



Il ruolo dell'ergoformatore

Un caso pratico

Milano, 20 febbraio 2020

Ing. Massimo Grandi



100 anni fa la storia di Martini partì con un desiderio semplice ma ambizioso: creare un business dove crescita e sostenibilità sono complementari.

L'azienda lavora quotidianamente per produrre prodotti di qualità, obiettivo garantito da un sistema agroalimentare perfettamente integrato, che abbraccia l'intera filiera produttiva: laboratori, centri di ricerca, piani di produzione, sezione zootecnica, centri di allevamento specifici e centri per la macellazione e la trasformazione di suini, polli e conigli.

Fatturato: circa 600 milioni €

Lavoratori: circa 2000

Stabilimenti :6 stabilimenti alimentari tra Emilia Romagna e Umbria

Come capita di frequente nelle aziende con produzione di massa in cui l'incidenza di manodopera è alto, le problematiche più diffuse per i lavoratori sono relative al titolo VI del D. Lgs 81/08.



PROBLEMA

Della totalità di richieste di malattia professionale:

95% relativa a disturbi muscolo scheletrici agli arti superiori e alla schiena.

Schiena e arti superiori sono equi ripartiti.



ASPETTI “SATELLITE”

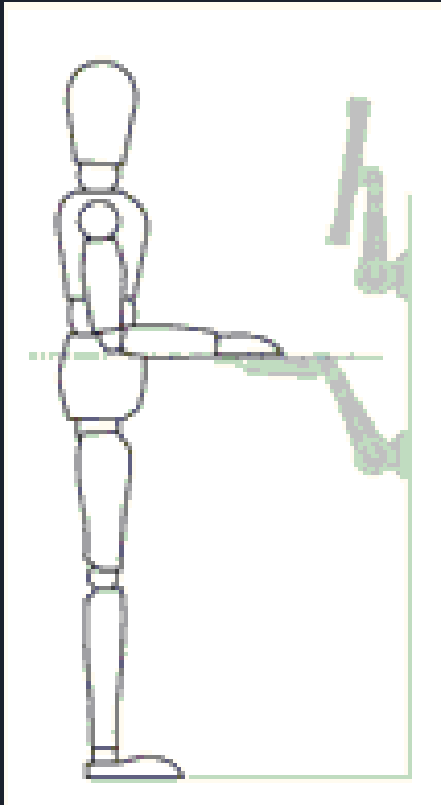


OLTRE I RITMI DI LAVORO

Lavoratori provenienti da differenti nazioni.

Popolazione lavorativa eterogenea in termini di età.

Macchine progettate senza tenere conto delle norme di ergonomia (EN 1005).



IL PROGETTO



La **Direzione Aziendale**, compreso il problema ha deciso di aggredirlo. Dal 2017 è cominciato un percorso di analisi e miglioramento.

Il percorso fa parte di un progetto pluriennale. Il progetto vuole il maggior e miglior coinvolgimento possibile dei lavoratori!



Analisi del rischio
il più puntuale possibile:

Squadra interna di **ragazzi che provengono dalla produzione** che fanno le analisi dei rischi relativi al titolo VI;

Come sono stati selezionati?

La selezione è caduta su persone che lavorano in produzione!

- Puntualità e pignoleria;
- Costanti nell'applicazione del metodo di lavoro;
- Buoni osservatori;
- Apertura nell'ascolto e nell'accogliere suggerimenti;
- Onestà intellettuale.

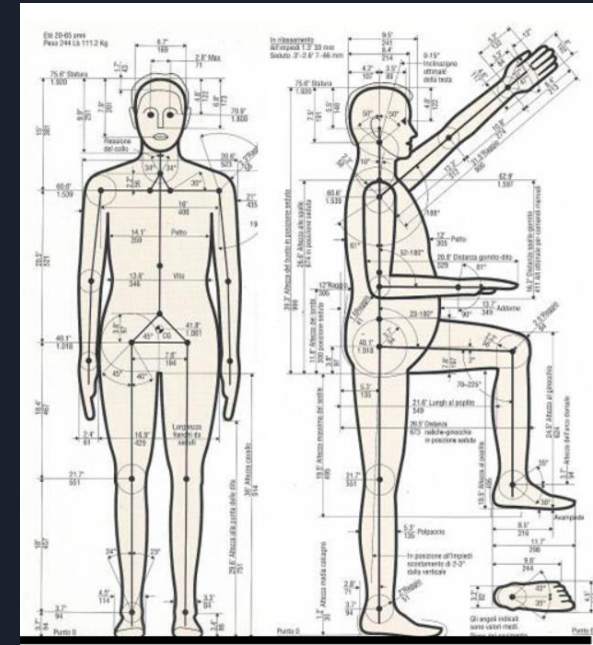


ERGOFORMATORI:



“La squadra” ha svolto il percorso con:

- ★ Check list OCRA AP;
 - ★ Metodo TACO;
 - ★ Metodo Niosh;
 - ★ Valutazione del rischio da tiro e spinta;
 - ★ Riprogettazione ergonomica;
-
- ★ Annualmente sono svolte delle sessioni di “taratura” su metodo OCRA e metodo NIOSH.



PRONS

- Si parla uno stesso linguaggio tra lavoratori;
- Si verifica meglio il metodo di lavoro;
- Maggiore naturalezza del movimento quando un lavoratore viene guardato da un collega;
- Migliore stima della forza;
- Eventuali segnalazioni arrivano in modo tempestivo;
- Tempestività delle valutazioni;

& CONS



- Si deve discutere con la produzione nei momenti di picco (il duplice ruolo);
- Esperienza limitata al proprio stabilimento;



- occorre tempo per pensare;
- occorre tempo per insegnare;
- occorre tempo per fare esperienza;
- occorrono maggiori forze in campo.

... IL FUTURO?



- ❖ Rotazione degli ergoformatori nei diversi stabilimenti;
- ❖ Fare diverse esperienze che possano permettere di esprimere la creatività dell'ergocoach nel formare e nel progettare;
- ❖ Aumento del numero di persone formate per permettere di diffondere meglio ... IL VERBO!
- ❖ aumento del numero di progetti per il miglioramento aziendale.