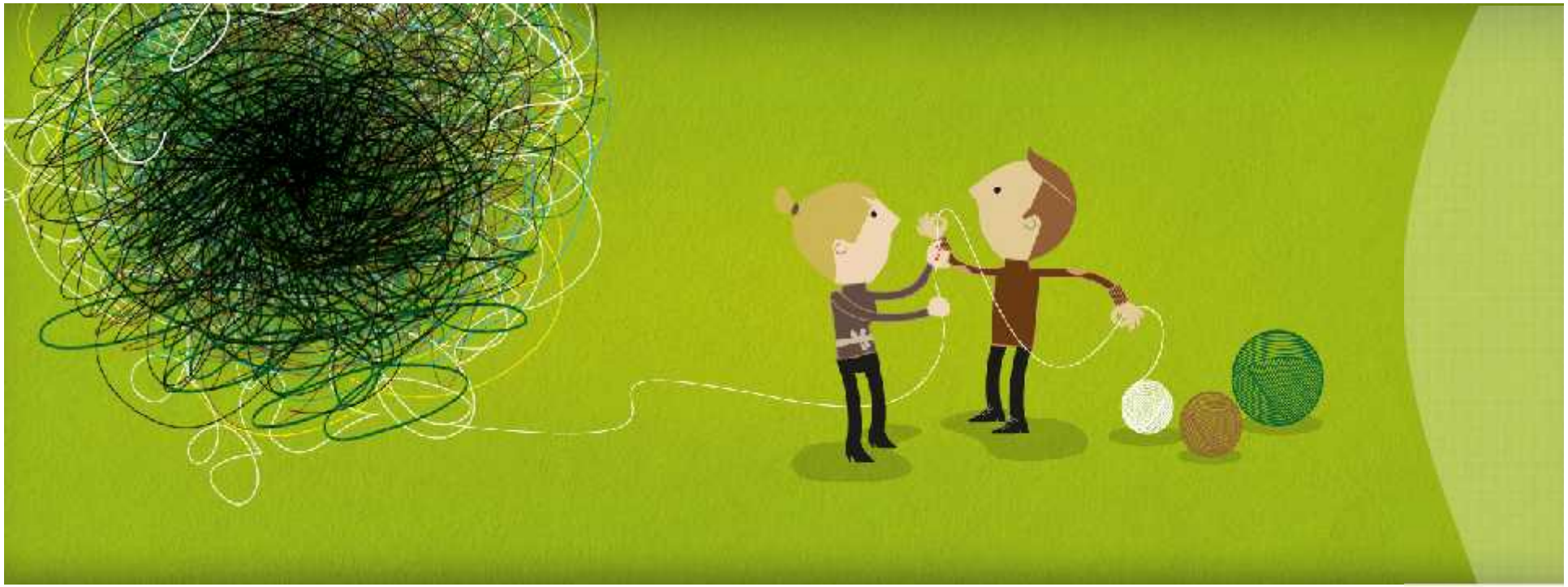


Criticità nella valutazione dello stress lavoro-correlato nel settore agricolo

Roberto BEDINI

SEA

Simone RICCIONI

SERVIT HSE

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

Dafne

Ergolab-Unina

SEA

ASL VITERBO

REGIONE LAZIO

Ambienti di lavoro sani e sicuri

La salute e la sicurezza sul lavoro riguardano tutti. Un bene per te. Un bene per l'azienda.

Prologo

Correva l'anno 2011, 1 gennaio , quando . . .

Prologo

Prime impressioni . . .

Prime soluzioni. . .

Cos'è lo stress?

"La cosa più stressante è dare una definizione allo stress"

Hans Selye

Cos'è la salute?

"Uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non la semplice assenza dello stato di malattia o infermità"

Organizzazione Mondiale della Sanità

World Health Organization

Cos'è lo stress?

"Un insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore".

Lo stress connesso al lavoro può influire negativamente sulle condizioni di salute e provocare persino infortuni.

National Institute for Occupational Safety and Health

Cos'è lo stress?

"Lo stress è la reazione avversa ad eccessive pressioni o ad altro tipo di richieste; esiste, comunque, una profonda differenza tra il concetto di "pressione", fattore talvolta positivo e motivante, e lo stress che insorge quando il peso di tale pressione diventa eccessivo".

Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro

INAIL
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

Dafne

Ergolab-Uniroma

SEA

ASL VITERBO

REGIONE LAZIO

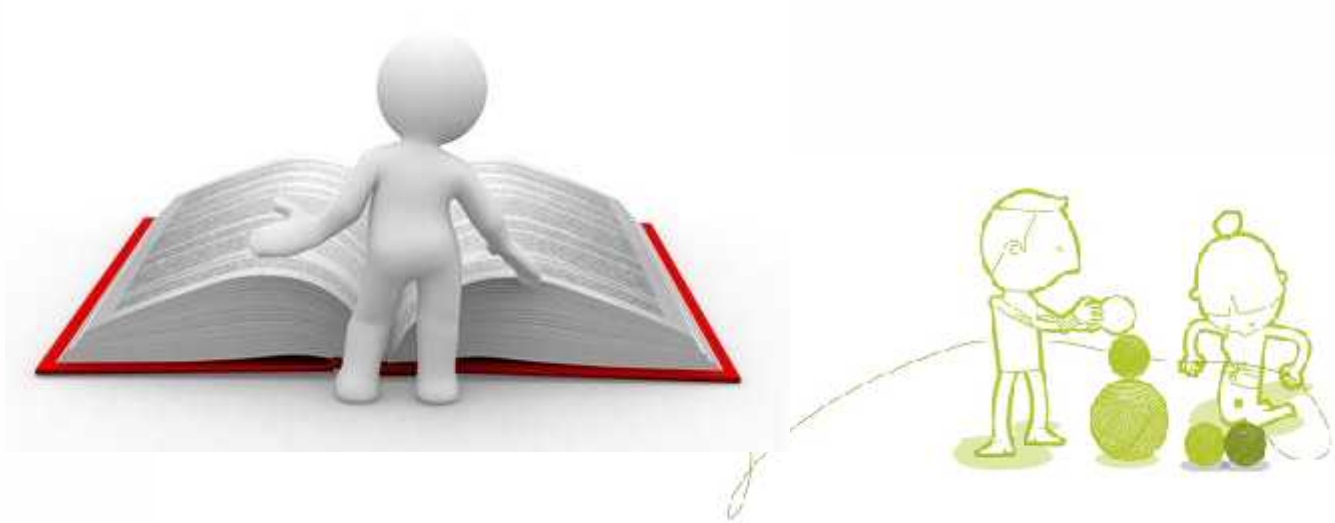
Ambienti di lavoro sani e sicuri

Riferimenti legislativi

Il D.Lgs. 81/08 stabilisce che La Valutazione dei rischi deve fare riferimento a "tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004" (art. 28, comma 1).

Riferimenti legislativi

In data 17/11/2010, la Commissione Consultiva ha approvato le indicazioni per la valutazione dello stress lavoro correlato, diffuse dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sul proprio sito internet, con Lettera Circolare prot. 15/SEGR/0023692 e successivamente rese note anche con Comunicato ufficiale del Ministero stesso (G.U. 304 del 30/12/2010).



Riferimenti legislativi

Circ. 18 novembre 2010 – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro

APPROVAZIONE DELLE INDICAZIONI NECESSARIE ALLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO DI CUI ALL'ARTICOLO 28, COMMA 1- BIS, DEL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81, e s.m.i.

Riferimenti legislativi - Circ. 18 novembre 2010

Valutazione Preliminare: rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie;

Pianificazione ed adozione degli opportuni interventi correttivi;

Valutazione approfondita.

Check List ex ISPESL INAIL

Il Dipartimento di Medicina del Lavoro dell'ISPESL e conclusa in INAIL Il processo di traduzione, contestualizzazione dell'adattamento italiano della metodologia dell'HSE e di validazione del questionario-strumento indicatore è stato frutto di un lungo lavoro di ricerca che ha coinvolto un campione di oltre 6.300 lavoratori provenienti da tutto il territorio nazionale, con il contributo attivo di 75 aziende, Istituti Universitari e strutture del Servizio Sanitario Nazionale. . .

ERGO

La *check list INAIL* può essere utilizzata come Valutazione preliminare.

Check List ex ISPESL INAIL

Contenuto . . .

I - EVENTI SENTINELLA (10 indicatori aziendali)	II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)	III - AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)
Infortuni	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	Funzione e cultura organizzativa
Assenza per malattia		
Assenze dal lavoro	Pianificazione dei compiti	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
Ferie non goduto		
Rotazione del personale	Carico di lavoro - ritmo di lavoro	Evoluzione della carriera
Turnover	Orario di lavoro	Autonomia decisionale controllo del lavoro
Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		
Richieste visite straordinarie		Rapporti interpersonali sul lavoro
Segnalazioni stress lavoro-correlato		Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro
Istanze giudiziarie		

Check List ex ISPESL INAIL

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area; la somma dei punteggi attribuiti alle tre aree consente di identificare il proprio posizionamento nella tabella dei livelli di rischio, esprimendo il punteggio ottenuto in valore percentuale, rispetto al punteggio massimo.

Check List ex ISPESL INAIL

Area I – Area indicatori aziendali

Come si presenta:

N.	INDICATORE	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 ☐	1 ☐	4 ☐	....	
	$\frac{\text{n° infortuni}}{\text{n° lavoratori}} \times 100$ ultimo anno **diminuito, inalterato, aumentato** rispetto a: $\frac{\text{n° infortuni totali negli ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori degli ultimi 3 anni}} \times 100$ (sono compresi anche gli infortuni "in itinere" in presenza di lavoro a turni)					
2	ASSENZA PER MALATTIA*	0 ☐	1 ☐	4 ☐	....	
	(*) devono essere considerati i giorni di assenza per malattia indipendentemente dalla sua natura. Sono escluse maternità, allattamento					
3	% ASSENZE dal lavoro	0 ☐	1 ☐	4 ☐	....	
	% Assenze dal lavoro [ad esempio: permessi per malattia; periodi di aspettativa per motivi personali; assenze ingiustificate; mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.)] Non si considera assenza quella legata ad una agitazione di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate. **Formula di calcolo: [Num. ore lavorative perse / Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto] x 100**					
4	% FERIE NON GODUTE	0 ☐	1 ☐	4 ☐	....	
	.... % Ferie non godute Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione. **Formula di calcolo: [Num. di giorni di ferie non usufruite / Num. di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate] x 100**					
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE	0 ☐	1 ☐	4 ☐	....	
	$\frac{\text{n° trasferimenti richiesti}}{\text{n° lavoratori}} \times 100$ ultimo anno **diminuito, inalterato, aumentato** rispetto a: $\frac{\text{n° trasferimenti richiesti ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$					
6	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti entrati dall'azienda)	0 ☐	1 ☐	4 ☐	....	
	$\frac{\text{n° uscite + entrati}}{\text{n° lavoratori}} \times 100$ ultimo anno **diminuito, inalterato, aumentato** rispetto a: $\frac{\text{n° usciti + entrati ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$					

N.	INDICATORE	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
7	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINARI	0 ☐	1 ☐	4 ☐	....	
8	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 ☐	1 ☐	4 ☐	....	
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENTELE DEI LAVORATORI ALL'AZIENDA O AL MEDICO COMPETENTE	0 - NO ☐		4 - SI ☐	....	
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO/ MOLESTIE MORALI e/o SESSUALI	0 - NO ☐		4 - SI ☐	....	
	TOTALE PUNTEGGIO					

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

Dafne

Ergolab-Unitus

SEA

ASL VITERBO

REGIONE LAZIO

Ambienti di lavoro sani e sicuri

Check List ex ISPESL INAIL

Area II-Area contenuto del lavoro

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO
(Fare riferimento al Documento di valutazione dei rischi)

N.	INDICATORE	SI	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	1 ☐	0 ☐		
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	1 ☐	0 ☐		
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	1 ☐	0 ☐		
4	Microclima adeguato	0 ☐	1 ☐		

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO

N.	INDICATORE	SI	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
20	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	0 ☐	1 ☐		
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	1 ☐	0 ☐		
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	1 ☐	0 ☐		
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	1 ☐	0 ☐		
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	1 ☐	0 ☐		
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	1 ☐	0 ☐		se non previsto segnare NO

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

N.	INDICATORE	SI	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	1 ☐	0 ☐		
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0 ☐	1 ☐		
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	1 ☐	0 ☐		
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	1 ☐	0 ☐		
18	Chiara definizione dei compiti	0 ☐	1 ☐		

ORARIO DI LAVORO

N.	INDICATORE	SI	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	1 ☐	0 ☐		
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	1 ☐	0 ☐		
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	1 ☐	0 ☐		
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	1 ☐	0 ☐		
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0 ☐	1 ☐		

Check List ex ISPESL INAIL

Area III - Area Contesto del lavoro

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

N.	INDICATORE	SI	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
37	Diffusione organigramma aziendale	0 ☐	1 ☐		
38	Presenza di procedure aziendali	0	1		

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

N.	INDICATORE	SI	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 ☐	1 ☐		
49	I ruoli sono chiaramente definiti	0	1		

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

N.	INDICATORE	SI	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 ☐	1 ☐		
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	0 ☐	1 ☐		

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

N.	INDICATORE	SI	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	1 ☐	0 ☐		
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 ☐	1 ☐		

INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

N.	INDICATORE	SI	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0 ☐	1 ☐		
64	Possibilità di orario flessibile	0 ☐	1 ☐		

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

N.	INDICATORE	SI	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0 ☐	1 ☐		
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	0 ☐	1 ☐		

Ottenimento dei punteggi

Totale punteggi della check list:

I - EVENTI SENTINELLA

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI		0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO		**0**		**2**		**5**	

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro		0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti		0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro ritmo di lavoro		0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro		0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO		**0**	**13**	**14**	**25**	**26**	**36**

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa		0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione		0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera		0	1	2		3	
Autonomia decisionale controllo del lavoro		0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro		0	1	2	3		

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTENUTO DEL LAVORO	
CONTESTO DEL LAVORO	
INDICATORI AZIENDALI*	
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	

Ottenimento dei punteggi

Livelli di rischio:

	DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
	0	10	RISCHIO BASSO 25%	Non emerge una situazione di rischio da stress lavoro correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive. Il datore di lavoro deve unicamente inserire la valutazione effettuata nel DVR. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.
	11	23	RISCHIO MEDIO 50%	Si rileva una situazione di medio rischio stress lavoro correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate. Se gli interventi correttivi risultano inefficaci, si procede, alla fase di valutazione successiva (VALUTAZIONE APPROFONDITA)
	24	48	RISCHIO ALTO + di 50%	Si rileva una situazione di alto rischio stress lavoro correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive urgenti. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate. Se gli interventi correttivi risultano inefficaci, si procede, alla fase di valutazione successiva (VALUTAZIONE APPROFONDITA)

Check List ex ISPESL INAIL

Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro correlato identifichi un "rischio non rilevante", tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un "piano di monitoraggio", ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella.

Rischio non rilevante

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
RISCHIO NON RILEVANTE ≤ 25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Check List ex ISPESL INAIL

Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive e se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

Rischio medio

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
RISCHIO MEDIO **>25% o ≤ 50%**	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede, alla fase di valutazione approfondita.

Check List ex ISPESL INAIL

Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola area, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di contesto e/o di Contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive e se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

Rischio alto

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
RISCHIO ALTO	L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio stress lavoro-correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita.

Nascono i primi dubbi . . .

L'applicazione della check list per la valutazione preliminare del rischio da stress da lavoro correlato, è uno strumento efficace anche in campo agricolo?

Fattori di stress in Agricoltura

1. **Microclima (T°, umidità, ventilazione, illuminazione, etc.)**
2. **Irraggiamento solare**
3. **Lavoro in solitudine**
4. **MMC**
5. **Azioni ripetitive**
6. **Rumore e vibrazioni**

Campagna di valutazione

- Aziende agricole analizzate: 32
- Localizzazione delle aziende: alto Lazio
- Tipologie aziendali: agro-zootecniche ed agricole
- Rilevatori: tutti RSPP con provata e certificata esperienza
- Periodo di raccolta dati: primo semestre 2013

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

Dafne

Ergolab-Unitus

SEA

ASL VITERBO

REGIONE LAZIO

Ambienti di lavoro sani e sicuri

Campagna di valutazione

Per ogni azienda analizzata sono state rilevate le seguenti informazioni ritenute necessarie:

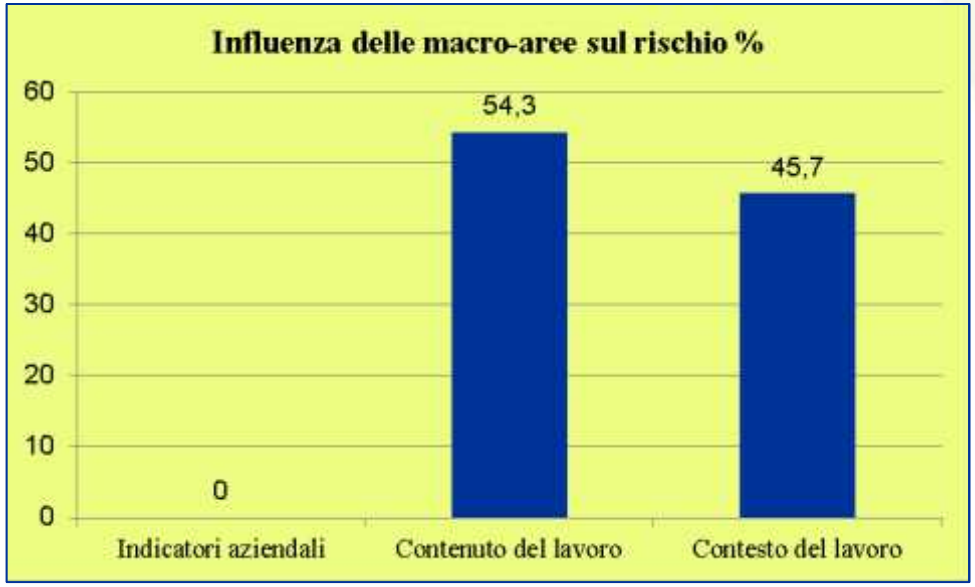
- ✓ **Numero dei dipendenti**
- ✓ **Frequenza certificata ai corsi di formazione dei lavoratori (art.37 D.lgs. 81/08)**
- ✓ **Svolgimento del ruolo RSPP (esterno, interno o D.d.L.)**
- ✓ **Nominativo del soggetto intervistato e ruolo svolto (R.L.S., D.d.L., Lavoratore)**
- ✓ **Comprensione dei quesiti da parte degli intervistati ed attinenza al macrosettore B1**

Obiettivi dello studio

Il primo obiettivo dello studio: *determinare l'influenza sul rischio totale dei singoli parametri appartenenti alle macro aree.*

Nell'analisi dei dati non è stata presa in considerazione l'area indicatori aziendali in quanto il valore associato ai suoi parametri è risultato sempre minore di 10.

I - EVENTI SENTINELLA							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI		0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO		0		2		5	



Elaborazione dei dati

con la collaborazione dell'Ing. *Leonardo LONGO*

L'elaborazione dei dati ottenuti è stata effettuata calcolando la media e la deviazione standard delle macro aree e dei parametri in esse contenute; il peso in percentuale dei singoli parametri sul rischio totale è il seguente:

PARAMETRO	% SUL RISCHIO TOTALE
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	38,42
Pianificazione dei compiti	2,15
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	10,88
Orario di lavoro	2,83
Funzione e cultura organizzativa	18,99
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0,26
Evoluzione della carriera	18,72
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	6,63
Rapporti interpersonali sul lavoro	1,12
Interfaccia casa – lavoro – conciliazione vita/lavoro	0,00

Lo studio dei dati in relazione al numero dei dipendenti ha evidenziato delle problematiche connesse al fatto che la maggior parte delle aziende (quasi il 70%) hanno *uno o due dipendenti*.

Risultati dei dati

Dai risultati ottenuti si evince che il parametro relativo all'*ambiente di lavoro e alle attrezzature* impiegate ha un peso di quasi il 40% sul valore complessivo del rischio, gli altri parametri influenti sono la *funzione e cultura organizzativa* e *l'evoluzione della carriera* con quasi il 20% ciascuno, mentre il *carico di lavoro* arriva al 10%

PARAMETRO	% SUL RISCHIO TOTALE
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	**38,42**
Pianificazione dei compiti	2,15
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	**10,88**
Orario di lavoro	2,83
Funzione e cultura organizzativa	**18,99**
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0,26
Evoluzione della carriera	**18,72**
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	6,63
Rapporti interpersonali sul lavoro	1,12
Interfaccia casa – lavoro – conciliazione vita/lavoro	0,00

Complessivamente questi 4 parametri contribuiscono a quasi il 90% (87,01%) nella determinazione del valore di rischio.

Risultati dei dati

Nella tabella seguente è riportato il peso percentuale dei 10 parametri sul rischio totale nel caso in cui l'*RSPP* è il *datore di lavoro* o è *esterno*.

PARAMETRO	RSPP (DdL) %	RSPP (EXT) %	Δ
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	39,06	38,03	0,10
Pianificazione dei compiti	2,89	1,71	0,26
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	10,24	11,26	-0,05
Orario di lavoro	**1,09**	**3,88**	**-0,56**
Funzione e cultura organizzativa	18,70	19,17	-0,01
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	**0,00**	**0,42**	**-1,00**
Evoluzione della carriera	19,33	18,36	0,03
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	7,52	6,10	0,10
Rapporti interpersonali sul lavoro	1,19	1,07	0,05
Interfaccia casa – lavoro – conciliazione vita/lavoro	0,00	0,00	0,00
Totale	100,00%	100,00%	

Dall'elaborazione si evince che la maggiore variazione si ha relativamente all'*orario di lavoro* e al *ruolo nell'ambito dell'organizzazione*. Ovvero nel caso in cui l'RSPP non sia il datore di lavoro, i suddetti due parametri mostrano un'influenza superiore nella determinazione del rischio. E' comunque da sottolineare che nel complesso i due parametri in esame hanno un peso marginale sul valore del rischio (< 5%).

Risultati dei dati

Di seguito sono riportati i pesi dei vari parametri in funzione della *presenza* o *assenza* di *formazione.*

PARAMETRO	NO FORMAZIONE	SI FORMAZIONE
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	**36,62**	**44,83**
Pianificazione dei compiti	2,14	2,21
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	12,47	5,17
Orario di lavoro	1,66	7,02
Funzione e cultura organizzativa	19,27	17,98
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0,33	0,00
Evoluzione della carriera	18,96	17,87
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	7,39	3,91
Rapporti interpersonali sul lavoro	1,14	1,02
Interfaccia casa – lavoro – conciliazione vita/lavoro	0,00	0,00
Totale	100,00 %	100,00 %

Nel caso di presenza di formazione nel personale, il parametro di *ambiente di lavoro* risulta avere un'influenza maggiore sul rischio totale. E' da sottolineare che la formazione è presente nel 20% delle aziende.

Risultati dei dati

Di seguito sono riportati i pesi dei vari parametri in funzione del fatto che il documento sia *redatto dal datore di lavoro o dal lavoratore*.

Parametro	Compilazione LAV	Compilazione DL
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	34,84	39,42
Pianificazione dei compiti	2,68	2,00
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	14,69	9,81
Orario di lavoro	1,79	3,13
Funzione e cultura organizzativa	20,44	18,59
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0,00	0,33
Evoluzione della carriera	20,64	18,19
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	2,88	7,68
Rapporti interpersonali sul lavoro	2,04	0,86
Interfaccia casa – lavoro – conciliazione vita/lavoro	0,00	0,00
Totale	100,00%	100,00%

Risultati dei dati

Come si evince dalla precedente tabella, la maggiore differenza di peso, si ha per il parametro relativo al *carico di lavoro* ovvero nel caso in cui il documento sia compilato dal datore di lavoro l'influenza del suddetto parametro sul rischio totale risulta inferiore rispetto al caso in cui sia il lavoratore a compilare il documento. E' da sottolineare che il documento è stato compilato dai lavoratori nel 20% dei casi.

PARAMETRO	COMPILAZIONE LAV	COMPILAZIONE DL
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	34,84	39,42
Pianificazione dei compiti	2,68	2,00
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	**14,69**	**9,81**
Orario di lavoro	1,79	3,13
Funzione e cultura organizzativa	20,44	18,59
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0,00	0,33
Evoluzione della carriera	20,64	18,19
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	2,88	7,68
Rapporti interpersonali sul lavoro	2,04	0,86
Interfaccia casa – lavoro – conciliazione vita/lavoro	0,00	0,00
Totale	100,00%	100,00%

Ancora dubbi . . . criticità riscontrate dai valutatori *

In un secondo momento è stata analizzata l'influenza che hanno sulla valutazione del rischio da stress-lavoro correlato *i quesiti ritenuti non coerenti con l'attività di tipo agricolo.*

In particolare le domande ritenute non attinenti in base alla difficoltà di comprensione e risposta degli intervistati sono le seguenti:

***** Si ricorda che gli RSPP rilevatori erano con provata e certificata esperienza . . .

Criticità riscontrate dai valutatori

1) Per la macro-area *Indicatori aziendali*

I3	% Assenze dal lavoro
I4	% Ferie non godute
I5	% Trasferimenti interni richiesti dal personale
I6	% Rotazione de personale (usciti-entrati)

2) Per la macro-area *Contenuto del lavoro*, relativamente al parametro *Orario di lavoro*

O30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario
O35	E' abituale il lavoro a turni notturni
O36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione

3) Per la macro-area *Contesto del lavoro*, relativamente al parametro *Funzione e cultura organizzativa*

F41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale
F46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi i codici disciplinari)
F47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing….)

4) Per la macro-area *Contesto del lavoro*, relativamente al parametro *Evoluzione della carriera*

E52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera
E53	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi
E54	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza

5) Per la macro-area *Contesto del lavoro*, relativamente al parametro *Interfaccia casa-lavoro*

I65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa
I66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale

Criticità riscontrate dai valutatori

1) Per la macro-area *Indicatori aziendali*

I3	% Assenze dal lavoro
I4	% Ferie non godute
I5	% Trasferimenti interni richiesti dal personale
I6	% Rotazione de personale (usciti-entrati)

2) Per la macro-area *Contenuto del lavoro*, relativamente al parametro *Orario di lavoro*

O30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario
O35	E' abituale il lavoro a turni notturni
O36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione

5) Per la macro-area *Contesto del lavoro*, relativamente al parametro *Interfaccia casa-lavoro*

I65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa
I66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale

Per quanto riguarda i parametri ***Indicatori aziendali***, ***Orario di lavoro*** e ***Interfaccia casa-lavoro***, i risultati dei test hanno evidenziato che non contribuiscono nell'aumento del rischio in quanto, per ogni azienda analizzata, hanno valore ***nullo***.

Criticità riscontrate dai valutatori

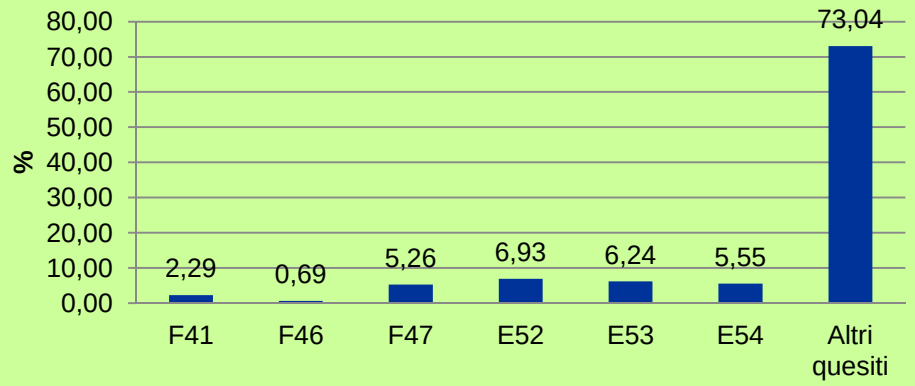
3) Per la macro-area *Contesto del lavoro*, relativamente al parametro *Funzione e cultura organizzativa*

F41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale
F46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi i codici disciplinari)
F47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing….)

4) Per la macro-area *Contesto del lavoro*, relativamente al parametro *Evoluzione della carriera*

E52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera
E53	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi
E54	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza

Influenza quesiti non attendibili sul rischio totale



… è possibile notare l'influenza che i singoli quesiti analizzati hanno sul valore del rischio totale.

Conclusioni sulle criticità riscontrate

I quesiti analizzati di maggiore influenza (> 5%) sul valore finale del rischio sono:

- ☒ **Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing….) F47 ;**
- ☒ **Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera E52;**
- ☒ **Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi E53;**
- ☒ **Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza E54.**

Conclusioni sulle criticità riscontrate

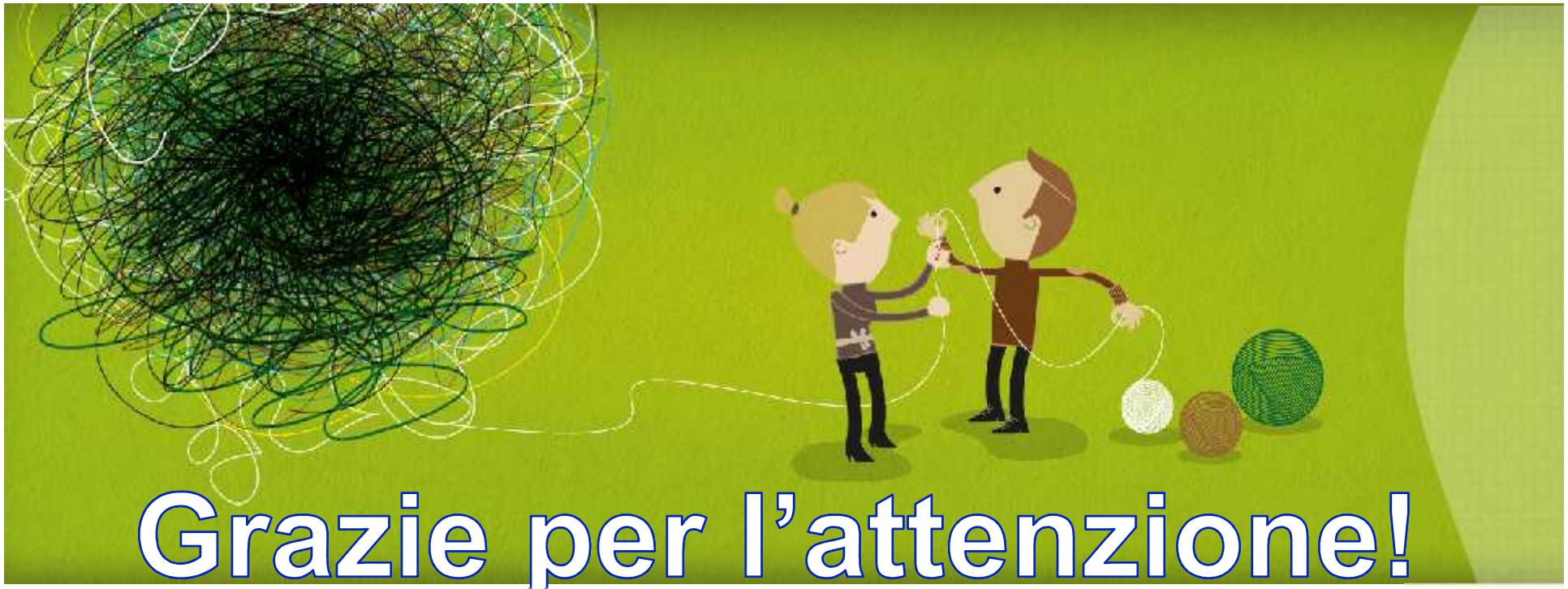
- La non attinenza di alcuni dei quesiti non comprensibili analizzati devia, di una percentuale più che significa, la stima del rischio;
- La check list è stata implementata su aziende medio – grandi con un numero di lavoratori elevato mentre la maggior parte delle aziende agricole italiane sono micro e piccole aziende;

NUMERO DIPENDENTI (NUMERO AZIENDE)	1 (11)	2 (11)	3 (1)	4 (3)	5 (2)	8 (1)	13 (1)	25 (1)	30 (1)

- Risulta ancora evidente una formazione non adeguata ai requisiti degli Accordi Stato Regioni sulla formazione dei lavoratori del 2012;
- Le differenze analizzate in alcune risposte evidenziano una differente percezione dei rischi tra il D.d.L. ed i Lavoratori;

Sviluppi futuri

Ulteriori approfondimenti al fine di modellare l'efficacia della check list al settore agricolo, anche proponendo quesiti in sostituzione di quelli non attinenti, al fine di stimare il rischio in maniera più efficiente.



Grazie per l’attenzione!

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

Dafne

Ergolab-Unina

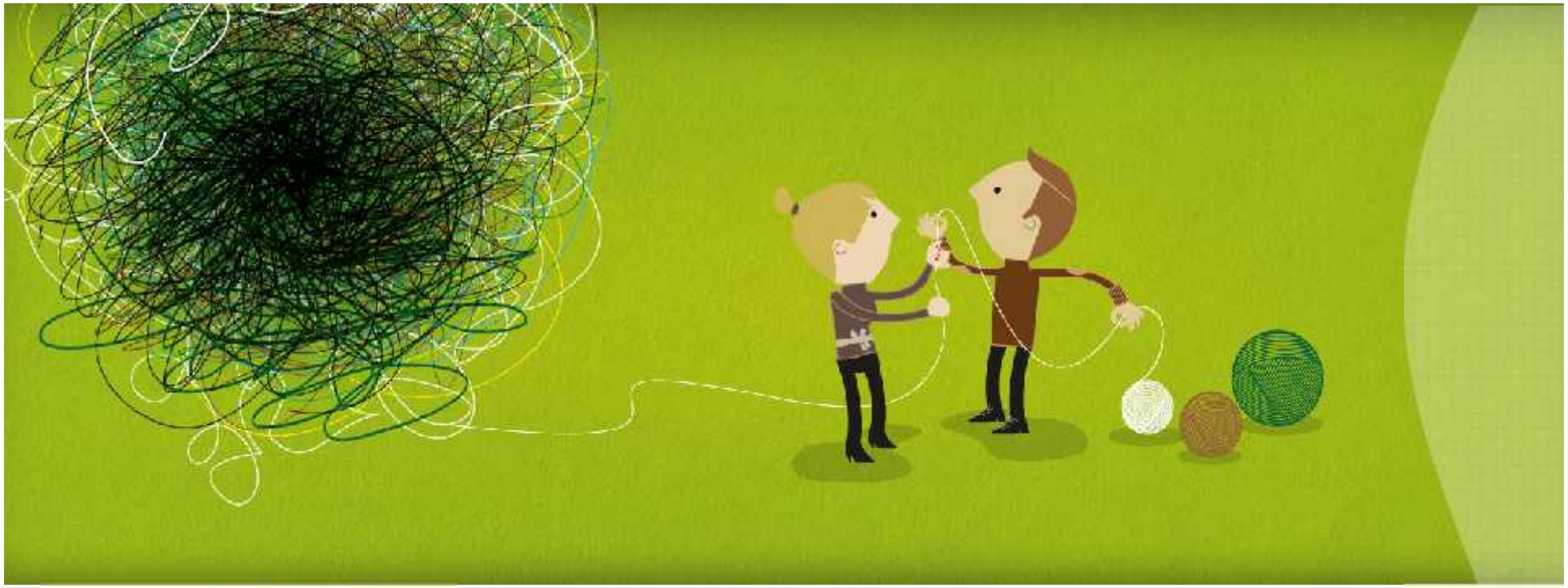
SEA

ASL VITERBO

REGIONE LAZIO

Ambienti di lavoro sani e sicuri

La salute e la sicurezza sul lavoro riguardano tutti. Un bene per te. Un bene per l’azienda.



bedini.r@gmail.com

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

Dafne

Ergolab-Unina

SEA

ASL VITERBO

REGIONE LAZIO

Ambienti di lavoro sani e sicuri

La salute e la sicurezza sul lavoro riguardano tutti. Un bene per te. Un bene per l'azienda.