

## GESTIONE DEI RISCHI RILEVANTI PER L'ETA'

### A DATI DELL'IMPRESA, DEGLI ADDETTI E DELLA MANSIONE

AZIENDA	XXX	MANSIONE/GRUPPO	<b>Addetto a catena montaggio</b>			
			N°	N°		
REGIONE	XXX	N. LAVORATORI	MASCHI	42	DI CUI > 45 ANNI	22
			FEMMINE	21	DI CUI > 45 ANNI	7



ELENCO DEI COMPITI				
caricamento semilavorati	X	A		
montaggio oblò con avvitatore	X	B		
assemblaggio guarnizione	X	C		
scarico materiali residui	x	D		
		E		
		F		
		G		
ALTRO:		H		

**SEGNALARE CON "X" SE IL COMPITO VIENE ABITUALMENTE EFFETTUATO**

### B RISCHI LEGATI AL LAVORO FISICO (SEGNALARE PER OGNI COMPITO LA PRESENZA DEI PARAMETRI SOTTO INDICATI)

#### B1 MANTENIMENTO PROLUNGATO DI POSTURE STATICHE E/O INCONGRUE

		A	B	C	D	E	F	G	H
Vengono mantenute posture statiche o sovraccaricanti?	<b>SI</b>	X	X	X	X				
	<b>NO</b>								

#### B2 SFORZI FISICI MOLTO INTENSI

		A	B	C	D	E	F	G	H
Vi sono attività che comportano picchi di forza o attività fisiche molto impegnative?	<b>SI</b>	X							
	<b>NO</b>		X	X	X				

#### B3 MOVIMENTAZIONE DI CARICHI

		A	B	C	D	E	F	G	H
Vi sono attività di movimentazione/trasporto manuale di pesi superiori o uguali a 3 kg?	<b>SI</b>	X			X				
	<b>NO</b>		X	X					

#### B4 MOVIMENTI RIPETITIVI

		A	B	C	D	E	F	G	H
Vi sono attività nelle quali si ripetono le stesse azioni lavorative ciclicamente?	<b>SI</b>		X	X					
	<b>NO</b>	X			X				

### C RISCHI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE

#### C1 LAVORO A TURNI

LAVORO A PIÙ TURNI DIURNI	X
ORARI DI LAVORO A SLITTAMENTO O FRAZIONATI	
IL LAVORO RICHIEDE PRONTA REPERIBILITA'	
LAVORO A PIÙ TURNI ANCHE NOTTURNI	

#### C2 DURATA DEL LAVORO, PAUSE E RECUPERI

ORE MENSILI ECCEDENTI LE ORE CONTRATTUALI	
CARENZA DI PAUSE DI RECUPERO	X
DURATA DEL TURNO > 8 ORE	
PRESENZA DI RIENTRO DURANTE TURNO RIPOSO	X

**D RISCHI LEGATI ALL'AMBIENTE DI LAVORO****D1 CONDIZIONI DI ILLUMINAZIONE AMBIENTALE**

	A	B	C	D	E	F	G	H
illuminazione generale o localizzata insufficiente?	<b>SI</b> X							
	<b>NO</b>	X	X	X				

**D2 CONDIZIONI MICROCLIMATICHE**

	A	B	C	D	E	F	G	H
L'ambiente è severamente caldo o freddo?	<b>SI</b> X							
	<b>NO</b>	X	X	X				

**D3 ESPOSIZIONE A SOSTANZE TOSSICHE**

	A	B	C	D	E	F	G	H
Sono presenti inquinanti chimici particolari?	<b>SI</b> X							
	<b>NO</b>	X	X	X				

**D4 ESPOSIZIONE A RUMORE**

	A	B	C	D	E	F	G	H
Esistono condizioni di difficile percezione di suoni/segnali di allarme sonori o voce parlata?	<b>SI</b> X	X	X	X				
	<b>NO</b>							

**D5 ESPOSIZIONE A VIBRAZIONI**

	A	B	C	D	E	F	G	H
Esistono condizioni di esposizione a vibrazioni?	<b>SI</b>	X						
	<b>NO</b> X		X	X				

**D6 SPAZI INADEGUATI ALLE ATTIVITA' SVOLTE**

	A	B	C	D	E	F	G	H
Esistono condizioni di ambienti di spazio limitato rispetto alle attrezzature utilizzate?	<b>SI</b> X		X					
	<b>NO</b>	X		X				

**D7 ARREDI INADEGUATI ALLE ATTIVITA' SVOLTE**

	A	B	C	D	E	F	G	H
Esistono condizioni di ambienti con arredi che inducono posture disagiati?	<b>SI</b> X			X				
	<b>NO</b>	X	X					

**E FATTORI CHE PENALIZZANO LO SVILUPPO, L'UTILIZZO, LA TRASMISSIONE DI COMPETENZE****E1 LAVORO MONOTONO**

Vi sono condizioni di lavoro monotono?	<b>SI</b> X
	<b>NO</b>

**E2 CARENZA DI FORMAZIONE**

Esistono situazioni di carenza di formazione?	<b>SI</b>
	<b>NO</b> X

**E3 METODI DI LAVORO RIGIDAMENTE IMPOSTI**

Sono presenti metodi di lavoro rigidamente imposti?	<b>SI</b> X
	<b>NO</b>

**E4 RAGGIUNGIMENTO DI PICCHI DI ATTIVITA' IMPREVISTI**

Il compito può prevedere picchi di attività imprevisti?	<b>SI</b> X
	<b>NO</b>

**E5 MANCATA IDENTIFICAZIONE DI UN SAPERE PARTICOLARE**

Sono identificate le particolari competenze da trasmettere ai lavoratori con meno esperienza?	<b>SI</b>
	<b>NO</b> X

**E6 MANCATO COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI ANZIANI NELLA TRASMISSIONE DELLE CONOSCENZE**

Vengono coinvolti i lavoratori anziani nella trasmissione delle competenze?	<b>SI</b>
	<b>NO</b> X

## F RISCHI PSICOSOCIALI

### F1 MODIFICHE NELLE MODALITA' DI LAVORO

Sono presenti situazioni che richiedono modifiche del modo di lavorare o modifiche nei valori dell'impresa?

SI	
NO	X

### F2 ASSENZA DI SPAZI DECISIONALI NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO ("ASSENZA DI MARGINI DI MANOVRA")

Non sussiste uno spazio di autonomia decisionale?

SI	X
NO	

### F3 RELAZIONE CON PUBBLICO O CLIENTI "DIFFICILI"

Il compito prevede relazioni con pubblico o clienti "difficili"(interni o esterni)?

SI	
NO	X

### F4 COMPETITIVITA' TRA DIVERSE MANSIONI

E' presente competitività tra diverse mansioni?

SI	
NO	X

### F5 IMPRECISIONI NELLE DEFINIZIONI DELLE MANSIONI

Sono definiti con chiarezza i compiti e le mansioni?

SI	
NO	X

### F6 MANCANZA DI SOSTEGNO E DI RICONOSCIMENTO DA PARTE DEI SUPERIORI

Sussiste mancanza di sostegno e di riconoscimento da parte dei superiori?

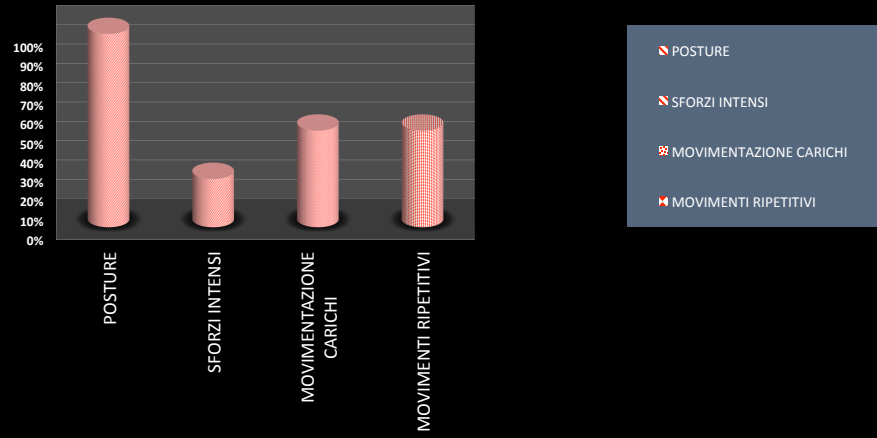
SI	X
NO	

### F7 MANCANZA DI SOSTEGNO E DI RICONOSCIMENTO DA PARTE DEL GRUPPO

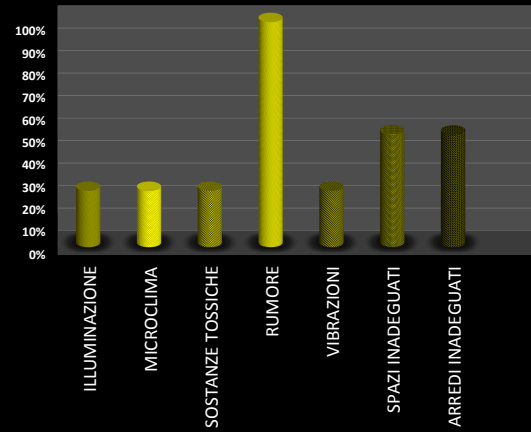
Sussiste mancanza di sostegno e di riconoscimento da parte del gruppo?

SI	
NO	X

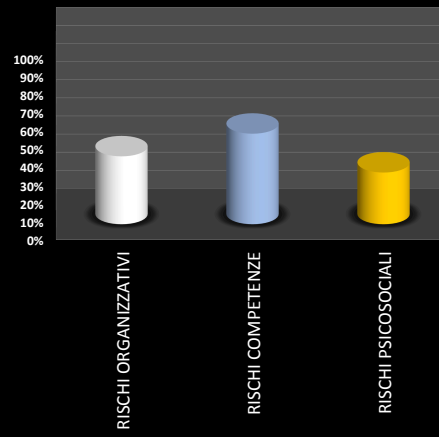
GESTIONE DEI RISCHI RILEVANTI PER L'ETA' - RISCHI LEGATI AL LAVORO FISICO



GESTIONE DEI RISCHI RILEVANTI PER L'ETA' - RISCHI LEGATI ALL'AMBIENTE DI LAVORO



GESTIONE DEI RISCHI RILEVANTI PER L'ETA' - RISCHI ORGANIZZATIVI E PSICOSOCIALI



## ORIENTAMENTI PREVENTIVI SUL LAVORO

### RISCHIO DA POSTURE DISAGEVOLI

Automazioni o ausiliazioni (meccanizzazioni, esoscheletri)

Evitare posture estreme che riducono la forza

Alternanza tra posture soprattutto se fisse ove attuabile (in piedi, seduti, semiseduti)

Cura delle posture; ridurre entità e durata le flessioni della colonna vertebrale lombare e cervicale

Vita e lavoro non sedentari ma senza sovraccarichi ritardano il calo funzionale

Questi rischi possono sollecitare eccessivamente muscoli, tendini, articolazioni o cuore, accelerando nel tempo il normale invecchiamento

### RISCHIO DA MOVIMENTAZIONE CARICHI E SFORZI FISICI INTENSI

Limitazioni per attività fisiche molto impegnative e prolungate specialmente ma non solo in microclimi severi soprattutto caldi

Ridurre il sovraccarico acuto o cumulativo da movimentazione carichi, sforzi, posture tramite attrezzature/ausili - formazione

Eliminare gli sforzi massimali e ridurre sforzi prolungati

Distinzioni di pesi massimi in condizioni ideali per fasce d'età nella movimentazione manuale di carichi (es. ISO 11228-1 ISO TR 12295)

Per questi casi può essere utile l'Integrazione nella valutazione dei rischi di test di strain eseguiti dal medico competente, es. sulla frequenza cardiaca e/o altri (UNI EN ISO 12894; UNI EN ISO 9886)

Questi rischi possono sollecitare eccessivamente muscoli, tendini, articolazioni o cuore, accelerando nel tempo il normale invecchiamento

### RISCHIO DA MOVIMENTI RIPETITIVI

Ridurre il sovraccarico acuto o cumulativo da sforzi, posture, ripetitività su ritmi poco sostenibili

Questi rischi possono sollecitare eccessivamente muscoli, tendini, articolazioni o cuore, accelerando nel tempo il normale invecchiamento

## ORIENTAMENTI PREVENTIVI SUL LAVORO

### RISCHI DA AMBIENTI DI LAVORO

Eliminare o ridurre l'esposizione ad ambienti troppo caldi o freddi, preferibilmente al di sotto dei livelli di attenzione

In caso di riduzione di acuità visiva, della percezione della distanza degli oggetti, della distinzione tra colori scuri molto simili e maggior sensibilità agli abbagliamenti:  
Miglioramento della illuminazione: applicare contrasti di colore ed illuminazione supplementare radente e/o localizzata, eliminazione di abbagliamenti e riflessi

In caso di difficoltà di accomodazione, riduzione del 20-30% del campo visivo:  
Caratteri o schermi più grandi, per i VDT generalmente è preferita una collocazione dello schermo più bassa (è opportuno un braccio regolabile)

Attenzione alle lenti progressive sulle scale;  
Importante per alcune attività specchi retrovisori multipli, anche per l'artrosi cervicale che limita la rotazione della testa

Eliminare o ridurre l'esposizione a sostanze tossiche, preferibilmente al di sotto dei livelli di attenzione

In caso di difficoltà a percepire o comprendere suoni soprattutto in ambienti rumorosi:  
riduzione dell'esposizione a rumore sin dall'inizio dell'attività onde evitare la sommazione di effetti con la presbiacusia.

Amplificazione di allarmi sonori e/o segnalazioni luminose supplementari  
Cura nella scelta di otoprotettori non eccessivamente attenuanti per non isolare completamente il lavoratore da allarmi e comunicazioni

Eliminare o ridurre l'esposizione a vibrazioni, preferibilmente al di sotto dei livelli di attenzione

In caso di segnalazioni sonore non udibili: amplificazione di allarmi sonori e/o segnalazioni luminose supplementari

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...  
L'effetto aumenta nel tempo con l'età e con l'anzianità di lavoro.

Le comunicazioni debbono pervenire a tutti i lavoratori per evitare infortuni

Un ambiente di lavoro rumoroso provoca fatica uditiva, ossia temporanea riduzione dell'udito

## ORIENTAMENTI PREVENTIVI SUL LAVORO

### RISCHI ORGANIZZATIVI

Migliorare per tutti il regime di turni (rapida successione) e ridurre od eliminare per l'anziano i turni notturni soprattutto quando vengono percepiti come più affaticanti

Curare flessibilità, maggior autogestione di ritmi e pause, consenso al part time, allontanamento su richiesta dai turni notturni

Il lavoro in orari atipici disturba sonno, digestione, apparato cardiocircolatorio.  
L'effetto aumenta nel tempo con l'età e con l'anzianità di lavoro.

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  
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".



## **ORIENTAMENTI PREVENTIVI SUL LAVORO**

### **RISCHI LEGATI ALLO SVILUPPO DELLE COMPETENZE**

Formazione del lavoratore anziano adeguata all'adulto (il lavoratore anziano preferisce conoscerne e scoprirne l'utilità)

Un lavoro monotono non permette di apprendere nuove abilità e può causare demotivazione

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

### **RISCHI LEGATI ALL'UTILIZZO DI COMPETENZE**

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

I picchi di attività imprevisti sono nocivi se non sono seguiti da un periodo di recupero

### **RISCHI LEGATI ALLA TRASMISSIONE DI COMPETENZE**

Le funzioni cognitive si riducono con l'età soprattutto avanzata ma possono essere compensate da memoria a lungo termine, conoscenze acquisite, esperienza, senza riduzione di prestazione lavorativa

Curare i tempi per pensare a compiti complessi e per imparare compiti nuovi

Valorizzare le conoscenze acquisite

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

Il sapere si presenta in 3 forme:

- 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)

## **ORIENTAMENTI PREVENTIVI SUL LAVORO**

### **RISCHI PSICOSOCIALI**

Per contrastare la riduzione progressiva della resistenza allo stress:

- Evitare gli open space
- Curare flessibilità, maggior autogestione di ritmi e pause, consenso al part time, allontanamento su richiesta dai turni notturni

Contraddizione da riconoscere in caso di competitività tra diverse mansioni: obiettivi di gruppo e valutazione individuale. Questa situazione genera stress e conflitti tra lavoratori, che sono fonte ben identificata di demotivazione nei lavoratori esperti.

In condizione di assenza di margini di manovra decisionale, il lavoratore ha la percezione di non poter utilizzare la sua esperienza

In caso di relazione con pubblico o clienti difficili, il lavoratore è esposto a conflitti od aggressioni

La mancanza di precisione nell'affidare un compito è fonte ben identificata di stress

La mancanza di riconoscimento e di sostegno sono fonti ben conosciute di stress nei lavoratori esperti

### **RISCHI LEGATI ALLA GESTIONE DEI CAMBIAMENTI**

Curare i tempi per pensare a compiti complessi e per imparare compiti nuovi

Valorizzare le conoscenze acquisite