

Fabbrica di Cioccolato,

***Linee Guida AIDI  
(Associazione Industrie  
Dolciarie Italiane)  
per la valutazione del rischio  
Stress Lavoro-Correlato***

***Ordine degli Ingegneri della Provincia di Torino, 30/04/2010***

# LINEE GUIDA AIDI (Associazione Industrie Dolciarie Italiane) 1/2

- Sono state presentate lo scorso 15 maggio in attesa delle indicazioni della Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza luoghi di lavoro.
- Rappresentano uno strumento metodologico di carattere generale da adattare alle singole realtà aziendali. Attualmente sono state adottate dalle principali Aziende associate (Ferrero, Perfetti, Barilla, Unilever, Caffarel, Lindt e Sprügli, Caffarel ecc.)
- Lo scorso 28/10/2009 si è concluso il concorso nazionale "**Le Buone Pratiche sulla valutazione dei rischi**", manifestazione organizzata nell'ambito della CAMPAGNA EUROPEA SULLA VALUTAZIONE DEI RISCHI promossa **dall'Agenzia Europea per la Sicurezza e la salute sul lavoro**, di concerto con il Ministero del Lavoro, Ispels, Inail, Ias, Iss, Conferenza delle Regioni, delle Province Autonome, CIGL, CISL, UIL e UGL.

# LINEE GUIDA AIDI (Associazione Industrie Dolciarie Italiane) 2/2

- **Nell'ambito di tale contesto l'AIDI ha ricevuto un riconoscimento per la predisposizione di Buone Pratiche per le Linee Guida in tema di valutazione del rischio derivante da stress lavoro correlato.**
- **È possibile scaricare dal sito dell'Ispels tali linee guida unitamente a tutte le altre Buone Pratiche presentate al concorso**

SUCCESSORI  
Caffarelli Prochet & C.

TORINO

# **LINEE GUIDA AIDI**

## **Valutazione del Rischio**

**La Valutazione del Rischio da stress lavoro correlato viene effettuata attraverso le seguenti fasi:**

**FASE 1: descrizione dell'organizzazione, degli ambienti, delle competenze e dell'attività di comunicazione.**

**FASE 2 :Analisi degli indicatori specifici**

**FASE 3 :Descrizione del ruolo del Medico Competente**

**FASE 4 :Esiti della valutazione del rischio**

# LINEE GUIDA AIDI

## Fase 1: Descrizione dell'organizzazione, degli ambienti delle competenze e dell'attività di comunicazione (1/2)

### **Descrizione**

### **dell'organizzazione:**

- + individuazione del PMOP (Persona Munita di Opportuni Poteri)
- + PMOP redige una breve descrizione del modello organizzativo illustrando i singoli ruoli e responsabilità, allegando un organigramma
- + PMOP redige col contributo del Resp. del Personale la descrizione dell'organizzazione del lavoro in termini di orario di lavoro, turnazioni settimanali, flessibilità, ecc.

### **Descrizione delle condizioni ambientali:**

- + PMOP redige col contributo del RSPP una descrizione delle condizioni ambientali dei luoghi di lavoro, in particolare delle condizioni di luminosità, rumore, condizionamento d'aria, ecc.

### **Descrizione del livello di automazione:**

- + PMOP indica il livello di automazione raggiunto dall'Azienda, specificando se è il caso, le linee produttive in cui il livello di automazione è basso o assente e definendone le caratteristiche.

# LINEE GUIDA AIDI

## Fase 1: Descrizione dell'organizzazione, degli ambienti delle competenze e dell'attività di comunicazione (2/2)

### **Descrizione dello sviluppo delle competenze, formazione e comunicazione:**

+ PMOP descrive, con il contributo del Resp. del Personale, le iniziative aziendali di sviluppo delle competenze professionali, di formazione e di comunicazione che sono state messe in campo nel corso degli ultimi anni

### **Descrizione dei servizi disponibili per i dipendenti:**

+ PMOP descrive la tipologia dei servizi per i lavoratori (mensa, spaccio, infermeria, ecc) indicando l'accessibilità ai lavoratori, l'ubicazione e frequenza.

### **Descrizione delle modalità di gestione delle esigenze personali:**

+ PMOP descrive in modo anonimo e sintetico il n° di volte che si è venuto incontro alle richieste dei lavoratori che per esigenze personali richiedono cambio mansione/area di lavoro, turno, part-time ecc..

# LINEE GUIDA AIDI

## Fase 2: Analisi degli indicatori oggettivi

### Analisi degli indicatori oggettivi:

+ PMOP unitamente all'RSPP analizzano gli indicatori i cui **andamenti** negli ultimi anni, potrebbero suggerire la presenza di stress da lavoro correlato in **gruppi omogenei di lavoratori**.

Gli indicatori più significativi i cui andamenti anomali potrebbero essere spia della presenza del problema stress da lavoro collegato, si identificano:

- ▶ Turn over
- ▶ Tasso di assenteismo ed infortuni
- ▶ Segnalazioni da parte dei lavoratori
- ▶ Richieste di cambio mansione/area di lavoro
- ▶ Richieste di esenzione turno, cambio orario di lavoro e part-time
- ▶ Richiami e sanzioni disciplinari

# LINEE GUIDA AIDI

## Fase 3: Descrizione del ruolo del Medico Competente

### **Il ruolo del Medico Competente nella gestione di persone soggette a stress:**

+ Il Medico Competente, nel redigere il giudizio d'idoneità, tiene conto anche di condizioni soggettive di stress che normalmente non sono collegate al mondo del lavoro bensì alla sfera privata (separazioni, lutti familiari anziani a carico, ecc.) e che possono avere significative ripercussioni sulle loro prestazioni lavorative ed in particolare per la propria salute, sicurezza e quella dei colleghi.

Qualora il Medico Competente abbia il sospetto che possano essere collegate all'ambiente di lavoro, informa PMOP, il Resp. del Personale e il RSPP per la definizione di eventuali approfondimenti

# LINEE GUIDA AIDI

## Fase 4: Esiti della valutazione del rischio (1/2)

### Individuazione di eventuali “gruppi omogenei” di persone esposte a tali fattori:

- + Se da questa analisi **si evince** la presenza di uno o più “**gruppi omogenei**” potenzialmente esposti a rischio stress lavoro correlato, verranno effettuate analisi approfondite per individuare l’origine attraverso adeguati strumenti d’indagine (interviste, focus group, questionari, ecc.) e con l’eventuale supporto di professionisti del settore.
- + PMOP e RSPP, sentito il Medico Competente, verificano quindi l’esistenza di tali gruppi di persone che lavorano in condizioni ambientali sfavorevoli (rumore, calore, sostanze pericolose) e/o svolgono attività di lavoro sfavorevoli o ancora che vengono individuati dall’analisi degli indicatori

# LINEE GUIDA AIDI

## Fase 4: Esiti della valutazione del rischio (2/2)

### **Esclusione dei fattori che possano generare stress da lavoro correlato:**

- + Se dalla precedente analisi **non si evince** la presenza di uno o più fattori di rischio si può affermare che non vi sono problematiche legate alla gestione del rischio stress lavoro correlato. Permane l'impegno a monitorare eventuali situazioni critiche, perseguendo l'obiettivo di un miglioramento continuo. Tale valutazione del rischio verrà ripetuta in occasione dei cambiamenti significativi dell'organizzazione e della normativa di riferimento.

### **Eventuali interventi di miglioramento:**

- + In presenza di uno o più gruppi omogenei esposti a rischio stress lavoro correlato vengono definiti interventi di miglioramento sulla base dei risultati ottenuti dalle analisi approfondite svolte.

Fabbrica di Cioccolato,

**GRAZIE**

**PER L'ATTENZIONE**

SUCCESSORI  
Caffarelli Prochet & C<sup>ia</sup>

TORINO