

SEZIONE 06 GESTIONE DELLE RISORSE

6.0 SCOPO

La Direzione aziendale, quando necessario e comunque **almeno una volta all'anno** in occasione del "Riesame della Direzione", identifica le risorse necessarie in base all'andamento gestionale ed alle previsioni che scaturiscono dalle attività di controllo e di proiezione.

Queste possono riguardare argomenti quali i processi, il personale, i fornitori, le informazioni esterne, l'addestramento, le infrastrutture e l'ambiente di lavoro.

6.1 MESSA A DISPOSIZIONE Di RISORSE LOGISTICHE

La Direzione assicura che le risorse economiche, strumentali e di personale siano sempre correlate ed **adeguate** alle attività svolte in Azienda ed in particolare che:

- l'attività di gestione dei prodotti e servizi realizzati dall'Azienda sia effettuata nel rispetto delle clausole contrattuali e con soddisfazione dell'Utente secondo gli standards definiti contrattualmente dalla **RAFFINERIA DI ROMA S.p.A.** con il Cliente;
- l'attività di gestione degli impianti sia regolamentata in modo da assicurare il controllo dei requisiti specificati dalle autorizzazioni;
- l'attività di gestione dell'ordine e dei contratti sia effettuata secondo procedure stabilite;
- le risorse per la gestione ed il controllo delle problematiche ambientali e della sicurezza siano adeguate alla complessità dei problemi;
- i problemi ambientali e della sicurezza, comprese le emergenze, siano sempre identificati e documentati;
- il personale sia adeguato all'attività da svolgere e istruito come necessario al fine di acquisire consapevolezza dell'importanza dei problemi relativi all'attività aziendale, nel rispetto dell'ambiente e delle norme di sicurezza;
- le verifiche ispettive interne vengano periodicamente effettuate da personale addestrato;
- le verifiche ispettive e di qualifica dei fornitori vengano periodicamente effettuate da personale a tal fine formato, a garanzia del loro coinvolgimento nel fornire prodotti o servizi del livello qualitativo richiesto;
- quando necessario siano disponibili delle risorse specialistiche esterne quali mezzi ed attrezzature oppure tecnologie.
- le esigenze dei Clienti e delle parti interessate siano identificate nonchè recepite e quanto consegue dalle relative analisi, sia tempestivamente messo in atto.

6.2 RISORSE UMANE

La Direzione della **RAFFINERIA DI ROMA S.p.A.** definisce incarichi e responsabilità nella gestione delle diverse attività aziendali, in modo da attribuire gli incarichi in funzione delle competenze evidenziate in merito alla preparazione personale, all'addestramento alla capacità ed esperienza professionale.

A questo fine si sono individuati dei requisiti minimi di competenza per ciascuna delle funzioni che gestisca parti di processo. Infatti, punto di forza della **RAFFINERIA DI ROMA S.p.A.** risulta essere l'esperienza diretta nei ruoli del personale, ottenuta con il giusto rapporto fra conoscenza, attività lavorativa e formazione continua.

Obiettivo aziendale nel tempo si identifica con la volontà di tendere al soddisfacimento di tali requisiti minimi, attraverso la pianificazione di uno specifico addestramento e di una formazione continua.

6.2.1 GENERALITA'

La **RAFFINERIA DI ROMA S.p.A.** esige che i principi alla base del Sistema Integrato siano conosciuti, compresi e condivisi da tutto il personale. In modo particolare richiede che ognuno sia consapevole:

- **dell'importanza della conformità alla politica e che tale consapevolezza sia proporzionalmente maggiore in tutte quelle persone, sia a livello direttivo che operativo, che svolgono una attività che può avere una diretta conseguenza su di un impatto ambientale o sulla sicurezza;**
- **dei significativi e potenziali aspetti ambientali e di sicurezza derivanti dalla propria attività lavorativa;**
- **dei benefici ambientali e di sicurezza derivanti dal miglioramento delle prestazioni individuali;**
- **dei ruoli e delle responsabilità nelle attività a carattere ambientale e di sicurezza, compreso l'eventuale gestione dell'emergenza;**
- **delle potenziali conseguenze dovute al non rispetto delle procedure e istruzioni operative;**
- **dell'importanza della corretta e puntuale applicazione delle prescrizioni relative alla sicurezza sul lavoro;**
- **della necessità di dimostrare il proprio impegno per il continuo miglioramento delle prestazioni del Sistema Integrato.**

6.2.2 ADDESTRAMENTO, CONSAPEVOLEZZA E COMPETENZA

Il fine della definizione di questo requisito consiste nel valorizzare la capacità delle persone: la **RAFFINERIA DI ROMA S.p.A.** è costituita da "persone" le quali debbono "fare la differenza". Le necessità di formazione del personale vengono identificate dai Responsabili delle UOA così come l'identificazione dei ruoli per i quali è necessaria la qualifica di abilitazione. Tali esigenze devono essere formalizzate e trasmesse all'UOA che si occupa di formazione.

Il personale inoltre può richiedere della formazione specifica al proprio Responsabile diretto che a sua volta, se approvata, la inoltra al Responsabile dell'UOA che cura la formazione.

In particolare vengono considerate attività formative:

- specifiche per assicurare che i Dipendenti possano svolgere la propria attività con professionalità e competenza (apprendimento sul lavoro per affiancamento o formazione tecnica specifica);
- di carattere generale sulla qualità (incontri di formazione o distribuzione di materiale didattico);
- di carattere generale sulla problematica ambientale;
- di carattere specifico sugli aspetti ambientali sui quali l'Organizzazione può avere influenza al fine di formare le persone che possono influenzare tali aspetti alla gestione corretta di tali problematiche;
- specifiche sulle modalità di gestione dei problemi relativi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- finalizzate alla formazione sulle attività previste nel presente manuale e nelle procedure;

- di carattere culturale di base;
- alla conoscenza e gestione delle situazioni di emergenza ambientale e della sicurezza (antincendio, evacuazione, primo soccorso).

R Successivamente vengono effettuati dei monitoraggi delle diverse attività al fine di valutare l'efficacia dell'addestramento fornito, come riportato nell'apposita procedura relativa all'espletamento della formazione ([FOR.001](#)).

Sulla base di tutte le indicazioni di cui sopra, il Responsabile del Personale provvede a programmare nel dettaglio e mettere in atto un **piano di formazione aziendale**.

La formazione deve fornire tutte le informazioni necessarie alla piena comprensione delle procedure per il corretto svolgimento delle mansioni assegnate e deve contribuire e diffondere a tutti i livelli la conoscenza della politica, la consapevolezza degli obiettivi da perseguire e dei rischi da evitare.

Particolare cura viene dedicata ad evidenziare le possibili conseguenze ed i rischi che possono derivare da **comportamenti anomali** o errati o comunque al di fuori dei requisiti previsti dal Sistema Integrato, non ultimo quelle che riguardano l'uso dei dispositivi di protezione individuale.

La formazione può avvenire attraverso corsi interni o la partecipazione a corsi tenuti da Enti esterni specializzati; comunque il personale che eroga l'addestramento deve avere specifica preparazione e riconosciute capacità professionali.

Particolare attenzione viene riservata all'inserimento e all'addestramento del personale cui è stata **variata** la funzione aziendale, del personale di nuova assunzione e del personale che svolge mansioni per le quali sono richieste qualifiche o certificazioni previste dalle leggi e dalle norme, in occasione dell'introduzione di nuovi processi o attività.

Il Responsabile del Personale raccoglie e aggiorna per ogni dipendente la documentazione di formazione e addestramento comprendente gli argomenti, le modalità e le date di svolgimento.

Nel caso in cui particolari operazioni all'interno degli impianti gestiti dalla **RAFFINERIA DI ROMA S.p.A.** siano affidate ad appaltatori, l'azione di formazione e addestramento viene estesa anche a questi lavoratori, limitatamente alla sola Sicurezza e specifici aspetti ambientali.

6.2.3 PIANIFICAZIONE ANNUALE

R Il Responsabile della formazione compone le esigenze delle diverse UOA in un piano di formazione annuale comunque concordato con i relativi Responsabili.

Tale piano viene revisionato ogni anno ed integrato durante l'anno, per particolari necessità, dalle stesse funzioni aziendali di cui sopra.

Eventuali risorse economiche necessarie (budget di formazione) sono stabilite dalla Direzione Generale. Le modalità esecutive relative alla pianificazione e alla registrazione delle attività effettuate sono riportate nella procedura [PG 015](#).

6.3 INFRASTRUTTURE

R La **RAFFINERIA DI ROMA** esercita la sua attività tramite lo stabilimento di via di Malagrotta in località Pantano di Grano ove estende le sue proprietà su di un'area di 95,7 ettari a 12 Km ovest da Roma e 15 Km dalla costa, ove si trovano il deposito costiero ed i terminali marittimi anch'essi di proprietà della Raffineria.

La direzione, gli uffici operativi ed il laboratorio chimico sono posizionati in un'unica palazzina presso lo stabilimento.

Tutti gli uffici sono stati allestiti tenendo conto delle necessità operative, delle prestazioni, degli aspetti ambientali, della sicurezza.

Sono previste specifiche attività di manutenzione degli impianti e delle infrastrutture al fine di garantire il mantenimento nel tempo delle condizioni iniziali. Gli aspetti ambientali e di sicurezza sono correttamente gestiti.

Gli impianti ed i mezzi d'opera (automezzi, attrezzature di lavoro, macchinari etc) sono gestiti secondo precisi programmi di manutenzione. In particolare gli automezzi sono regolarmente soggetti alle previste verifiche di legge e dotati dei necessari sistemi di sicurezza e controllo.

Le responsabilità per la gestione delle attrezzature è stata suddivisa fra l'operatore, che ne cura la manutenzione ordinaria e il responsabile che gestisce le manutenzioni straordinarie ed identifica le criticità nel caso di uso improprio o nei casi contingenti..

6.4 AMBIENTE DI LAVORO

La Direzione della **RAFFINERIA DI ROMA S.p.A.** ha da sempre ritenuto di particolare importanza la cura, all'interno dell'Azienda, dei rapporti umani e personali prima ancora che formali. Sulla base di questa impostazione **i rapporti interni sono da sempre caratterizzati da comprensione e collaborazione reciproca.** Questo fatto permette di ottenere facilmente il coinvolgimento e la condivisione delle decisioni del vertice da parte di tutti i dipendenti con sicuri riflessi positivi sulle prestazioni globali dell'Organizzazione.