

**Studio Tecnico Quality Life**

Via Andrea Doria n. 3

19032 LERICI (SP)

0187622198 - 0187627172

## **DOCUMENTO DI VALUTAZIONE**

*STRESS LAVORO-CORRELATO*

*Art. 28, D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008*

**IMPRESA:**

Mattoni & Cemento Srl  
con sede in Sarzana (SP), Via Mazzini 64

Codice fiscale 00312890114  
Partita IVA 00312890114

\_\_\_\_\_  
Il Datore di Lavoro

\_\_\_\_\_  
Il Responsabile SPP

# **RELAZIONE INTRODUTTIVA**

## **INDICAZIONE DEI CRITERI SEGUITI PER LA VALUTAZIONE**

La valutazione dello stress lavoro-correlato prevede la compilazione di una check list che identifica la condizione di rischio BASSO - MEDIO - ALTO relativamente a:

- A) AREA INDICATORI AZIENDALI (10 indicatori)
- B) AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)
- C) AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)

### **INDICATORI AZIENDALI**

1. Indici Infortunistici
2. Assenteismo
3. Assenza per malattia
4. Ferie non godute
5. Rotazione del personale
6. Cessazione rapporti di lavoro/Turnover
7. Procedimenti/Sanzioni disciplinari
8. Richieste visite mediche straordinarie
9. Segnalazioni stress lavoro
10. Istanze giudiziarie

### **CONTESTO DEL LAVORO**

1. Funzione e cultura organizzativa
2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
3. Evoluzione della carriera
4. Autonomia decisionale - controllo del lavoro
5. Rapporti interpersonali sul lavoro
6. Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro

### **CONTENUTO DEL LAVORO**

1. Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
2. Pianificazione dei compiti
3. Carico di lavoro - ritmo di lavoro
4. Orario di lavoro

L'identificazione della condizione di rischio (BASSO - MEDIO - ALTO) conduce alla pianificazione delle azioni di miglioramento ed all'eventuale svolgimento della valutazione della percezione dello stress dei lavoratori a cura del medico competente (in caso di rischio ALTO).

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

INDICATORI AZIENDALI		
Segnalazioni scritte di condizioni di stress lavorativo al medico competente		
Istanze giudiziarie per licenziamento o demansionamento		
Indici infortunistici		
Assenteismo		
Assenza per malattia		
Percentuale di ferie non godute		
Percentuale di rotazione del personale non programmata		
Cessazione rapporti di lavoro / turnover		
Procedimenti / sanzioni disciplinari		
Richieste di visite mediche straordinarie al medico competente		
	TOTALE PUNTEGGIO	0

LEGENDA	
<	Diminuito
=*	Inalterato ma uguale a zero negli ultimi tre anni
=	Inalterato
>	Aumentato

## B - AREA CONTESTO DEL LAVORO

### FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

Presenza dell'organigramma aziendale		
Presenza di procedure aziendali		
Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori		
Presenza di obiettivi aziendali		
Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori		
Presenza di un sistema di comunicazione aziendale		
Effettuazione di riunioni o incontri tra dirigenti e lavoratori		
Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori		
Presenza di momenti di comunicazione da parte dell'azienda a tutto il personale		
TOTALE PUNTEGGIO		0

### RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile della qualità ecc.)		
Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano indicazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		
I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale		
I ruoli sono chiaramente definiti		
TOTALE PUNTEGGIO		0

### EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

E' presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori		
E' presente un piano di sviluppo professionale per i dirigenti		
Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera		
Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione		
Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza		
Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi		
TOTALE PUNTEGGIO		0

### AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		
Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti		
I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti		
I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali		
Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali		
TOTALE PUNTEGGIO		0

### RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		
Esiste la possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori		
Sono previsti momenti di aggregazione con tutto il personale		
TOTALE PUNTEGGIO		0

### INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Possibilità di effettuare la pausa pranzo in un luogo adeguato - mensa aziendale		
Possibilità di orario flessibile		
Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici		
TOTALE PUNTEGGIO		0

## C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

### AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

Esposizione al rumore superiore al secondo valore di azione		
Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)		
Rischio chimico		
Inadeguata movimentazione manuale dei carichi		
Lavoro a rischio di aggressione fisica		
Esposizione a vibrazioni superiore al limite di azione		
Microclima adeguato		
Adeguate illuminazione		
Disponibilità dei DPI necessari		
Cartellonistica chiara ed immediata		
Adeguate manutenzione delle macchine e delle attrezzature		
TOTALE PUNTEGGIO		0

### PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

Il lavoro subisce frequenti interruzioni		
E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		
Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente		
La mansione del lavoratore è chiaramente definita		
I compiti sono ben definiti		
TOTALE PUNTEGGIO		0

### CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO

Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		
Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo		
E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		
Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato		
Il ritmo lavorativo è determinato dalla macchina		
Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		
I lavoratori devono prendere decisioni rapide		
I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro		
TOTALE PUNTEGGIO		0

### ORARIO DI LAVORO

E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle otto ore		
Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		
E' presente un orario di lavoro rigido (non flessibile)		
La programmazione dell'orario varia frequentemente		
Le pause di lavoro non sono chiaramente definite		
E' presente il lavoro a turni		
E' sempre presente il lavoro a turni notturni		
E' presente il turno notturno fisso o a rotazione		
TOTALE PUNTEGGIO		0

## D - IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI		
Indicatori aziendali *	0	RISCHIO BASSO
TOTALE PUNTEGGIO	0	RISCHIO BASSO

\* Il valore indicato è stato calcolato come segue: 0 se  $0 \leq \text{punteggio} \leq 5$ , 2 se  $6 \leq \text{punteggio} \leq 13$ , 5 se  $14 \leq \text{punteggio} \leq 20$

CONTESTO DEL LAVORO		
Funzione e cultura organizzativa	0	RISCHIO BASSO
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	RISCHIO BASSO
Evoluzione della carriera	0	RISCHIO BASSO
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	0	RISCHIO BASSO
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	RISCHIO BASSO
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro *	-1	
TOTALE PUNTEGGIO	-1	RISCHIO BASSO

\* Il valore indicato è stato calcolato come segue: -1 se punteggio=0, 0 se punteggio>0

CONTENUTO DEL LAVORO		
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	0	RISCHIO BASSO
Pianificazione dei compiti	0	RISCHIO BASSO
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	0	RISCHIO BASSO
Orario di lavoro	0	RISCHIO BASSO
TOTALE PUNTEGGIO	0	RISCHIO BASSO

TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO		
INDICATORI AZIENDALI	0	RISCHIO BASSO
CONTESTO DEL LAVORO	-1	RISCHIO BASSO
CONTENUTO DEL LAVORO	0	RISCHIO BASSO
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	-1	RISCHIO BASSO

L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Si consiglia di monitorare l'organizzazione ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi).

Per ogni eventuale condizione identificata in zona di rischio medio, è comunque consigliabile adottare le azioni di miglioramento di seguito indicate.