Perchè un Modello Organizzativo Gestionale?

La sperimentazione di un MOG in alcune realtà produttive della provincia di Pistoia

Dr. Andrea Baracchi *3.4.2017*

Dipartimento della Prevenzione

Azienda USL Toscana centro

Servizio Sanitario della Toscana

Il metodo di lavoro del «Progetto regionale microimprese»

La novità rilevante, dal punto di vista dell'approccio seguito, è rappresentata dal forte **coinvolgimento** delle rappresentanze sociali, sia nelle fasi di indirizzo sia nelle fasi di approfondimento tecnico, in modo da assicurare la massima condivisione di metodo e contenuti.

Sono stati costituiti dei **focus group tematici** per studiare i problemi e testare le indicazioni scaturite comparto per comparto a cui hanno partecipato anche alcuni datori di lavoro di imprese di specifici comparti (panificazione, acconciatura, estetica).

I documenti prodotti rappresentano una traccia molto concreta ed esauriente per l'effettuazione della valutazione dei rischi.

I risultati del progetto microimprese 2012-2013

I documenti prodotti sono **liberamente scaricabili** sul sito della ex ASL 3 Pistoia.



Azienda USL Toscana centro
Servizio Sanitario della Toscana

Dipartimento della Prevenzione

La sperimentazione del MOG biennio 2014-2015

1° fase: **Costruzione del modello**

Avvenuta con la collaborazione degli RSLT, tecnici delle associazioni di categoria, datori di lavoro di piccole e micro-imprese aderenti volontariamente al progetto.

Sono state prese a riferimento le procedure semplificate ministeriali per le PMI con l'obiettivo di produrre uno strumento ancor più semplice e indirizzato alle piccole imprese.

Il modello prodotto è organizzato in specifiche schede tematiche collegate ed interconnesse tra loro; ciascuna scheda è commentata per guidare l'impresa nella predisposizione del MOG.

La sperimentazione del MOG biennio 2014-2015

1° fase: **Costruzione del modello**

Per ogni area/tema di lavoro le schede prevedono:

- un sistema di registrazione di tutti gli aspetti e gli eventi rilevanti;
- la definizione di obiettivi sensibili per il miglioramento della salute e sicurezza;
- l'individuazione delle relative misure da attuare e dei tempi previsti per l'attuazione;
- l'identificazione di una figura, all'interno dell'azienda, che abbia la responsabilità della concretizzazione di tali misure, nei tempi e nei modi prestabiliti.

La sperimentazione del MOG biennio 2014-2015

2° fase: **Validazione del modello**

In questa fase abbiamo sperimentato e validato il metodo di lavoro alla base della predisposizione e gestione degli aspetti inerenti il MOG.

La sperimentazione è stata condotta in 6 aziende di vari settori produttivi (in particolare metalmeccanica, elettronica, legno, servizi).

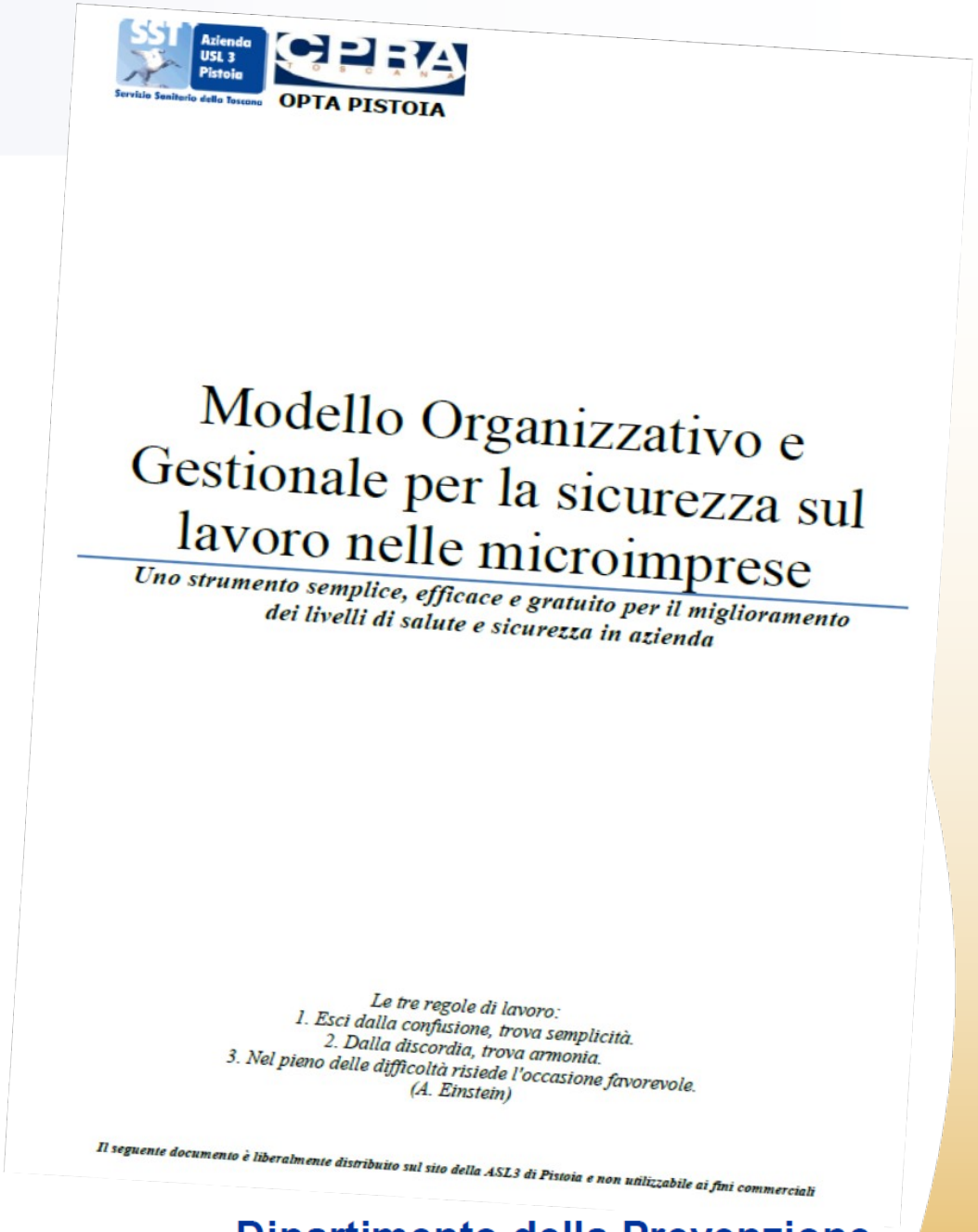
La sperimentazione, che ha coinvolto i datori di lavoro, gli RSLT, i RLS aziendali ed i preposti nei casi in cui fossero stati presenti, ha permesso di mettere in luce sia gli elementi positivi sia le criticità del modello.

Le criticità

- Insufficiente numero di **risorse** in grado di gestire gli adempimenti e le scadenze di natura documentale
- Difficoltà nella comprensione e la lettura delle norme
- Il datore di lavoro, figura centrale di tutte le attività, non percepisce la necessità di attuarlo
- Difficoltà nella standardizzazione dei **ruoli**, degli **incarichi** e delle **responsabilità**

I punti di forza

- Valorizza le **risorse umane**
- **Riduce** progressivamente i **costi**
- Migliora l'**immagine aziendale**
- Migliora la **qualità** della salute e della sicurezza in azienda



Dipartimento della Prevenzione

Un esempio del metodo di lavoro



La sperimentazione del MOG 2016

1° fase: **formazione RLS**

Proseguendo il lavoro di sperimentazione è stata allargata la partecipazione anche ad imprese più strutturate.

24 RLS (aziendali e territoriali) hanno partecipato ad un incontro preliminare nel quale sono stati illustrati gli elementi salienti del modello, coinvolgendoli attivamente nel metodo di lavoro attraverso esercizi di problem solving.

La sperimentazione del MOG 2016

2° fase: **predisposizione check-list di autovalutazione**

E’ stata predisposta da parte dei tecnici della prevenzione di Pistoia, e successivamente consegnato agli RLS aderenti al progetto, una **check-list** come strumento operativo al fine di verificare presso le rispettive aziende quali fossero i punti di forza e le criticità nella gestione della sicurezza aziendale.

La sperimentazione del MOG 2016

3° fase: **sperimentazione**

6 aziende hanno aderito alla seconda sperimentazione.

Gli RLS hanno applicato la check-list nella propria realtà aziendale, con l'obiettivo di individuare il «**potenziale**» dell'organizzazione nella gestione della sicurezza e poter rendere consapevoli i datori di lavoro degli elementi da implementare o migliorare per poter dichiarare di aver adottato un MOG.

La sperimentazione del MOG 2016

4° fase: **analisi e diffusione dei risultati**

L'esito del lavoro è stato presentato nel corso della giornata provinciale dedicata agli RLS, giovedì 24 Novembre 2016.

Hanno partecipato, condividendo la loro esperienza, gli RLS e datori di lavoro delle aziende campione per la sperimentazione, gli RLST, le associazioni di categoria e le organizzazioni sindacali, rappresentanti di INAIL e degli altri enti territoriali.

Sulla base di quanto emerso dal dibattito della giornata, in collaborazione con INAIL è in corso un lavoro di affinamento delle schede guida per la sua gestione.

Il rilascio di tale aggiornamento è previsto a breve termine e sarà oggetto di prossima divulgazione.

La gestione della documentazione

- recuperare ciò che è stato fatto e scritto
- non aumentare il peso burocratico della sicurezza con documenti inutili ed ingestibili
- usare bene la documentazione che già c'è e se possibile semplificarla

Comunicazione interna

I metodi di **coinvolgimento** e di **consultazione** del personale devono essere opportunamente documentati e segnalati.

Deve essere predisposto un **flusso informativo** adeguato al fine di sviluppare la **cooperazione** tra tutti i soggetti interessati al MOG.

Devono essere definite e attuate efficaci **modalità di comunicazione** di tutti i vari elementi del MOG (obiettivi, programmi di attuazione, risultati raggiunti...).

Favorire il ritorno della comunicazione (feed-back)

Compiti, ruoli e responsabilità

Definire **ruolo** e **responsabilità** di ciascuno ed informarlo è la premessa perché ciascuno possa svolgere la sua “parte” nella gestione della sicurezza.

Le figure aziendali devono essere individuate in funzione del **ruolo effettivamente svolto**.

Organo di vigilanza interno

Ha il compito di **vigilare** con riferimento al rispetto delle **procedure** e delle **istruzioni di lavoro.**

Può essere anche un organo interno, meglio se collegiale.

Deve avere le **competenze tecniche** per poter valutare il rispetto delle procedure.

Sistema sanzionatorio

Ha una funzione essenzialmente **preventiva**.

Le misure disciplinari devono essere severe per i comportamenti che determinano rischi elevati per i lavoratori.

Dovrà essere tenuto un registro delle misure disciplinari impartite, ai fini del riesame periodico del modello.

Conclusioni

La predisposizione del **MOG** è più facilmente accettata se di **costo moderato**, se semplice da realizzare e se presenta **elementi di concretezza**.

In altre parole è essenziale che gli strumenti forniti alle imprese siano adeguati e vadano incontro alle loro aspettative, tenendo conto delle esigenze e delle risorse delle medesime

--> siano cioè **pratici** e **accessibili**

Proposte per il futuro

- pubblicazione sul sito ASL Toscana Centro
- divulgazione
- assistenza
- collaborazione con INAIL
- collaborazione con gli organismi paritetici

Dr. Andrea Baracchi
Tecnico della Prevenzione
U.F. Prevenzione Igiene Sicurezza Luoghi di Lavoro
Sede di Pistoia
andrea.baracchi@uslcentro.toscana.it