con una Periodicità stabilita direttamente dal legislatore da parte di personale specializzato (INAIL per la 1ª V.P., ASL o soggetti pubblici o privati abilitati per le successive).*

LA MANUTENZIONE:

la manutenzione come *"combinazione di tutte le azioni tecniche, amministrative e gestionali, previste durante il ciclo di vita di un'attrezzatura, destinate a mantenerla o riportarla in uno stato in cui possa eseguire la funzione richiesta"*.

Gli interventi di manutenzione possono essere classificati nel seguente modo:

-manutenzione ordinaria: esecuzione delle procedure specificate nel libretto d'uso dell'attrezzatura e che possono essere eseguite anche dall'operatore al fine di assicurare il corretto uso dell'attrezzatura stessa.

-manutenzione straordinaria: interventi eseguiti in seguito al verificarsi di inconvenienti non prevedibili (ad esempio guasti, anomalie, ...) e che normalmente sono realizzati da tecnici specializzati.

Gli scopi fondamentali della manutenzione sono:

- mantenere le macchine e le attrezzature in grado di funzionare nelle condizioni stabilite dal costruttore;
- garantire la sicurezza degli operatori e la tutela ambientale;
- prolungare la vita utile delle attrezzature;
- prevenire i guasti al fine di evitare di intervenire successivamente.

il registro delle manutenzioni

L'obbligo di assicurare nel tempo il rispetto dei requisiti di sicurezza di tutte le attrezzature di fatto, impone la predisposizione di un "registro delle manutenzioni programmate", al fine di garantire una corretta "gestione" delle attrezzature stesse nel tempo.

contenuti del registro

Per ottenere una manutenzione ordinata occorre definire i seguenti contenuti:

- definire, per quanto possibile, un calendario per effettuare la manutenzione;
- rilevare le cause, il tipo e la frequenza degli interventi in modo da utilizzare uno strumento per il controllo degli eventi;
- registrare su idoneo supporto (scheda di manutenzione) i risultati della manutenzione.

Gli aspetti di interfaccia:

Ci sono poi due aspetti che riguardano le interfacce del sistema mantenuto.

Entrambi si riferiscono all'ambiente esterno al sistema.

La prima interfaccia riguarda il sistema e l'uomo (utilizzatore o manutentore che sia) ed attiene alla sicurezza dell'ambiente circostante al sistema, genericamente detta "luogo di lavoro".

La seconda interfaccia riguarda il sistema e l'ambiente in quanto tale ed attiene al mantenimento di una "ecologia" compatibile con la tutela del patrimonio ambientale e con la salvaguarda dell'ambiente naturale.

La manutenzione si occupa anche delle interfacce quale agente di prevenzione e garanzia.

Dette interfacce sono tenute sotto controllo solo in società dove la sicurezza delle persone e la tutela dell'ambiente sono valori consolidati.

Le interfacce descritte hanno un formidabile impatto economico.

Vedansi a tal proposito le statistiche sulla sicurezza del lavoro (infortuni), le quali evidenziano i costi generati e per contro le economie che si potrebbero conseguire se in qualche modo migliorassero queste statistiche.

Affinché la manutenzione migliori il conto economico delle imprese, è necessario rafforzare i suoi principali elementi costitutivi che sono:

- le competenze di base degli addetti;
- la formazione continua per adeguare le competenze nel tempo;
- la diagnostica tecnica precoce;
- il sistema informativo.

L'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) nel 1963 definì la **manutenzione** come *“Quella funzione aziendale alla quale sono demandati il controllo costante degli impianti e l'insieme dei lavori di riparazione e revisione necessari ad assicurare il funzionamento regolare e il buono stato di conservazione degli impianti produttivi, dei servizi e delle attrezzature di stabilimento”*.

la manutenzione (in generale) è quella funzione aziendale che deve progettare e realizzare interventi con lo scopo di:

- garantire la potenzialità nominale ed il buono stato di conservazione delle attrezzature nei periodi di funzionamento.
- ridurre gli intervalli di fermata, e i relativi costi che ciò comporta.
- integrarsi con le varie funzioni aziendali, in modo da non essere subita come un'imposizione bensì un supporto
- migliorarsi continuamente combinando conoscenze/esperienze acquisite a nuove metodologie
- **garantire la sicurezza degli operatori**
- scegliere il metodo più adatto per il caso in esame

In relazione all'adozione di un sistema di gestione (vedansi anche l'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008) , il Datore di lavoro deve definire precisamente le operazioni, i ruoli e le responsabilità connesse alle attività di manutenzione.

E' necessario affidare un'attività importante come la manutenzione a personale Competente e qualificato, e quindi servono continui corsi di aggiornamento

Il concetto di competenza

parlare di competenza generalmente fa venire in mente il significato di “saper fare bene una cosa”, essere “preparati” ed “esperti” in un determinato settore o attività. Si tratta di un **concetto complesso** che si riferisce a qualcosa che si lega profondamente alla *soggettività*, anche se determina una molteplicità di comportamenti osservabili.

definizione di competenza

In ambito giuridico si definisce competente colui *“che ha capacità o autorità di esercitare un determinato ufficio, di esprimersi su determinate questioni”* .

In generale, è competente in un determinato ambito chi è in grado di *“parlare o giudicare autorevolmente su argomenti di un'arte o di una disciplina”* (Treccani).

La competenza come comportamento osservabile e misurabile

Approcci alla competenza

Gli orientamenti fondamentali, possibili, dell'approccio per competenze, ad un livello "macro" sono:

- **l'approccio individuale** che enfatizza l'importanza di alcune caratteristiche personali legate alla motivazione e alla realizzazione per la riuscita professionale;
- **l'approccio razionale** per "razionale", "strategico" o "sistemico", (definito cioè sulle competenze essenziali che l'impresa, come soggetto collettivo, deve possedere per essere competitiva.)
- **l'approccio cognitivista**. La competenza come il "*sistema di risposta*" di una persona in un determinato contesto. si può dire che l'approccio cognitivista considera la competenza come costituita da tre elementi che si combinano tra loro in modo diversi :
 1. **operatività** (compiti tecnico-pratici non innovativi);
 2. **specializzazione** (conoscenza applicata di mestiere);
 3. **gestionalità** (discrezionalità decisoria sull'uso di risorse

Le applicazioni del modello delle competenze in azienda:

- **La Selezione:** Definire le caratteristiche psicologiche e tecniche che possono rendere vincenti in una mansione e selezionare i candidati in rapporto a tali caratteristiche.
- **La Pianificazione e lo Sviluppo:** fornisce delle basi concrete ed oggettive per indirizzare le persone nei diversi sentieri di carriera, in funzione della corrispondenza delle caratteristiche psicologiche e tecniche richieste, con quelle possedute.
- **La Formazione:** l'applicazione del modello delle competenze alla formazione è di fondamentale importanza, poiché non solo consente di ridurre in modo drastico gli sprechi indirizzando le persone verso quei corsi di cui hanno effettivo bisogno, ma permette anche di tarare l'entità dell'impegno formativo in rapporto alle necessità connesse ai ruoli.
- **La Valutazione delle Prestazioni:** il beneficio è quello di avere dei profili di competenza per ciascun ruolo. Infatti, da un lato, consente di indicare all'individuo degli standard di eccellenza da raggiungere, e dall'altro lato, permette di rendere meno arbitraria la valutazione degli aspetti qualitativi della performance notoriamente di difficile apprezzamento.

- **La Valutazione delle Posizioni:** vi è una certa distanza tra pesare un ruolo come “valore individuale” legato alle capacità e caratteristiche di chi lo “impersonifica”, piuttosto che come “valore organizzativo” determinato da criteri aziendali indipendenti dalla persona che ricopre il ruolo stesso.

è necessaria un'organizzazione che non abbia alcun bisogno della formalità e delle regole che la pesatura delle posizioni garantisce e cioè, della rigida divisione dei ruoli, dell'assegnazione delle responsabilità secondo la gerarchia e della corrispondenza tra livello gerarchico e livello retributivo.

- **I Sistemi Retributivi ed Incentivanti:** è il settore di maggiore interesse per l'applicazione del modello delle competenze a causa della crescente insoddisfazione verso i tradizionali sistemi retributivi ancorati al peso della posizione ed incapaci di valorizzare a pieno titolo la professionalità individuale. A fronte di tale interesse, tuttavia, manca al momento attuale una chiara definizione dell'espressione “paying for competence” che indichi come tradurre in pratica la filosofia di pagare in base alle capacità più che in base al valore della posizione .



Quindi, riassumendo possiamo dire che: La competenza **non** è direttamente **proporzionale alla quantità di conoscenze e di abilità** che possediamo (né tantomeno ai titoli che ognuno di noi può ascrivere nel suo curriculum), quanto piuttosto alla **capacità di saperli applicare e adattare alle varie situazioni e contesti**.

Ad esempio, che cosa significa avere la **competenza di guida**?

conoscere il funzionamento della macchina, il codice della strada ed essere in possesso della patente per essere competente?

È una competenza che comprende più conoscenze e capacità che vengono orchestrate contemporaneamente.

Quindi saremo tanto più competenti ... quanto più saremo capaci di **adattare i nostri comportamenti e il nostro stile** ... alla **varie situazioni** in cui ci troviamo.

In definitiva, le competenze si formano dall'integrazione tra molteplici risorse interne della persona, costituite in modo particolare da **nozioni** (sapere) , da **abilità** (saper fare) ed anche da **attitudini** e caratteristiche personali (saper essere).



Andiamo ora a vedere come possiamo inserire il concetto di competenza in relazione agli obblighi previsti dalla normativa di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Ricordiamoci le figure di sicurezza all'interno della struttura aziendale:

- Datore di lavoro, dirigenti e propositi, lavoratori

A queste figure si aggiungono altri soggetti dotati di specifiche attribuzioni in materia di prevenzione e protezione dai rischi

- RSPP

- SPP

- Addetti Servizio Prevenzione e Protezione

- Medico Competente

- Squadre per la gestione delle emergenze

- Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Obblighi:

lavoratore: *Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.*

Preposto: *persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa*

I preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;

g) FREQUENTARE APPOSITI CORSI DI FORMAZIONE

Il Datore di Lavoro: (ex art. 18)

-prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto **adeguate istruzioni e specifico addestramento** accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

-richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti (nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione);

h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

i) **informare** il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

l) **adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento**

m)aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione.

Informazione, formazione e addestramento (ex art. 73)

1. Nell'ambito degli obblighi di cui agli articoli 36 e 37 il datore di lavoro provvede, affinché **per ogni attrezzatura di lavoro messa a disposizione, i lavoratori incaricati dell'uso dispongano di ogni necessaria informazione e istruzione e ricevano una formazione e un addestramento adeguati**, in rapporto alla sicurezza relativamente:

- alle condizioni di impiego delle attrezzature;
- alle situazioni anormali prevedibili.

2. Il datore di lavoro provvede altresì a informare i lavoratori sui rischi cui sono esposti durante l'uso delle attrezzature di lavoro, sulle attrezzature di lavoro presenti nell'ambiente immediatamente circostante, anche se da essi non usate direttamente, nonché sui cambiamenti di tali attrezzature.

3. Le informazioni e le istruzioni d'uso devono risultare comprensibili ai lavoratori interessati.

4. Il datore di lavoro **provvede affinché i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari** di cui all'articolo 71, comma 7, **ricevano una formazione, informazione ed addestramento adeguati** e specifici, tali da consentire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro, anche in relazione ai rischi che possano essere causati ad altre persone.

Formazione

Da una indagine, risulta che in Italia le ore spese per formazione in manutenzione sono 3/5 volte inferiori rispetto ai principali paesi europei, agli Stati Uniti, per non parlare poi del Giappone.

Agendo sulla formazione si aumenta la “consapevolezza del ruolo” nel manutentore e ciò faciliterà l’introduzione di cambiamenti che potranno essere meglio condivisi attraverso la conoscenza, quando non addirittura suggeriti e sostenuti dal manutentore.

La formazione trasforma l’ansia per il nuovo e il pericolo di non essere all’altezza, in bisogni ed esigenze, muovendo così la faticosa ruota del miglioramento.

Nello specifico per le attività di controllo di cui all'art. 71 comma 8) è richiesto che il datore di lavoro si rivolga a persona competente.

Le norme tecniche ad oggi disponibili definiscono i requisiti che le diverse figure chiamate a svolgere controlli sulle attrezzature di sollevamento devono possedere.

PROFILO DEL PERSONALE COINVOLTO NELLE ATTIVITA' DI CONTROLLO

PROFILO

CONDUTTORE DI GRU:(identificabile con l'operatore di cui all'art. 69 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.)

persona che fa funzionare la gru al fine di posizionare dei carichi. E' responsabile della manovra corretta dell'attrezzatura. Deve essere adeguatamente addestrato per la specifica tipologia di gru ed avere una sufficiente conoscenza della gru, dei suoi comandi e dei suoi dispositivi di sicurezza. [EN 12480-1].

IMBRACATORE: (identificabile con l'operatore di cui all'art. 69 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.)

responsabile dell'attacco e dello sgancio del carico al e dall'organo di presa della gru, così pure dell'utilizzo della corretta attrezzatura di sollevamento in conformità con la pianificazione della manovra per il buon posizionamento dei carichi. [EN 12480-1].

PERSONALE DI MANUTENZIONE:

[identificabile con l'operatore di cui all'art. 69 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. se specificatamente qualificato secondo quanto previsto all'art. 71 comma 7 lett. b)]

personale responsabile della manutenzione della gru e del suo sicuro e soddisfacente funzionamento. E' tenuto ad effettuare ogni manutenzione necessaria. Deve avere piena familiarità con l'attrezzatura ed i rischi che essa presenta e con le procedure di intervento previste. [EN 12480-1]

TECNICO ESPERTO:

[identificabile con l'operatore di cui all'art. 69 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. se in possesso delle competenze necessarie come previsto all'art. 71 comma 8 lett. c)]

persona che, per la sua preparazione ed esperienza, possiede capacità e conoscenze nel campo delle gru e sufficiente familiarità con le principali regolamentazioni per poter determinare eventuali scostamenti dalle condizioni previste.[ISO 9927].

**TITOLO III USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO E DEI DISPOSITIVI DI
PROTEZIONE INDIVIDUALE**

CAPO I USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO

**Art. 69.
(Definizioni)**

.....

e) operatore: il lavoratore incaricato dell'uso di una attrezzatura di lavoro.

Art. 73.

(Informazione, formazione e addestramento)

.....

5. In sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano sono individuate le attrezzature di lavoro per le quali é richiesta una specifica abilitazione degli operatori nonché le modalità per il riconoscimento di tale abilitazione, i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità della formazione.

A) Attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori (articolo 73, comma 5 del D.Lgs. n. 81/2008)

1. Individuazione delle attrezzature di lavoro

1.1. Ferme restando le abilitazioni già previste dalle vigenti disposizioni legislative, le attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori (di seguito denominate attrezzature) sono:

a) Piattaforme di lavoro mobili elevabili: macchina mobile destinata a spostare persone alle posizioni di lavoro, nelle quali svolgono mansioni dalla piattaforma di lavoro, con l'intendimento che le persone accedano ed escano dalla piattaforma di lavoro attraverso una posizione di accesso definita e che sia costituita almeno da una piattaforma di lavoro con comandi, da una struttura estensibile e da un telaio.

b) Gru a torre: gru a braccio orientabile, con il braccio montato sulla parte superiore di una torre che sta approssimativamente in verticale nella posizione di lavoro.

c) Gru mobile: autogru a braccio in grado di spostarsi con carico o senza carico senza bisogno di vie di corsa fisse e che rimane stabile per effetto della gravità.

d) Gru su autocarro: gru a motore comprendente una colonna, che ruota intorno ad una base ed un gruppo bracci che è applicato alla sommità della colonna. La gru è montata di regola su un veicolo (eventualmente su un rimorchio) ed è progettata per caricare e scaricare il veicolo.

Obblighi ex articolo 71 ...

....

7. Qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché:

- l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati che abbiano ricevuto una informazione, formazione ed addestramento adeguati;
- in caso di riparazione, di trasformazione o manutenzione, i lavoratori interessati siano qualificati in maniera specifica per svolgere detti compiti.



**PERSONALE
DI
MANUTENZIONE**



GRAZIE PER LA CORTESE ATTENZIONE

agahmad@lavoro.gov.it