

## TEMA:

### Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali

## TITOLO DELLA SOLUZIONE

LA GESTIONE DELL'ELEMENTO UMANO IN FORNO BONOMI PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

## AZIENDA/ORGANIZZAZIONE

### BONOMI SpA

#### LOGO AZIENDALE

#### Paese

Italia

#### Indirizzo

Loc. Vazzi, 7 – 37028 Roverè Veronese (VR)

#### Tel.

045 6509300

#### N. di fax:

045 6509350

#### Email/PEC

[Federica.bonomi@fornobonomi.com](mailto:Federica.bonomi@fornobonomi.com)

[bonomi@legalmail.it](mailto:bonomi@legalmail.it)

#### Referente di progetto

Marco Begnini

#### Settore produttivo

Produzione

## PROBLEMATICA

L'azienda ha inteso migliorare i livelli di sicurezza e di salute dei propri lavoratori durante un importante ampliamento della struttura aziendale, che ha riguardato l'inserimento di nuovi macchinari, l'aumento della complessità dell'organizzazione aziendale e la ri-assegnazione di lavoratori nella nuova area di produzione e magazzino nonché in previsione di possibili nuove assunzioni. A tal fine, mediante l'adozione di un Sistema di Gestione dell'Elemento Umano conforme alle linee guida UNI-INAIL, l'azienda ha voluto andare ad incidere positivamente sul "fattore umano", col fine di ridurre o eliminare i comportamenti rischiosi, errori, incidenti, infortuni e sviluppare una nuova e migliore cultura della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

## OBIETTIVI

- Redigere una Politica della Salute e della Sicurezza aziendale
- Ridefinire l'Organigramma della Salute e della Sicurezza sul lavoro nel momento della riorganizzazione aziendale, gestendo efficacemente e tempestivamente il cambiamento
- Gestire efficacemente il rischio organizzativo, l'errore umano, lo stress lavoro correlato
- Gestire efficacemente le Risorse Umane, la partecipazione ed il coinvolgimento dei lavoratori all'efficace della Salute e della Sicurezza in Azienda
- Sviluppare la cultura dell'azienda in materia di Salute e Sicurezza a tutti i livelli
- Sviluppare sistemi di comunicazione, informazione, consultazione e coinvolgimento di tutti i lavoratori
- Sistematizzare la formazione dei lavoratori con una pianificazione su base annuale
- Sviluppare una efficace gestione delle situazioni straordinarie e di emergenza mediante la formazione e l'addestramento dei lavoratori
- Sviluppare un'efficace gestione dei cambiamenti
- Individuare indicatori di prestazione al fine di attuare un efficace riesame per l'individuazione di misure correttive e di miglioramento
- Attuare audit interni tesi ad individuare criticità, non conformità e misure di miglioramento

## SOLUZIONE

L'azienda intende ha raggiunto gli obiettivi progettuali con le seguenti modalità:

1. Emissione e diffusione del nuovo organigramma del Sistema Gestione dell'Elemento Umano
2. Analisi documentata dei cambiamenti in divenire
3. Documentazione riportante obiettivi del Sistema Gestione dell'Elemento Umano
4. Riesame della direzione
5. Emissione procedure del Sistema di Gestione dell'Elemento Umano
6. Elaborazione di manuale delle procedure e degli allegati
7. Nomina di un responsabile del Sistema di Gestione dell'Elemento Umano
8. Emissione materiale informativo
9. Emissione allegati per i lavoratori e loro efficace comunicazione

## RISULTATI

I destinatari dell'intervento sono stati tutti i dipendenti, nello specifico:

- Management (dirigenti)
- Middle management (preposti)
- Lavoratori

Risultati ottenuti:

- Emissione di Politica Aziendale della Salute e della Sicurezza con la costituzione del gruppo di lavoro composto da direzione aziendale e RLS
- Diffusione della politica SSL a tutti i livelli e a tutti gli stakeholder
- Analisi documentale dell'organizzazione
- Emissione di un nuovo organigramma della SSL
- Definizione obiettivi SSL e di gestione dell'Elemento Umano
- Riesame della direzione
- Emissione e redazione di elenco delle procedure necessarie e degli allegati
- Nomina di un responsabile del Sistema di Gestione dell'Elemento Umano
- Coinvolgimento dei lavoratori mediante informazione e formazione in azienda
- Implementazione di una procedura per il recepimento e l'analisi di malattie professionali, infortuni, quasi infortuni e incidenti
- Formazione sulle Non Technical Skills per agire sulle violazioni e sui diversi tipi di errore umano e sulla gestione di stress e fatica
- Sviluppo di un sistema top-down (Magazine aziendale a cadenza mensile e bacheca aziendale) e di un sistema bottom-up con la creazione di un Ufficio Fattore Umano, del Diario del preposto (uno strumento informatico per facilitare le comunicazioni tra preposti e direzione aziendale), della scheda di segnalazione (schede che sono a disposizione dei lavoratori che possono essere nominative o anonime inerenti la sicurezza sul lavoro) e il Safety Walk Around ( i professionisti dell'Ufficio Fattore Umano, con cadenza settimanale si recano nei reparti produttivi per prendere visione di eventuali non conformità, situazioni pericolose, comportamenti non idonei e per confrontarsi con i lavoratori in merito a problematiche e situazioni considerate potenzialmente pericolose per la salute e la sicurezza, al fine di redigere audit interni e implementare azioni di miglioramento)
- Attivato un protocollo Sanitario Specifico per addetti alle squadre di emergenza

### **Ricadute tecniche ed organizzative:**

Il progetto ha avuto le seguenti ricadute:

- gestione sistematica di persone, mezzi e risorse, secondo criteri di efficacia ed efficienza e con particolare riguardo agli aspetti di SSL

- miglioramento dei processi lavorativi SSL e HR, dei processi comunicativi, della partecipazione aziendale, della cultura della segnalazione e sicurezza, delle relazioni interpersonali
- accrescimento della percezione dei rischi e la cultura della prevenzione

## COMUNICAZIONE AI DIPENDENTI

- Formazione ed informazione

## COSTI/BENEFICI

**(compresi benefici e costi umani, sociali ed economici).**

Il costo complessivo del progetto risulta essere di circa 20.000,00 euro.

Un primo punto di forza del progetto è l'aver integrato i processi di salute e sicurezza sul lavoro con quelli della gestione delle risorse umane ottenendo un'ottimizzazione della gestione delle risorse umane e del miglioramento del clima aziendale; un ulteriore punto di forza è stata la creazione dell'Ufficio Fattore Umano, costituito da professionisti esterni all'azienda.

Oltre agli aspetti positivi si sono verificate anche alcune criticità; si è notata una certa difficoltà nell'utilizzo degli strumenti di comunicazione e di segnalazione da parte dei lavoratori a causa di una mancanza di cultura della segnalazione. Solo attraverso il diretto coinvolgimento dei lavoratori e dei preposti si riesce a far crescere la cultura aziendale ed è per questo motivo che tale sistema, pur essendo stato creato deve essere continuamente alimentato ed implementato da tutti gli attori aziendali.

## DOCUMENTAZIONE DISPONIBILE

## ALLEGATI

- (File)