

Esempio di griglia per l' identificazione di rischi in una mansione o posto di lavoro che potrebbero dare problemi ai lavoratori anziani o comunque influire sul normale invecchiamento dei giovani

(libera traduzione con parziali modifiche ed integrazioni da INRS, 2011)

<http://www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/publications.html?refINRS=ED%206097>

Settori di azione		Rischi da identificare	Hai individuato rischi?		Priorità
			SI	SI, molto rilevanti	
Migliorare le condizioni di lavoro	Rischi legati al lavoro fisico	Mantenimento prolungato di posture disagiati			
		Sforzi molto intensi			
		Movimentazione carichi			
		Movimenti ripetitivi			
	Rischi legati all'organizzazione	Lavoro notturno o in turni			
		Orari a slittamento o frazionati			
		Permanenza (guardia) o pronta disponibilità			
		Cadenza imposta da una macchina o da un collega			
		Assenza di possibilità di recupero (assenza di micropause)			
	Rischi legati all'ambiente di lavoro	Assenza di pause			
		Lavoro frammentario			
		Ambiente severamente caldo o freddo			
		Condizioni di difficoltà visive (<i>ad esempio insufficiente illuminazione localizzata od abbagliamenti</i>)			
		Esposizione a sostanze tossiche			
		Esposizione a rumore			
Sviluppare competenze e far leva sulle stesse	Fattori che penalizzano lo sviluppo di competenze	Segnalazioni sonore non udibili			
		Lavoro monotono			
	Fattori che penalizzano	Mancanza di formazione			
		Metodi di lavoro rigidamente imposti			

	l'uso di competenze	Raggiungimento di picchi di attività imprevisti			
	Saperi da mantenere	Mancata identificazione di un sapere particolare			
		Mancato coinvolgimento dei lavoratori anziani nella trasmissione delle conoscenze			
Motivare i dipendenti	Rischi legati alla gestione dei cambiamenti	Modifiche nel modo di lavorare			
		Modifiche nei valori dell'impresa			
	Rischi psicosociali	Assenza di spazi decisionali nell'organizzazione del lavoro individuali "assenza di margini di manovra"			
		Relazioni con pubblico o clienti "difficili" (interni o esterni)			
		Competitività tra diverse mansioni			
		Imprecisioni nelle mansioni (compiti mal definiti, contraddizioni)			
		Mancanza di sostegno e di riconoscimento da parte dei superiori			
		Mancanza di sostegno del gruppo			

Precisazioni importanti sulla griglia

*Questo strumento va sperimentato ed eventualmente adattato alla specifica realtà. La griglia non è una valutazione dei rischi: è nata per una **prima analisi di mansione o posto di lavoro**, per discutere priorità, per proporre eventuali miglioramenti o per sviluppare approfondimenti nella identificazione e valutazione dei rischi.*

Qualche spiegazione sulla griglia...

Qualche spiegazione sulla griglia

Rischi	Commenti
Mantenimento prolungato di posture disagiati	Questi rischi possono sollecitare eccessivamente muscoli, tendini, articolazioni o cuore, accelerando nel tempo il normale invecchiamento
Sforzi molto intensi	
Movimentazione carichi	
Movimenti ripetitivi	
Lavoro notturno o in turni	Il lavoro in orari atipici disturba sonno, digestione, apparato cardiocircolatorio...
Orari a slittamento o frazionati	
Permanenza (guardia) o pronta disponibilità	
Cadenza imposta da una macchina o da un collega	L'imposizione di un lavoro con cadenza fissa o con continue interruzioni non permette al lavoratore di utilizzare la sua esperienza per organizzarsi il suo lavoro e gestirsi fasi di recupero
Assenza di possibilità di recupero (assenza di micropause)	
Assenza di pause	
Lavoro frammentato	
Ambiente severamente caldo o freddo	Questi rischi possono favorire usura prematura del lavoratore o compromettere sue capacità quando favoriscono l'insorgenza di disturbi o malattie muscoloscheletriche, sordità, malattie vascolari, tumori...
Condizioni di difficoltà visive	
Esposizione a sostanze tossiche	
Esposizione a rumore	
Esposizione a vibrazioni	
Segnalazioni sonore non udibili	Le comunicazioni debbono pervenire a tutti i lavoratori per evitare infortuni Un ambiente di lavoro rumoroso provoca fatica uditiva, ossia temporanea riduzione dell'udito.
Lavoro monotono	Un lavoro monotono non permette di apprendere nuove abilità e può causare demotivazione
Mancanza di formazione	Verificare se nel posto di lavoro esaminato occorrono competenze particolari che non tutti i lavoratori assegnati potrebbero avere. Questa carenza formativa potrebbe manifestarsi con difficoltà nell'espletare compiti.
Metodi di lavoro rigidamente imposti o con prescrizioni rigidamente dettagliate	L'imposizione di un metodo di lavoro o prescrizioni rigide tolgono al lavoratore margini di manovra (ampiezza decisionale) che gli permetterebbero di applicare tutte le sue capacità
Raggiungimento di picchi di attività imprevisti	I picchi di attività imprevisti sono nocivi se non sono seguiti da un periodo di recupero
Lavoro frammentato	Un lavoro frammentato, ossia spesso interrotto da eventi casuali imprevisti, non permette al lavoratore di prevedere e preparare la sua attività. Gli resta solo l'impressione di dover saltare continuamente "di palo in frasca".
Mancata identificazione di un sapere particolare	Quando un ritardo nell'acquisizione di competenze necessarie in un posto di lavoro è importante, è rischioso per l'impresa non organizzare la trasmissione di questi saperi

Mancato coinvolgimento dei lavoratori anziani nella trasmissione delle conoscenze	<p>Il sapere si presenta in 3 forme:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sapere teorico, che può essere trasmesso dalla formazione, - saper fare, che è l'applicazione del sapere teorico (e che richiede una fase di tutoraggio sul posto di lavoro) - saper essere, che raggruppa attitudini e comportamenti che è necessario adottare in ciascuna situazione di lavoro (questo tipo di sapere si acquista soprattutto nel contatto con lavoratori anziani esperti nella mansione)
Modifiche nel modo di lavorare	<p>Un cambiamento genera spesso condizioni di stress. L'assenza di comunicazione sulle cause che portano a modifiche nei metodi di lavoro o ad una rimessa in discussione dei valori portanti di un'impresa, così come una carenza nell'accompagnamento dei lavoratori, provoca da parte loro una reazione di resistenza e di stress. <i>Un esempio di situazione di rischio: contraddizioni tra consegne ed etica professionale</i></p>
Modifiche nei valori dell'impresa	
Assenza di spazi decisionali nell'organizzazione del lavoro individuali "assenza di margini di manovra"	In questa condizione, il lavoratore si rende conto di non poter utilizzare la sua esperienza
Relazioni con pubblico o clienti "difficili" (interni o esterni)	In queste condizioni il lavoratore è esposto a conflitti od aggressioni
Competitività tra diverse mansioni	<p>Contraddizione da riconoscere: obiettivi di gruppo e valutazione individuale. Questa situazione genera stress e conflitti tra lavoratori, che sono fonte ben identificata di demotivazione nei lavoratori esperti.</p> <p>La mancanza di precisione nel compito affidato è fonte ben identificata di stress.</p>
Imprecisioni nelle mansioni (compiti mal definiti, contraddizioni)	
Mancanza di sostegno e di riconoscimento da parte dei superiori	<p>La mancanza di riconoscimento e di sostegno sono fonti ben conosciute di stress nei lavoratori esperti</p>
Mancanza di sostegno del gruppo	