



STRESS LAVORO-CORRELATO

d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81

Elena Bonafè – Marcello Franco

Padova, 19 novembre 2010



Valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato



L'obbligo di valutare, tra gli altri, anche i

rischi collegati allo stress lavoro-correlato

è stato introdotto dall'articolo 28, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008.

Il termine per provvedere al primo adempimento del nuovo obbligo (integrando la valutazione dei rischi, in generale già eseguita) è stato da fissato al

31 dicembre 2010

(art. 8, comma 12 del d.l. n. 78/2010 convertito dalla legge n. 122/2010)



Valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato



- *“La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui all’art. 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all’art. 6, comma 8, lettera m-quater ...” (art. 28, comma 1-bis).*
- *“La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza del lavoro ha il compito di: ... elaborare le **indicazioni necessarie** per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato” (all’art. 6, comma 8, lettera m-quater).*



Cos'è lo stress lavoro-correlato



lo stress è uno stato

- *che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e*
- *che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti*



Cosa non è lo stress lavoro-correlato



- **Mobbing:** si ha in presenza di atti e comportamenti posti in essere da datori di lavoro, capi intermedi e colleghi, che si traducono in atteggiamenti persecutori.
- **Burn out:** si tratta di fenomeni di affaticamento, logoramento ed improduttività lavorativa che emergono in lavoratori inseriti in attività professionali a carattere sociale.
- **Costrittività lavorativa:** si tratta di un insieme di azioni e decisioni che riguardano un singolo od un gruppo; es. svuotamento delle mansioni, marginalizzazione dell'attività lavorativa, inattività forzata per mancata assegnazione di compiti lavorativi, trasferimenti ingiustificati, attribuzione prolungata di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto, ecc.



Valutazione dei rischi

Definizione



Valutazione dei rischi:

- *“valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell’ambito dell’organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza” (art. 2, lett. q).*



La valutazione dei rischi

Soggetti coinvolti



La valutazione dei rischi

- è un ***obbligo indelegabile*** del datore di lavoro (art. 17).

Il datore di lavoro deve coinvolgere:

- il RSPP (e gli ASPP);
- il medico competente, se nominato in ragione della presenza di rischi che richiedano la sorveglianza sanitaria;
- il RLS.



La valutazione dei rischi

Soggetti coinvolti – l'RSPP





La valutazione dei rischi Soggetti coinvolti – l'RSPP



Formazione professionale dell'RSPP:

- per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio di prevenzione e protezione è necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e **da stress lavoro-correlato** di cui all'art. 28, comma 1 (art. 32, comma 2, d.lgs. N. 81/2008).



Oggetto e contenuto della valutazione dei rischi



Il d.lgs. 81/2008 definisce (art. 2) la valutazione del rischio come un processo

- **globale**: che considera l'organizzazione aziendale nel suo complesso;
- **documentato**: supportato da documenti;

che considera **tutti i rischi** per la salute e la sicurezza cui sono esposti i lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione.



Oggetto e contenuto della valutazione dei rischi



I lavoratori e la tutela della loro salute e sicurezza sono i “*beneficiari*” della valutazione del rischio.

Rientrano tra i destinatari delle tutele prevenzionistiche i tutti i lavoratori esposti a rischi connessi alla «*specificata tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro*»:

- subordinati (con contratti “*tipici*”);
- equiparati (con i contratti cosiddetti “*atipici*”);
- senza retribuzione (tirocinanti, stagisti e volontari);
- autonomi (per le attività in appalto per l’uso dei DPI e di attrezzature a norma).



Oggetto e contenuto della valutazione dei rischi



Sono compresi i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari:

- lavoratrici madri: è prevista una specifica valutazione ai sensi del d.lgs. 151/2001 nella quale devono essere individuate mansioni a rischio sia durante la gravidanza che durante il periodo di allattamento (7 mesi dopo il parto);
- lavoratori giovani (15-24 anni): è prevista una specifica valutazione in caso di lavoratori minori e comunque sempre in considerazione della poca esperienza verso i rischi lavorativi;
- lavoratori maturi (oltre 55 anni): la valutazione dovrà tenere conto della difficoltà di inserimento e di aggiornamento.



Oggetto e contenuto della valutazione dei rischi



Nel considerare l'organizzazione del lavoro e le modalità operative, la valutazione del rischio deve tenere in considerazione le differenze:

- di genere tra uomini e donne;
- di religione;
- di lingua;
- di cultura.



I rischi da valutare art. 28, comma 1



Tra i rischi da valutare vi sono:

- i rischi presenti negli ambienti di lavoro (impianti elettrici, illuminazione, spazi di lavoro e vie di uscita) secondo i requisiti minimi dei luoghi di lavoro previsti dal titolo II e III;
- i rischi connessi alle attrezzature di lavoro: è necessario effettuare una specifica valutazione per le attrezzature di lavoro verificandone la rispondenza con i requisiti di sicurezza (titolo III);
- i rischi connessi con la presenza di sostanze e preparati: è necessario effettuare una specifica valutazione per l'immagazzinamento, la manipolazione e l'utilizzo di sostanze e preparati secondo quanto previsto dal titolo IX;
- i rischi specifici connessi con le mansioni presenti nell'organizzazione, individuando quelle che richiedono specifiche capacità professionali, esperienze, formazione e addestramento.



I rischi *"normati"*



Per ciascuna mansione esposta a rischi specifici si dovrà prevedere una sezione di valutazione approfondita per:

- il rischio da movimentazione manuale dei carichi;
- il rischio da videoterminale;
- il rischio rumore;
- il rischio vibrazioni;
- il rischio da radiazioni ottiche artificiali;
- il rischio chimico;
- il rischio cancerogeno;
- il rischio amianto;
- il rischio biologico;
- il rischio da atmosfere esplosive.



I rischi collegati allo stress lavoro-correlato



L'art. 28 indica che la valutazione deve riguardare

- tutti i rischi per la sicurezza;
 - tutti i rischi per la salute;
- tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato secondo i contenuti dell'Accordo europeo 8 ottobre 2004.



Come effettuare la valutazione?



L'art. 28, comma 1-*bis* attribuisce alla Commissione consultiva permanente il compito di elaborare le indicazioni per effettuare tale valutazione l'obbligo è stato più volte rinviato in attesa di tali indicazioni.

Allo stato, la Commissione ha predisposto un documento contenente

- *“un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato”.*



Come effettuare la valutazione? Il documento della Commissione



In base al documento della Commissione

- *“lo stress lavoro-correlato è quello causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro”;*
- *“la valutazione del rischio da stress è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata dal datore di lavoro avvalendosi del RSPP, con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del RLS”;*
- *“le attività di valutazione devono riferirsi a tutti i lavoratori, compresi i dirigenti ed i preposti, ... non singoli, ma per gruppi omogenei”.*



Come effettuare la valutazione? Il documento della Commissione



In base al documento della Commissione

- *“la valutazione si articola in due fasi:*
 - una necessaria (valutazione preliminare);*
 - l’altra eventuale”.*



Come effettuare la valutazione? Il documento della Commissione



Fase necessaria – valutazione preliminare anche con liste di controllo:

- consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili:
 - eventi sentinella (indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, lamentele, segnalazioni del medico);
 - fattori di contenuto del lavoro (ambienti di lavoro e attrezzature, carichi e ritmi di lavoro, orario/turni, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti (?));
 - fattori del contesto del lavoro (ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo, conflitti interpersonali, evoluzione e sviluppo di carriera, comunicazione).



Come effettuare la valutazione? Il documento della Commissione



Se dalla valutazione preliminare non emergono elementi di rischio:

- annotazione nel DVR
- piano di monitoraggio.

Se emergono elementi di rischio che richiedono azioni correttive:

- pianificazione e adozione degli interventi correttivi (organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, ecc.)

Se gli interventi correttivi risultino inefficaci (o insufficienti):

- fase eventuale di valutazione approfondita per la valutazione della percezione soggettiva (tramite questionari o focus group, interviste semistrutturate sui tre gruppi di indicatori).



Come effettuare la valutazione? Il documento della Commissione



Disposizioni transitorie:

- il 31 dicembre 2010 va inteso come "*data di avvio delle attività di valutazione*"
- le valutazioni già eseguite in conformità agli Accordi Europeo ed Interconfederale restano valide salvo aggiornamento in base all'art. 29, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008.



Come effettuare la valutazione?



Sulla base delle indicazioni della Commissione,

entro il 31 dicembre 2010

deve essere quanto meno avviata la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato.

Come?



Il DVR art. 28, comma 2, d.lgs. n. 81



Conclusa la valutazione dei rischi, deve essere redatto un documento contenente:

- una relazione contenente:
 - la **metodologia adottata per valutare i rischi** (tutti);
 - la valutazione di tutti i rischi;
 - l'individuazione delle mansioni che espongono a rischi specifici e che richiedono professionalità, esperienza, formazione e addestramento
- l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione già adottate;
- l'indicazione dei rischi residui e la loro valutazione.



Individuazione dei criteri di valutazione dei rischi



Il documento di valutazione dei rischi, nella relazione metodologica, deve contenere l'individuazione dei criteri adottati per la valutazione.

La scelta di tali criteri:

- è rimessa al datore di lavoro;
- i criteri devono essere orientati alla
 - semplicità,
 - brevità,
 - comprensibilità.

Il documento deve costituire uno strumento concreto ed operativo di pianificazione degli interventi aziendali di prevenzione (art. 28, comma 2).



Cos'è lo stress?



In generale lo stress è una condizione di inadeguatezza rispetto alle richieste ed alle aspettative del mondo esterno determinata da una situazione di tensione.

L'esposizione alla situazione di tensione può dare due effetti:

- positivo, per un'esposizione di breve durata;
- negativo, per un'esposizione prolungata nel tempo.



Lo stress lavoro-correlato Accordo europeo e interconf.



L'Accordo europeo definisce lo stress lavoro-correlato come una

- *“sensazione di inadeguatezza nel lavoratore a superare il gap rispetto alle richieste o alle attese nei suoi confronti”.*

Sulla base di questa definizione l'Accordo interconfederale afferma che

- *“La gestione dei problemi di stress lavoro-correlato può essere condotta sulla scorta del generale processo di valutazione dei rischi ovvero attraverso l'adozione di una separata politica sullo stress e/o con specifiche misure volte a identificare fattori di stress”.*



Lo stress lavoro-correlato l'Accordo interconfederale



L'Accordo interconfederale sottolinea inoltre che:

- non tutti i luoghi di lavoro sono necessariamente interessati dallo stress (articolo 1, comma 2);
- l'obiettivo non deve essere quello di attribuire la responsabilità dello stress al singolo; si tratta infatti di un fattore da individuare per "*gruppi di lavoratori*" (articolo 2, comma 2);
- non sono oggetto di indagine valutativa la violenza, le molestie e lo stress post-traumatico (articolo 2, comma 3).



Lo stress lavoro-correlato l'Accordo interconfederale



Ancora secondo l'Accordo interconfederale:

- non tutte le manifestazioni di stress sono necessariamente negative e non tutte possono essere considerate come stress lavoro-correlato;
- lo stress non è una malattia (articolo 3);
- nel percorso di ricerca della presenza di stress lavoro-correlato e di valutazione dello stesso si possono prendere in considerazione fattori (ovvero indicatori) oggettivi, ossia rilevati su dati di fatto, e soggettivi, essendo costituiti dalla percezione da parte delle persone (articolo 4, comma 2).



Quale stress consideriamo?



Dalle indicazioni degli accordi europeo e interconfederale si ricava che lo stress di cui si occupa la norma sulla sicurezza è:

- un fattore di pericolo, causa incrementale dei rischi già presenti e connessi alle attività lavorative, che è determinato:
 - dall'attività lavorativa;
 - dalle condizioni ambientali;
 - dall'organizzazione del lavoro.



Quale stress consideriamo?



- 1) lo stress lavoro-correlato è un fattore di pericolo di cui tener conto nel percorso di valutazione;
- 2) lo stress è una percezione soggettiva delle pressioni e delle richieste esterne e quindi non è né diagnosticabile né misurabile;
- 3) la presenza di stress correlato al lavoro è ipotizzabile attraverso il riscontro di:
 - cause (attività lavorativa, ambiente di lavoro, organizzazione del lavoro “*stressogeni*”)
 - effetti (accadimenti e comportamenti determinati da stress e, in particolare, incremento dei rischi per la sicurezza e per la salute: “*R+*”).



Quale stress consideriamo?



possibile presenza
di stress lavoro-
correlato

lavoratori addetti alla
stessa mansione
(gruppi omogenei)



Quale stress consideriamo?

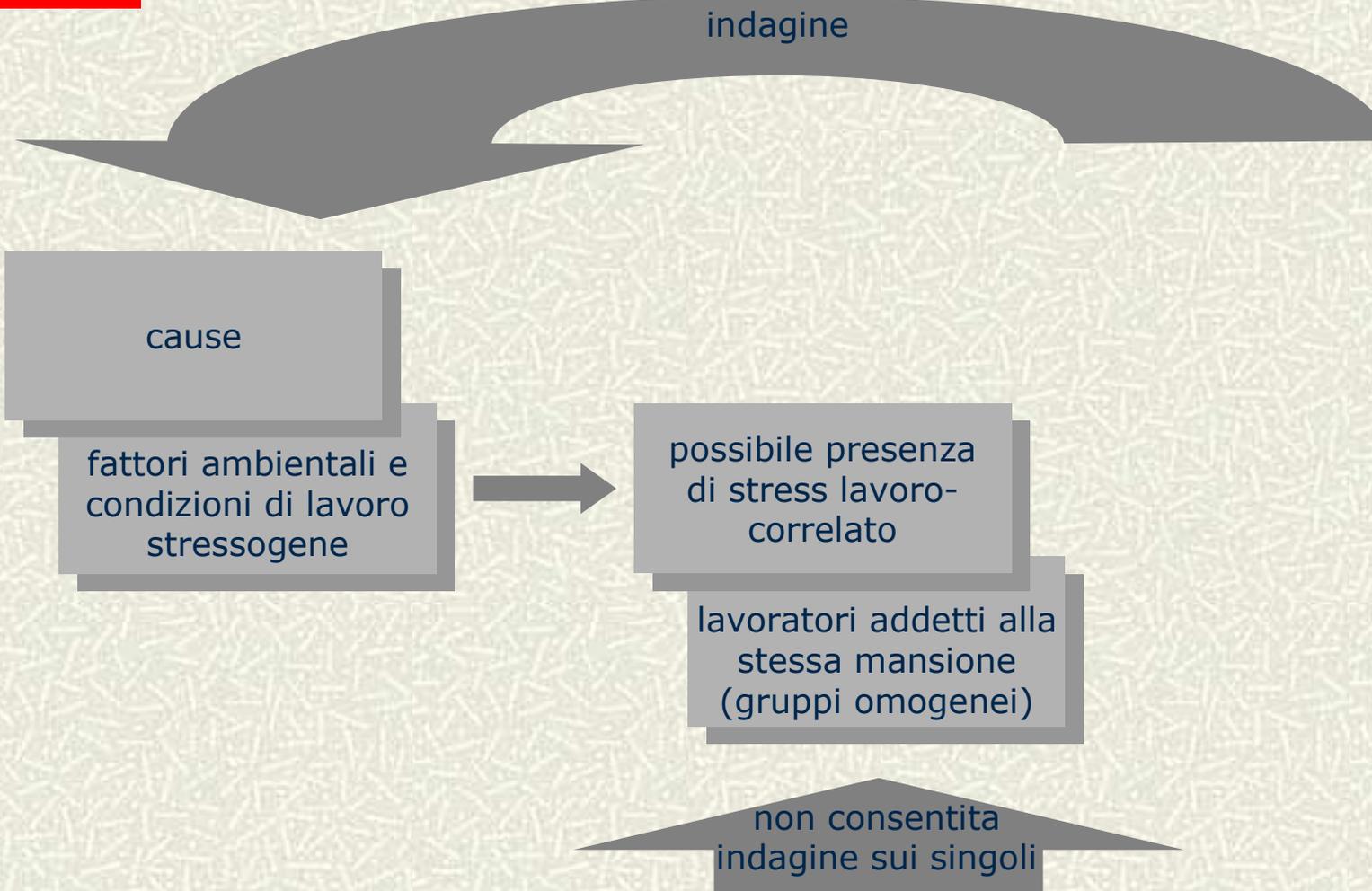
possibile presenza
di stress lavoro-
correlato

lavoratori addetti alla
stessa mansione
(gruppi omogenei)

non consentita
indagine sui singoli

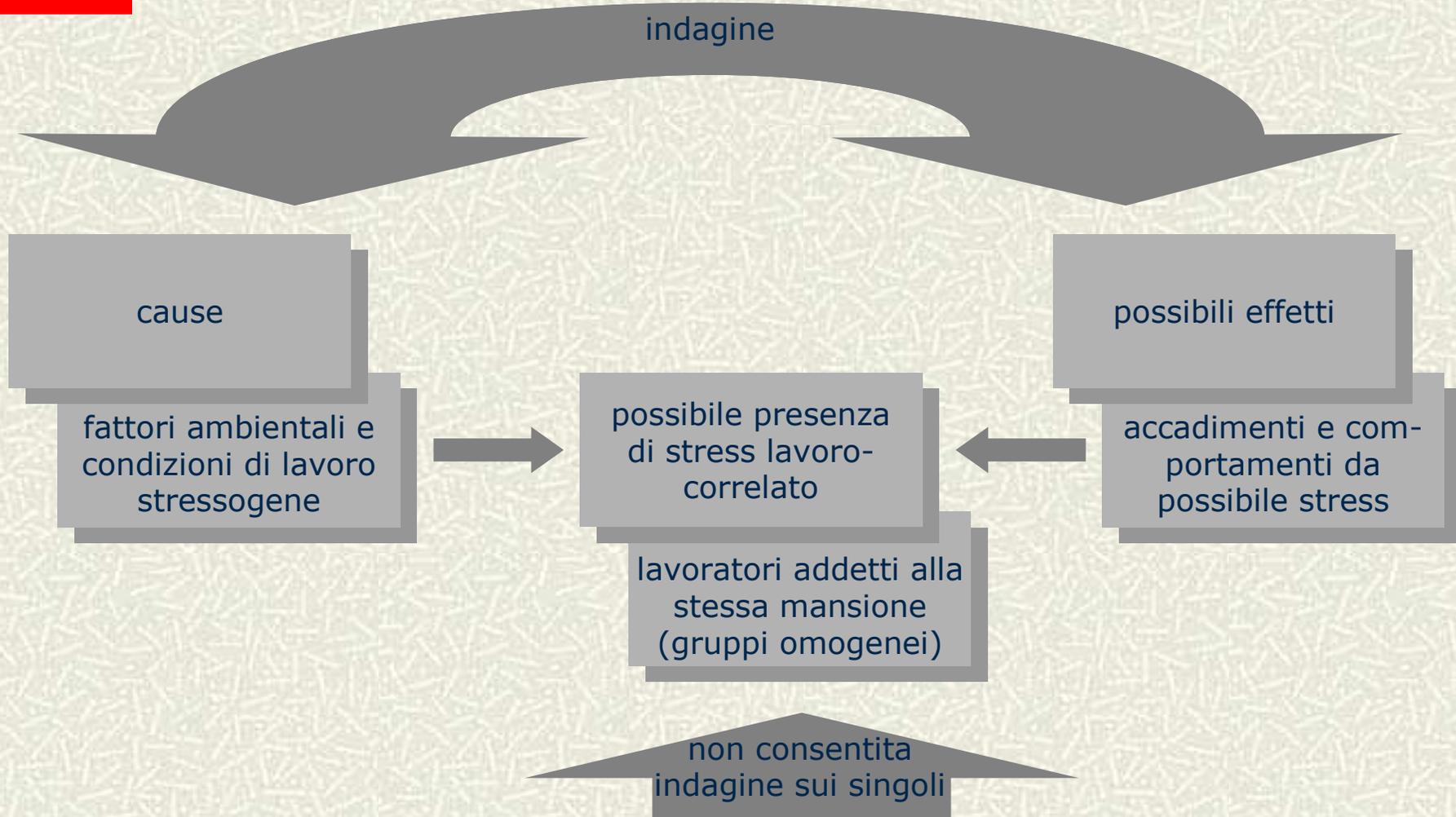


Quale stress consideriamo?





Quale stress consideriamo?





Quale stress consideriamo?

cause

- attività lavorative
- ambiente di lavoro
- organizz. del lavoro



stress lavoro-
correlato



possibili effetti

incremento dei rischi
per la salute e la
sicurezza (R+)



Quale stress consideriamo?



Rimane al di fuori del percorso di valutazione dei rischi:

- lo stress derivante da cause non dipendenti dall'attività lavorativa;
- lo stress collegato a specifiche condizioni di vita dei soggetti.

Queste condizioni vanno affrontate singolarmente, ma non rientrano nell'ambito della valutazione di rischio.



Ricerca e valutazione dei rischi



Per la valutazione del rischio **da** stress lavoro-correlato si ripropone l'ormai noto percorso valutativo, suddiviso nelle fasi di:

- individuazione delle mansioni (gruppi omogenei);
- individuazione dei pericoli (fattori stressogeni);
- individuazione dei rischi (incremento dei rischi già individuati = R+);
- valutazione/ponderazione dei rischi;
- individuazione delle misure di prevenzione (sulle cause dello stress) e di protezione (sugli effetti dello stress);
- stesura del documento di valutazione (o aggiornamento dell'autocertificazione nei casi consentiti; art. 29, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008).



Individuazione dei gruppi omogenei



L'accordo interconfederale (art. 2, comma 2) esclude esplicitamente un'indagine di tipo individuale sui soggetti, i quali altrimenti rischierebbero di venire penalizzati e/o ingiustamente responsabilizzati.

Quindi anche per i fattori di pericolo rappresentati dallo stress lavoro-correlato la valutazione va effettuata:

- individuando dei gruppi di lavoratori omogenei/mansioni;
- individuando nell'ambito della stessa mansione le attività dove sono presenti elementi causa di stress o effetti derivanti dallo stress.



Individuazione dello stress

Cause ed effetti



Lo stress non è né individuabile né misurabile, per cui

- per poter affermare od escludere (“*ragionevolmente*”) la presenza del fattore di pericolo stress (e per valutarne l’entità) si devono ricercare gli indicatori di potenziale presenza di stress nell’ambiente o nell’organizzazione del lavoro individuando:
 - 1) le situazioni/condizioni che possono costituire cause generatrici di stress lavoro-correlato;
 - 2) i fatti e gli accadimenti che possano essere effetti di stress lavoro-correlato e che pertanto costituiscono “*sintomi*” della presenza del fattore di pericolo.



Individuazione delle possibili cause



1) condizioni ambientali di lavoro sfavorevoli o disagiate per presenza di:

- rischio rumore;
- vibrazioni;
- microclima sfavorevole,
- esposizione a sostanze pericolose, ecc.

Per questi rischi la valutazione deve essere già stata effettuata:

- **se rischio non significativo/basso = nessuna potenziale causa di stress.**



Individuazione delle possibili cause



2) organizzazione del lavoro e dei processi, considerando

- orario di lavoro su turni;
- presenza di lavoro notturno;
- frequenti spostamenti fuori dall'azienda, ecc..



Individuazione delle possibili cause



3) organizzazione aziendale, analizzando:

- ruoli ed obiettivi non chiari;
- compiti e responsabilità non ben definiti;

L'esistenza di un organigramma e di un mansionario da sistema di gestione qualità (ISO 9001) o sicurezza consente di escludere questa causa di stress lavoro-correlato.



Individuazione delle possibili cause



4) esistenza di lavorazioni caratterizzate da:

- ripetitività;
- monotonia;
- cicli vincolanti (catene di montaggio, call center, ecc.).

Per questi rischi la valutazione deve essere già stata effettuata:

- **se rischio non significativo/basso= nessuna potenziale causa di stress.**



Individuazione delle possibili cause



5) esistenza di attività lavorative connotate da rapporti con il pubblico per erogazioni di servizi, presenza di reclami, ecc.



Individuazione dei possibili effetti



- 1) andamento infortunistico specifico per la mansione, con riferimento a periodi significativi (indicativamente ultimi 3 anni);
- 2) livello di assenteismo della mansione, con riferimento a periodi significativi (indicativamente ultimi 3 anni);
- 3) livello di rotazione del personale (turnover) riferito alla specifica mansione;
- 4) eventuali contestazioni da parte dei lavoratori del gruppo mansionale, rese note attraverso il RLS, per attività connesse con il lavoro;
- 5) eventuali richieste di visite mediche da parte dei lavoratori del gruppo mansionale correlate ai rischi professionali.



Individuazione dei possibili fattori di potenziale stress

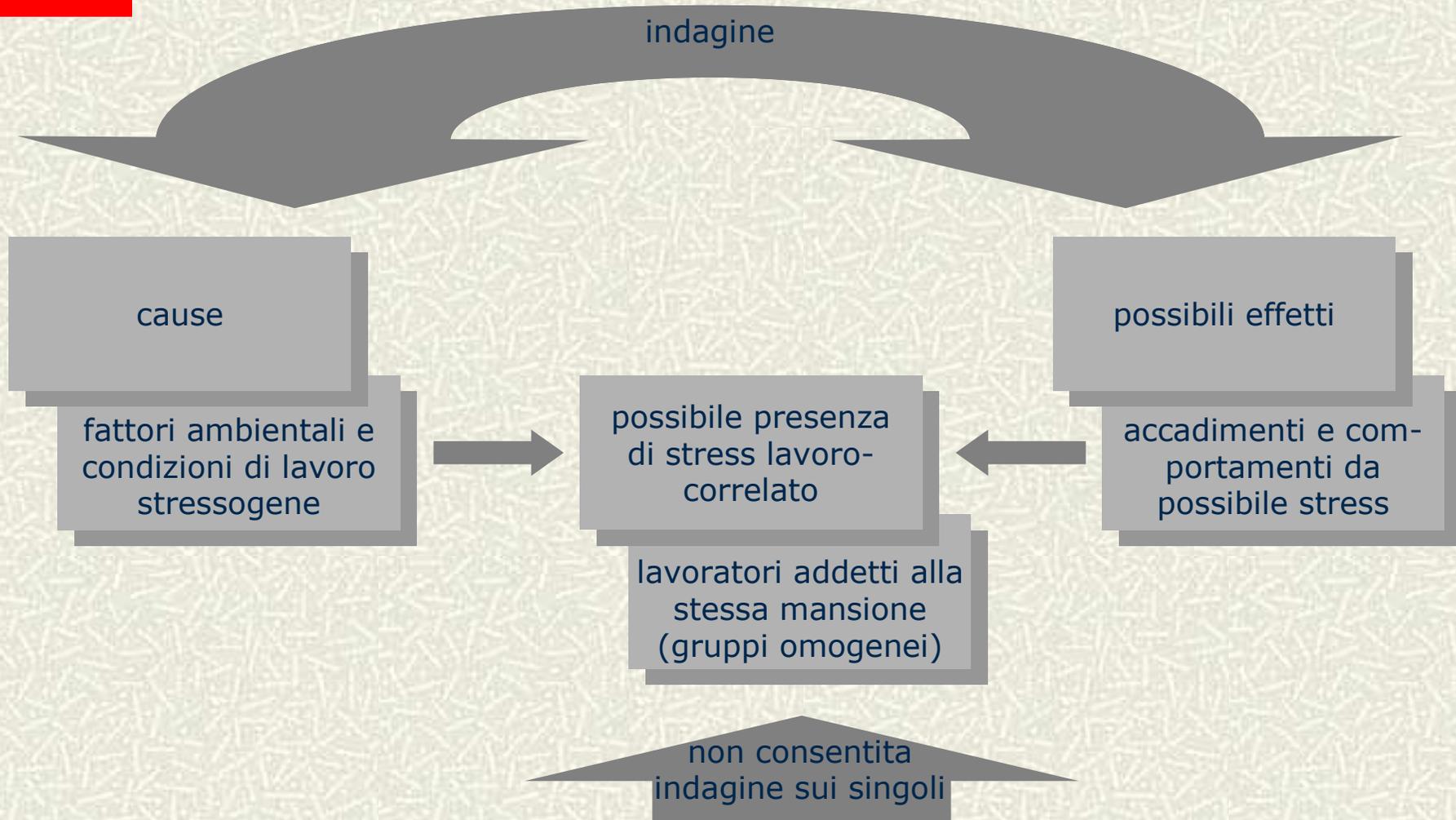


Esiti dell'indagine:

- una o più cause ma non effetti = potenziale presenza del pericolo stress lavoro-correlato;
- una o più cause ed uno o più effetti = potenziale e più probabile presenza del pericolo stress lavoro-correlato;
- nessuna causa ma uno o più effetti = non presenza del pericolo stress lavoro-correlato. L'adozione di misure di prevenzione e protezione per ridurre gli effetti (infortuni/malattie professionali) dovrà derivare da un'analisi dei pericoli presenti che esclude lo stress lavoro-correlato.



Individuazione dei possibili fattori di potenziale stress





Individuazione dei rischi



Fattore di pericolo + presenza dell'attività umana = rischio lavorativo

Fattore di pericolo stress (cause; cause + effetti) + attività lavorativa della mansione = R+

In questa fase si tratta di individuare quali rischi presenti e derivanti dall'attività lavorativa siano incrementati o generati dalla presenza dello stress lavoro-correlato.



Valutazione dei rischi



Una volta individuati quali rischi sono incrementati o generati dal fattore di pericolo stress si tratta di valutare l'entità del danno infortunistico o di malattia professionale che questo fattore di pericolo può determinare.

In ogni caso l'accertamento dell'esistenza di tale rischio comporta l'obbligo da parte del datore di lavoro di adottare misure per una sua riduzione.



Misure di prevenzione



La presenza di fattori di pericolo di stress lavoro-correlato, determinante quest'ultimo un qualunque rischio incrementale (rischio di ipoacusia, di posture incongrue, di discomfort microclimatico, di malattie per movimenti ripetitivi, ecc), richiede la ricerca e conseguente programmazione di interventi mirati alla riduzione dei rischi, interventi ulteriori rispetto a quelli già attuati o in corso di attuazione per la loro riduzione.

Qualora esista un rischio, le misure da adottare sono prioritariamente di prevenzione:

- prevenire lo stress lavoro-correlato significa prima di tutto:
 - ➔ eliminare o contenere i fattori stressogeni.



Misure di prevenzione

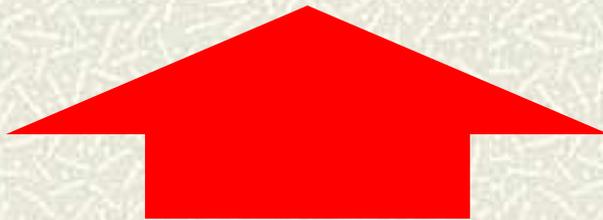
cause

- attività
- ambiente
- organizzazione

stress lavoro-
correlato

possibili effetti

incremento dei rischi
per la salute e la
sicurezza (R+)





Misure di prevenzione



Altre misure di prevenzione saranno:

- specifiche attività formative dei lavoratori;
- miglioramento della comunicazione interna;
- miglioramento dell'organizzazione delle attività.



Misure di protezione



Qualora le misure di prevenzione non siano sufficienti, si dovrà intervenire anche sugli effetti con:

- misure di protezione per proteggere i lavoratori dallo stress lavoro-correlato.

Ciò significa:

- provvedere affinché i rischi determinati ed incrementati dal pericolo stress lavoro-correlato non abbiano effetti stressanti sui lavoratori.



Aggiornamento periodico



Gli esiti dell'indagine dovranno essere periodicamente riverificati sulla base:

- del programma di monitoraggio periodico aziendale.

L'indagine dovrà essere ripercorsa a seguito di:

- introduzione di modifiche nel processo produttivo (art. 29, comma 3 del d.lgs. 81/2008);
- introduzione di modifiche nell'organizzazione del lavoro;
- infortuni significativi;
- *(segnalazioni del medico competente in seguito alla sorveglianza sanitaria effettuata).*



Un caso pratico



- Attività valutativa svolta
 - in seguito ad una riorganizzazione del lavoro;
 - nel 2008-2009.
- Tipologia di azienda
 - più di mille dipendenti con due unità locali;
 - presenza di lavorazioni su due/tre turni;
 - presenza di lavoratori a tempo determinato (stagionali);
- Soggetti coinvolti:
 - rspp e aspp;
 - medico competente;
 - rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (6).



1^a fase

Individuazione delle mansioni (gruppi omogenei)



Sulla base delle mansioni individuate nel documento di valutazione dei rischi è stato fatto l'elenco delle mansioni presenti nei due siti, suddivise per reparto:

- reparto produzione
- laboratori
- ricerca e sviluppo
- logistica
- officine
- servizi
- uffici



2^a fase individuazione del pericolo stress: analisi dei rischi specifici



Per le mansioni individuate a medio rischio infortunistico e ad alto rischio infortunistico, si è passati ad esaminare i rischi specifici connessi alla mansione suddivisi in:

- rischi fisici (rumore, vibrazioni, microclima)
- rischi ambientali (pavimenti, attrezzature, lavoro in quota, ecc).

Si è attribuito un punteggio sulla base della valutazione del rischio già presente.



2^a fase individuazione del pericolo stress: analisi dei rischi fisici



Per i rischi fisici (intesi come sommatoria dei singoli rischi):

- » da 0 a 4 – **rischio sotto controllo**: i rischi fisici non sono indicatori di possibile presenza di stress;
- » da 5 a 8 – **rischio migliorabile**: i rischi fisici sono indicatori di possibile presenza di stress;
- » oltre 8 – **rischio non accettabile**: i rischi fisici sono indicatori certi di possibile presenza di stress.



2^a fase individuazione del pericolo stress: analisi rischi ambientali



Per i rischi ambientali (intesi come sommatoria dei singoli rischi):

- » **sotto controllo** = rischio presente, ma adeguatamente ridotto dalle misure di prevenzione e protezione (punteggio attribuito = 0);
- » **migliorabile** = rischio per cui l'azienda ha già messo in atto adeguate misure di prevenzione e protezione (punteggio attribuito = 1);
- » **rischio non accettabile** = rischio indicatore di possibile presenza di stress lavoro correlato (punteggio attribuito = 2).



2^a fase individuazione del pericolo stress: rischi fisici + ambientali



Considerando che può verificarsi un effetto cumulativo tra rischio fisico e rischio ambientale, è stato valutato l'effetto con il seguente punteggio:

- » da 0 a 4 – **rischio sotto controllo**: i rischi non sono indicatori di presenza di stress;
- » da 5 a 12 – **rischio migliorabile**: i rischi sono indicatori di possibile presenza di stress,
- » da 13 in su – **rischio non accettabile**: i rischi sono indicatori di presenza di stress.



2^a fase individuazione del pericolo stress: Orari di lavoro



Il lavoro su più turni ha sicuramente un impatto maggiore sui ritmi bio-fisici del lavoratore.

Il punteggio è stato graduato sulla base degli orari di lavoro richiesti dall'azienda:

- lavoro giornaliero = 1 (**bassa** probabilità di genesi di stress lavoro correlato)
- lavoro su due turni (6-14; 14-22) = 2 (**media** probabilità di genesi di stress lavoro correlato)
- lavoro su tre turni, compreso lavoro notturno (22-6) = 3 (**alta** probabilità di genesi di stress lavoro correlato).



2^a fase individuazione del pericolo stress: orari di lavoro



Tutte le mansioni svolgono attività sui tre turni lavorativi, ma per un periodo stagionale (da 3 a 6 mesi/anno):

- il punteggio è quindi 3 (lavoro su tre turni anche notturno) per tutte le mansioni;
- solo l'addetto officina carpenteria ha punteggio 1 (giornaliero).



2^a fase individuazione del pericolo stress: ritmi di lavoro e ripetitività



L'analisi dei ritmi e dei carichi di lavoro è stata effettuata osservando direttamente gli operatori.

Per dare una valutazione della effettiva ripetitività delle attività è stato attribuito un punteggio da 1 a 5 consentendo così di ottenere la seguente graduazione:

- 1 = operazione di durata > 30 minuti
- 2 = operazione di durata < 30 minuti > 15 minuti
- 3 = operazione di durata < 15 minuti > 5 minuti
- 4 = operazione di durata < 4 minuti > 1 minuto
- 5 = operazione di durata < 1 minuto



2^a fase individuazione del pericolo stress: ritmi di lavoro e ripetitività



E' stata valutata:

- a bassa ripetitività: l'azione cui è attribuito un punteggio da 1 a 4
- a media ripetitività: l'azione cui è attribuito un punteggio 5 o > 5



2^a fase individuazione del pericolo stress: ritmi di lavoro e ripetitività



Con riferimento alle due mansioni di

- **addetto officina carpenteria** non sussiste alcun elemento di ripetitività, né di monotonia
- **carrellista**, pur non essendovi evidenza di attività ripetitive, si può supporre una certa monotonia nello svolgimento dell'attività di guida del carrello che dovrebbe essere superata attraverso un buon controllo delle pause e delle sostituzioni.



2^a fase individuazione del pericolo stress: analisi degli infortuni



La statistica sull'andamento degli infortuni è stata elaborata considerando gli infortuni dal 2004 al 2008 (5 anni) al fine di individuare le mansioni che hanno registrato un maggior numero di infortuni.

L'azienda ha registrato un totale di 379 infortuni nel corso del quinquennio 2004-2008, con una media di circa 75,8 infortuni/anno/n° mansioni presenti. La gravità degli infortuni ha registrato i seguenti indici medi, calcolati sulla base del numero dei giorni di infortunio:

- assenze da 1-3 gg: indice 10,6
- **assenze da 4-6 gg.:** **indice 21**
- assenze da 9-19 gg.: indice 18
- assenze da 20-39 gg.: indice 10,33
- assenze > 40gg.: indice 10,33.



2^a fase individuazione del pericolo stress: analisi degli infortuni



Si è poi passati ad analizzare quali mansioni sono state coinvolte in infortuni e con quale indice di gravità così graduato:

- **a basso rischio infortunistico:** per quelle mansioni che hanno registrato un numero di infortuni ≤ 10 nel totale dei 5 anni considerati;
- **a medio rischio infortunistico:** per quelle mansioni che hanno registrato un numero di infortuni $> 10 \leq 30$ nel totale dei 5 anni considerati;
- **ad alto rischio infortunistico:** per quelle mansioni che hanno registrato un numero di infortuni > 30 nel totale dei 5 anni considerati.

Come evidenziato dagli indici, la maggior parte degli infortuni ha una gravità medio/bassa, comportando un'assenza da un minimo di 4 ad un massimo di 19 giorni.



2^a fase individuazione del pericolo stress: analisi degli infortuni



Sono state considerate solo le mansioni

- a medio rischio infortunistico: numero di infortuni $> 10 \leq 30$
- ad alto rischio infortunistico: numero di infortuni > 30



2^a fase individuazione del pericolo stress: turn over/assenteismo



Sulla base dei dati forniti dall'ufficio personale per gli anni 2006-2007-2008 è emerso un turn over non significativo così riassumibile:

- addetto riempitrice/raddizatrice: 3 dimissioni
- addetto presse: 2 dimissioni
- carrellista: 3 dimissioni



2^a fase individuazione del pericolo stress: mansioni potenzialmente a rischio



Mansione	Rischi specifici per mansione	Orario di lavoro	Ripetitività	Monotonia	Rischio infortunistico	Turn over
Addetto Raddrizzatore	Sotto controllo	Alta probabilità	Bassa	Bassa	Medio	Non significativo
Addetto Etichettatrice	Sotto controllo	Alta probabilità	Bassa	Bassa	Medio	Non significativo
Addetto officina carpenteria	Migliorabile	Bassa probabilità	Bassa	Bassa	Medio	Non significativo
Addetto officina manutenzione	Sotto controllo	Alta probabilità	Bassa	Bassa	Medio	Non significativo
Avvolgitrice	Sotto controllo	Alta probabilità	Bassa	Bassa	Alto	Non significativo
Palettizzatore	Sotto controllo	Alta probabilità	Bassa	Bassa	Alto	Non significativo
Capo Impianto	Sotto controllo	Alta probabilità	Bassa	Bassa	Alto	Non significativo
Addetto presse produzione PET	Sotto controllo	Alta probabilità	Bassa	Bassa	Alto	Non significativo
Carrellista	Migliorabile	Alta probabilità	Bassa	Media	Alto	Basso



Programma di miglioramento



Programma di miglioramento:

- 1) miglioramento della comunicazione in azienda;
- 2) maggiore coinvolgimento dei lavoratori (carpentieri e carrellisti) nelle problematiche di sicurezza;
- 3) formazione mirata all'aggiornamento professionale per carpentieri e carrellisti;
- 4) verifica dei risultati delle attività di miglioramento.