



# DVVR

**Documento di Valutazione dei Rischi**  
Art. 28 D.Lgs. 81/2008  
D.Lgs. n. 106/2009

**Sezione 1 - Fascicolo Generale**



# DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

*Art. 28 D.Lgs. 81/2008  
D.Lgs. n. 106/2009*

## FASCICOLO GENERALE DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DELLA AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA BASILICATA

### REVISIONE DOCUMENTO

Revisione n°	Data	Modifiche effettuate
0	02.07.2002	Redazione documento: "Relazione sulla valutazione dei rischi – Misure di Prevenzione e Protezione – Allegati"
1	22.07.2003	Redazione documento: "Valutazione del rischio chimico"
2	19.02.2007	Aggiornamento dei precedenti elaborati con la redazione di uno nuovo documento suddiviso in 4 Sezioni.
3	21.03.2007	Aggiornamento dei precedenti elaborati con l'integrazione relativa ai Rischi per le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
4	28.11.2008	Aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008
5	18.12.2009	Aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e del D.Lgs. 106/2009
6	16.12.2010	Aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e del D.Lgs. 106/2009 con particolare riferimento a: <ul style="list-style-type: none"><li>• Rischio da Stress Lavoro-Correlato</li><li>• Rischio da Differenze di Genere</li><li>• Rischi Organizzativi</li><li>• Rischi da Radiazioni Ottiche Artificiali</li></ul>
7	19.12.2012	Aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi in relazione alla nuova organizzazione aziendale di cui alla Deliberazione del Direttore n. 219 del 30.11.2012
8	28.01.2014	Aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi in relazione alla nuova organizzazione aziendale di cui alle Deliberazioni del Direttore n. 219 del 30.11.2012, n. 180 del 12.11.2013 e n. 188 del 11.12.2013
9	10.02.2015	Aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi in relazione alla nuova organizzazione aziendale
10	11.03.2016	Aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi in relazione al rischio da stress lavoro correlato, rischio amianto e programmi di formazione
11	20.04.2017	Aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi in relazione alle attività territoriali
12	27.04.2018	Aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi in relazione alle nuova sede della Direzione Amministrativa
13	23.01.2020	Aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi in relazione allo sviluppo del Progetto MASTERPLAN

	Documento di Valutazione dei Rischi	
	Introduzione	

<b>14</b>	01.04.2021	Aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi in relazione all'emergenza sanitaria COVID-19, all'implementazione diffuso del Lavoro Agile ad alla riorganizzazione aziendale
<b>15</b>	27.01.2023	Aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi in relazione alla nuova organizzazione aziendale

	<b>Documento di Valutazione dei Rischi</b>	
<b>Introduzione</b>		

## PREMESSA

Le Agenzie Regionali per la Protezione dell’Ambiente sono state istituite con la legge n. 61 del 1994 per lo svolgimento di attività di prevenzione, vigilanza e controllo dell’ambiente nel territorio nazionale.

La Legge Regionale 20 gennaio 2020, n. 1, in attuazione dei principi di cui al decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Norme in materia ambientale), alla legge 28 giugno 2016, n. 132 (Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell’ambiente e disciplina dell’Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale) e all’articolo 10 dello Statuto regionale, disciplina il funzionamento dell’Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale della Basilicata (ARPAB).

L’ARPAB, in qualità di ente strumentale della Regione, è dotata di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia tecnico-scientifica, amministrativa e contabile. La sede legale è in Potenza.

L’ARPAB, nell’esercizio delle attività ad essa affidate, è organo di controllo pubblico della qualità dell’ambiente e garantisce imparzialità, terzietà e trasparenza.

Con Deliberazione direttoriale n° 249 del 31/12/2012 "Attuazione art. 27 comma 5 L.R. n° 17 del 04.08.2011 e della D.G.R. del 28.12.2012. Autorizzazione stipula atto pubblico per la cessione in favore dell’A.R.P.A.B. del ramo di azienda della società Metapontum Agrobios s.r.l.", il personale della società Metapontum Agrobios s.r.l. è stato trasferito all’ARPAB "con contratto di diritto privato nell’ambito del contratto collettivo di lavoro attualmente in godimento senza la costituzione di un rapporto di pubblico impiego" non confluendo nella dotazione organica dell’Agenzia.

Nell’ambito dell’esercizio delle funzioni dell’ARPAB, si rende necessario garantire la sicurezza e tutelare la salute dei lavoratori durante il lavoro (secondo le prescrizioni del D.Lgs 81/2008). A tal fine è stata effettuata l’analisi e la stima dei rischi e sono state individuate le misure preventive e correttive, come descritto nel presente documento di Valutazione dei Rischi della attività dell’A.R.P.A.B.

Il suddetto documento è stato elaborato dal Servizio di Prevenzione, nella persona del RSPP Sante Muro con la collaborazione del Medico Competente dott. Salvatore Laurita e dell’ASPP ing. Egidio Montagnuolo, secondo 7 sezioni:

- Sezione 1 - FASCICOLO GENERALE
- Sezione 2 - DIREZIONE GENERALE – SEDE DI POTENZA
- Sezione 3 - SEDE DI MATERA
- Sezione 4 - ATTIVITÀ TERRITORIALI
- Sezione 5 - SEDE AMMINISTRATIVA
- Sezione 6 - PRESIDIO FISSO VAL D’AGRI - VIGGIANO (PZ)
- Sezione 7 - SEDE DI METAPONTO

La documentazione tecnica consultata per la redazione del documento è riportata in allegato alle Sezioni 2, 3, 5, 6 e 7.



# DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

*Art. 28 D.Lgs. 81/2008*

*D.Lgs. n. 106/2009*

## SEZIONE 1

### FASCICOLO GENERALE

<b>DIREZIONE GENERALE</b>	<b>Dott. Donato RAMUNNO</b>
<b>INDIRIZZO</b>	VIA DELLA FISICA 18/C-D – 85100 POTENZA
<b>TELEFONO</b>	0971.656251
<b>FAX</b>	0971.54410
<b>E-MAIL</b>	<a href="mailto:donato.ramunno@arpab.it">donato.ramunno@arpab.it</a>

### REVISIONE DOCUMENTO

Rev. n°	Data	Modifiche effettuate	Redazione del RSPP	Approvazione ed Emissione del Direttore Generale
16	20.12.2024	Aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi in relazione alla nuova organizzazione aziendale	Ing. Sante MURO	Dott. Donato RAMUNNO

	<b>Documento di Valutazione dei Rischi</b>	
<b>Sezione 1 – Fascicolo Generale</b>		

Il presente documento della sicurezza contiene la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori ARPAB ed è redatto in conformità all'art. 17 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., secondo i contenuti di cui all'art. 28 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i..

**Il Datore di Lavoro (D.L.)**

Dott. Donato RAMUNNO .....

**Il Medico Competente (M.C.)**

Dott. Salvatore LAURITA .....

**Il Medico Autorizzato (M.A.)**

Dott. Mario NEGRONE .....

**L'Esperto di Radioprotezione**

Ing. Fiorentino D'ANDRAIA .....

**Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.)**

Ing. Sante MURO .....

**Gli Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione (A.S.P.P.)**

Ing. Fiorentino D'ANDRAIA .....

Ing. Egidio MONTAGNUOLO .....

**I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.)**

tdp Francesco MIANULLI.....

sig.ra Olimpia D'ONOFRIO .....

Data: 20/12/2024

Il presente documento si compone di n° 127 pagine

## INDICE

1.	INTRODUZIONE .....	7
2.	DATI GENERALI DELL' AGENZIA.....	7
3.	ELENCO DIPENDENTI E PRINCIPALI RISCHI ASSOCIATI .....	12
4.	GLI ENTI TERRITORIALI CUI FA RIFERIMENTO L' A.R.P.A.B. ....	17
5.	METODOLOGIA E CRITERI ADOTTATI PER L' ANALISI E LA VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	18
6.	ANALISI DEI RISCHI PRESENTI.....	21
7.	RISCHI PER LA SALUTE CORRELATI AGLI EDIFICI.....	22
8.	RISCHI RELATIVI ALLA PRESENZA DI AGENTI BIOLOGICI.....	26
9.	VALUTAZIONE DEL RISCHIO BIOLOGICO CORRELATO ALL'IMPROVVISA EMERGENZA LEGATA ALLA DIFFUSIONE DEL VIRUS SARS – COV –2 (COSIDDETTO “CORONAVIRUS”) CAUSA DELLA MALATTIA COVID 19.....	27
10.	RISCHI RELATIVI ALLA PRESENZA DI AGENTI CHIMICI.....	35
11.	RISCHI RELATIVI ALLA PRESENZA DI AGENTI CANCEROGENI MUTAGENI .....	42
12.	RISCHI RELATIVI ALLA PRESENZA DI AMIANTO .....	46
13.	IL LAVORO AL VIDEOTERMINALE .....	50
14.	VALUTAZIONE DEL RISCHIO RUMORE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO.....	53
15.	VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI .	56
16.	VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA ESPOSIZIONE A VIBRAZIONI .....	64
17.	VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA ESPOSIZIONE A CAMPI ELETTROMAGNETICI	66
18.	VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA ESPOSIZIONE A RADIAZIONI IONIZZANTI .....	71
19.	RISCHI RELATIVI ALLA FORMAZIONE DI ATMOSFERE ESPLOSIVE.....	72
20.	PROTEZIONE DEI LAVORATORI DAI RISCHI DI ESPOSIZIONE A RADIAZIONI OTTICHE ARTIFICIALI .....	72
21.	VALUTAZIONE DEI RISCHI DA STRESS LAVORO – CORRELATO .....	73
22.	RISCHIO DI AGGRESSIONE, INTIMIDAZIONI, ATTI DIMOSTRATIVI.....	82
23.	VALUTAZIONE DEI RISCHI CONNESSA ALLE DIFFERENZE DI GENERE.....	85
24.	LAVALUTAZIONE DEL RISCHIO DI VIOLENZE E MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO .....	88
25.	RISCHI PER LE LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE O IN PERIODO DI ALLATTAMENTO.....	90
27.	“LAVORO AGILE” O “SMART WORKING” .....	95
28.	PROCEDURE ADOTTATE PER L' ATTUAZIONE DEL D. Lgs. 81/2008 .....	102
29.	DOCUMENTAZIONE TECNICA.....	123
30.	MANUTENZIONE DI STRUTTURE, IMPIANTI E ATTREZZATURE .....	123
31.	MISURE CORRETTIVE DI MIGLIORAMENTO NEL SETTORE IMPIANTISTICO E STRUTTURALE .....	123
32.	DOCUMENTI EMESSI DAL DI PREVENZIONE E PROTEZIONE .....	124

- all'interno di Analizzatori utilizzati nella Spettrometria, la cui sorgente risulta schermata e non visibile all'esterno.
- 3 – Lampade ad alogenuri metallici (Hg)
- sono utilizzate per l'illuminazione del piano di lettura di microscopi ottici: le lampade sono orientate in modo tale da non interferire con l'osservazione dell'operatore.
- 4 – Sorgenti a fiamma libera
- la fiamma, opportunamente schermata all'altezza dell'ugello di uscita, è presente negli strumenti per l'Assorbimento Atomico a fiamma.

### 20.3 Valutazione del Rischio

Gli operatori ARPAB non risultano esposti a Radiazioni Ottiche Artificiali, in quanto:

- Il funzionamento delle cappe biologiche con filtro UV non avviene in presenza del personale;
- nel Colilert utilizzato per la lettura delle piastre la sorgente non è direttamente visibile dall'operatore;
- nell'assorbimento atomico la fiamma è parzialmente schermata.

Pertanto le apparecchiature in uso e le procedure adottate consentono di mantenere il livello di esposizione INFERIORE AL LIVELLO DI ESPOSIZIONE previsto dalla normativa vigente.

Nelle Sezioni 2 e 3 è riportato l'elenco dettagliato delle sorgenti utilizzate.

## 21. VALUTAZIONE DEI RISCHI DA STRESS LAVORO – CORRELATO

L'attuale quadro normativo di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, costituito dal Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, ha specificamente individuato lo "stress lavoro-correlato" come uno dei rischi oggetto, sia di valutazione, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, puntualmente richiamato dal decreto stesso, sia di una conseguente adeguata gestione dello stesso.

Il S.P.P. ha condotto una valutazione del rischio "stress lavoro-correlato" utilizzando la metodologia presentata nel lavoro di ricerca dell'INAIL edizione 2011 "VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO - Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i." - ISBN 978-88-7484-197-4

La pubblicazione, nata con l'obiettivo di contribuire all'identificazione delle caratteristiche principali di una valutazione, adeguata e sufficiente, del rischio da stress lavoro-correlato, rappresenta uno strumento utile per il corretto adempimento dell'obbligo valutativo, sia in ambito pubblico che privato, basato sul modello dei Management Standards e contestualizzato secondo quanto previsto dall'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni (s.m.i.) e, in particolare, dalle "indicazioni" individuate dalla Commissione Consultiva Permanente per la salute e la sicurezza del lavoro.

L'intervento consiste nella valutazione degli indicatori oggettivi fonti di stress al lavoro attraverso l'utilizzo della check list contenente parametri tipici delle condizioni di stress riferibili ai DATI AZIENDALI ed al CONTESTO e CONTENUTO del lavoro (come previsto dall'Agenzia Europea sulla salute e sicurezza al lavoro e nell'Accordo Europeo).

	<b>Documento di Valutazione dei Rischi</b>	
	<b>Sezione 1 – Fascicolo Generale</b>	

La compilazione delle tre aree della Check identifica la condizione di rischio BASSO – MEDIO – ALTO in riferimento agli indicatori.

AREA INDICATORI AZIENDALI (10 indicatori):

AREA CONTESTO DEL LAVORO ( 6 aree di indicatori)

AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)

INDICATORI AZIENDALI	CONTESTO DEL LAVORO	CONTENUTO DEL LAVORO
Infortuni	Funzione e cultura organizzativa	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
Assenza per malattia		
Assenteismo	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	Pianificazione dei compiti
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Evoluzione della carriera	Carico di lavoro – ritmo di lavoro
Turnover	Autonomia decisionale – controllo del lavoro	Orario di lavoro
Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		
Richieste visite straordinarie	Rapporti interpersonali sul lavoro	
Segnalazioni stress lavoro	Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro*	
Istanze giudiziarie		

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area. I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	
CONTENUTO DEL LAVORO	
INDICATORI AZIENDALI *	
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	

Nella fase successiva si procede alla identificazione della condizione di rischio come di seguito rappresentato.

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 – 25%		MEDIO 25 – 50%		ALTO 50 – 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI *		0	10	12	26	28	40

<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
-------------------------	----------	----------	----------

CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 – 25%		MEDIO 25 – 50%		ALTO 50 – 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa		0	2	3	5	6	9
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione		0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera		0	2	3	4	5	6
Autonomia decisionale – controllo del lavoro		0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro		1		2		3	
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro*							
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		0	7	8	14	15	27

\* se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -1. se superiore a 0, inserire il valore 0

CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro		0	3	4	7	8	11
Pianificazione dei compiti		0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro		0	2	3	5	6	8
Orario di lavoro		0	2	3	5	6	8
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		0	8	9	16	17	33

I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	
CONTENUTO DEL LAVORO	
INDICATORI AZIENDALI *	
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	

\*

Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 10, si inserisce nella tabella finale il valore **0**

Se il risultato del punteggio è compreso tra 12 e 26 si inserisce nella tabella finale il valore **2**

Se il risultato del punteggio è compreso tra 28 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore **5**

### TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

	DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
	0	14	RISCHIO BASSO 25%	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 condizione identificata di devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate.
	15	30	RISCHIO MEDIO 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione identificata di devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate. Si consiglia di attuare una politica di prevenzione per lo stress al lavoro e di coinvolgere attivamente il medico competente ed i preposti. Monitoraggio annuale degli indicatori.
	31	60	RISCHIO ALTO + di 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che indicano la presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori, coinvolgendo il medico competente o altre figure specializzate. Monitoraggio delle condizioni di stress e dell'efficacia delle azioni di miglioramento.

	<p>Documento di Valutazione dei Rischi</p>	 <p>Systema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente</p>
<p>Sezione 1 – Fascicolo Generale</p>		

## APPLICAZIONE DELLA METODOLOGIA IN ARPAB

### Istituzione del gruppo di gestione per la valutazione e la gestione del rischio da stress lavoro correlato

Con nota prot. 15270/2022 del 24/10/2022 è stato istituito il gruppo di gestione per la valutazione dello Stress lavoro-correlato dell’Agenzia in attuazione del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e dalla Linea guida INAIL 2017: “ Metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro- correlato”. La funzione del gruppo di Gestione è stata quella di programmare, monitorare e agevolare l’attuazione delle attività di valutazione e del rischio attraverso:

- La pianificazione delle attività delle procedure e degli strumenti da utilizzare e stesura della relativa programmazione temporale (cronoprogramma);
- La gestione e il monitoraggio del percorso metodologico;
- L’informazione e il coinvolgimento dei lavoratori nel percorso;
- L’approvazione dei report di valutazione e restituzione dei risultati della valutazione ai lavoratori;
- La pianificazione degli interventi necessari a correggere e prevenire il rischio ove presente;
- La messa a punto di un primo monitoraggio del rischio.

Il gruppo di gestione è costituito oltre che dal Direttore Generale dott. Donato Ramunno, in qualità di Datore di Lavoro, dal dott. Achille Palma Direttore Tecnico Scientifico, dal Medico Competente dott. Salvatore Laurita, dalla Presidente del CUG dott.ssa Beatrice Rossi, dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ing. Sante Muro, dagli Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione ing. Fiorentino D’Andraia e p.i. Egidio Montagnuolo e dai Responsabili dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), dott.ssa Domenica Maria Sabia (ad oggi non in servizio), TdP Francesco Mianulli e Giuseppe Lauria.

Per il reperimento dei dati sul personale e sugli eventi sentinella necessari per la valutazione preliminare il gruppo di lavoro ha fatto riferimento al dott. Antonio Maturro.

Per la somministrazione dei questionari della valutazione approfondita il gruppo di gestione ha fatto riferimento all’ing. Sante Muro.

Per il rispetto del regolamento UE 2016/679 ( GDPR ) sulla protezione dei dati il gruppo di gestione si è fatto riferimento al responsabile DPO dott. Nicola Manzi.

### Individuazione dei Gruppi Omogenei

Come riportato nelle indicazioni minime del 2010 della Commissione Consultiva Permanente, la valutazione del rischio Stress Lavoro - correlato ‘prende in esame non singoli ma Gruppi omogenei di lavoratori (per esempio per mansione o partizione organizzativa) che risultino essere esposti a rischi dello stesso tipo, secondo una individuazione che ogni Datore di Lavoro può autonomamente individuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale[...]’.

Tra i compiti del Gruppo di gestione della valutazione “vi è quello di coadiuvare il DL nell’identificazione di criteri adeguati da adottare per l’identificazione e suddivisione dei lavoratori in Gruppi omogenei”.

Suddividere adeguatamente i lavoratori in Gruppi omogenei “è uno dei requisiti fondamentali per un’efficace valutazione del rischio SLC, poiché permette la reale identificazione di eventuali

	<p>Documento di Valutazione dei Rischi</p> <hr/> <p>Sezione 1 – Fascicolo Generale</p>	 <p>Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente</p>
---	--	---

aspetti critici di organizzazione e gestione del lavoro nonché dei relativi contesti condivisi, e di prevedere interventi correttivi e azioni preventive maggiormente mirate ed efficaci”.

La scelta dei criteri da adottare per la suddivisione dei lavoratori in Gruppi omogenei “è fortemente legata alle specificità della realtà organizzativa in cui si opera e deve avere come base il rispetto del principio di omogeneità”.

Dunque per Gruppo omogeneo si intende un “insieme di lavoratori - di numerosità variabile - che, coerentemente con la reale organizzazione del lavoro e con il contesto territoriale in cui opera l’azienda, presenta analoghi aspetti di organizzazione e gestione del lavoro, condivide ambienti di lavoro, ha in comune un modello unico di comunicazione e una linea gerarchica diretta con la direzione”.

Di seguito, alcuni esempi di criteri di suddivisione INAIL:

- n attività/partizione organizzativa (ad esempio: sedi, strutture, reparti);
- n mansione;
- n attività con esposizione a rischio noto (ad esempio operatori di call center);
- tipologia contrattuale.

Con nota prot. 956/2023 del 18/01/2023 si è proposto pertanto la definizione di n° 5 gruppi omogenei associati alle 5 sedi agenziali (Sede Centrale Potenza, Sede Amministrativa Potenza, Sede Matera, Sede Metaponto, Sede Viggiano) su cui sviluppare la Valutazione Preliminare.

In linea con le indicazioni della Commissione, l’obiettivo della valutazione preliminare è quello di valutare alcuni indicatori organizzativi di natura oggettiva e verificabili legati allo SLC (ad esempio, turnover, tassi di assenteismo, assenze per malattia, orario di lavoro, ecc.) in riferimento a ciascun Gruppo omogeneo individuato dal Gruppo digestione.

La valutazione preliminare è stata articolata in due momenti principali:

- 1) analisi degli Eventi sentinella
- 2) rilevazione e analisi degli indicatori di Contenuto e di Contesto del lavoro.

Analisi di Eventi sentinella: raccolta ed analisi degli indicatori organizzativi considerati possibili esiti di SLC. Le Indicazioni riportano, tra questi, ad esempio, gli indici infortunistici, le assenze per malattia, il turnover, i procedimenti e le sanzioni, le segnalazioni del MC, specifiche e frequenti lamenti formalizzate da parte dei lavoratori.

La raccolta degli Eventi sentinella è stata realizzata con la collaborazione del dott. Antonio Maturro - Ufficio Personale (nota mail del 19.04.2023).

Rilevazione e analisi degli indicatori di Contenuto e di Contesto del lavoro: tra essi, le Indicazioni annoverano, seppur a titolo esemplificativo, ‘ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti’ per gli aspetti di Contenuto, mentre, relativamente a quelli di Contesto, ‘ruolo nell’ambito dell’organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione’.

Per l’analisi degli indicatori di Contenuto e Contesto, secondo le Indicazioni della Commissione, occorre ‘sentire’ i lavoratori e/o gli RLS/RLST, con modalità scelte dal DL e, comunque, subordinate alla ‘metodologia di valutazione adottata’.

Al fine di facilitare il Gruppo di gestione nella rilevazione ed analisi degli Eventi sentinella e dei fattori di Contenuto e Contesto del lavoro, la metodologia Inail offre una Lista di controllo - da compilare per ognuno dei Gruppi omogenei individuati.

La rilevazione è stata condotta dal RSPP ing. Sante Muro con la collaborazione degli ASPP ing. Fiorentino D'Andraia e p.i. Egidio Montagnuolo ed ha visto la partecipazione degli RLS tdp Francesco Mianulli (nota mail del 28.04.2023) e sig. Giuseppe Lauria (nota mail del 17.04.2023).

Si riportano di seguito i risultati della valutazione

### SEDE CENTRALE DI POTENZA

#### Punteggio finale della Lista di controllo

	Punteggio complessivo	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Eventi sentinella	0	0		6		16	
Punteggio Area Contenuto	12	0	23	24	43	44	100
Punteggio Area Contesto	10	0	37	38	53	54	100
Punteggio Finale	22	0	58	59	90	91	216

Classe di rischio di appartenenza:

NON RILEVANTE

Rischio non rilevante

### SEDE AMMINISTRATIVA DI POTENZA

#### Punteggio finale della Lista di controllo

	Punteggio complessivo	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Eventi sentinella	0	0		6		16	
Punteggio Area Contenuto	8	0	23	24	43	44	100
Punteggio Area Contesto	10	0	37	38	53	54	100
Punteggio Finale	19	0	58	59	90	91	216

Classe di rischio di appartenenza:

NON RILEVANTE

Rischio non rilevante

### SEDE DI MATERA

#### Punteggio finale della Lista di controllo

	Punteggio complessivo	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Eventi sentinella	0	0		6		16	
Punteggio Area Contenuto	14	0	23	24	43	44	100
Punteggio Area Contesto	10	0	37	38	53	54	100
Punteggio finale	24	0	58	59	90	91	216

	Documento di Valutazione dei Rischi	
	Sezione 1 – Fascicolo Generale	

**Classe di rischio di appartenenza:**

**NON RILEVANTE**

Rischio non rilevante

### SEDE DI VIGGIANO

#### Punteggio finale della Lista di controllo

	Punteggio complessivo	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Eventi sentinella	0	0		6		16	
Punteggio Area Contenuto	10	0	23	24	43	44	100
Punteggio Area Contesto	10	0	37	38	53	54	100
Punteggio finale	21	0	58	59	90	91	216

**Classe di rischio di appartenenza:**

**NON RILEVANTE**

Rischio non rilevante

### SEDE DI METAPONTO

#### Punteggio finale della Lista di controllo

	Punteggio complessivo	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Eventi sentinella	0	0		6		16	
Punteggio Area Contenuto	13	0	23	24	43	44	100
Punteggio Area Contesto	17	0	37	38	53	54	100
Punteggio finale	30	0	58	59	90	91	216

**Classe di rischio di appartenenza:**

**NON RILEVANTE**

Rischio non rilevante

### MONITORAGGIO ANNO 2024

Al fine di verificare l'efficacia del metodo utilizzato è stato implementato un sistema di monitoraggio basato sugli eventi sentinella con frequenza annuale.

Sulla base dei dati forniti dall'Ufficio Gestione del Personale per l'annualità 2024, sebbene ci sia aumento del punteggio dell'indicatore aziendale eventi sentinella da 10 a 14, rimanendo però inalterato il Punteggio totale Area Eventi sentinella pari a 6, si confermano i risultati della precedente valutazione.

I risultati sono stati trasmessi con nota prot. 21054 de 11/12/2024.

EVENTI SENTINELLA – ANNO 2024

Eventi sentinella	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio
Assenze dal lavoro			X	4
% indici infortunistici	X			0
% assenze per malattia	X			0
% assenze dal lavoro		X		1
% ferie non godute			X	4
% trasf. richiesti dal personale		X		1
% rotazione del personale (usciti/entrati dall'azienda)	X			0
% procedimenti, sanzioni disciplinari			x	4
% richieste visite mediche straordinarie medico competente	x			0
	No	Sì		Punteggio
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	x			0
Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molestie morali e/o sessuali	x			0

Punteggio complessivo dell'Area Eventi sentinella

I - Eventi sentinella

		Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio indicatori aziendali	14	0	10	11	20	21	40
Punteggio Area Eventi sentinella da assegnare	0	0		6		16	

	<p>Documento di Valutazione dei Rischi</p> <hr/> <p>Sezione 1 – Fascicolo Generale</p>	 <p>Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente</p>
---	--	---

## 22. RISCHIO DI AGGRESSIONE, INTIMIDAZIONI, ATTI DIMOSTRATIVI

Gli operatori ARPAB, nella loro attività ispettiva, si possono trovare di fronte a situazioni di rischio di aggressione, intimidazione ovvero di atti dimostrativi quali presenza di sostanze esplosive o tossiche nei plichi postali.

Per le ordinarie attività in esterno si è proceduto ad individuare specifiche disposizioni all'interno delle singole analisi di rischio nelle attività territoriali.

Il presente documento trova la sua origine e natura all'interno di particolari ed eccezionali situazioni di conflitti politico istituzionali con parte della popolazione in relazione a situazioni ambientali particolarmente fastidiose come, per esempio, sistematiche maleodoranze oppure in avversione alla realizzazione di taluni presidi ambientali quali impianti di gestione rifiuti o trattamento acque.

Queste situazioni eccezionali, talvolta presenti in taluni territori della regione, potrebbero far presagire il verificarsi di situazioni di rischio di intimidazione/aggressione verso il nostro personale ispettivo ovvero addetto al protocollo.

*In tal senso si richiamano all'attenzione alcune misure utili ad una corretta gestione della prevenzione da possibili incidenti.*

A) Il dirigente responsabile, al momento della programmazione delle attività ispettive, deve sensibilizzare l'operatore richiedendo una particolare attenzione rispetto al contesto. In particolare, l'operatore,

- deve manifestare il massimo rispetto nei confronti di tutti gli interlocutori, ivi compresa la eventuale cittadinanza;
- deve mantenere un atteggiamento composto e non deve rispondere in nessun modo a sollecitazioni esterne, anche verbalmente violente;
- in caso di assembramenti, mantenere una posizione defilata cercando di collocarsi il più vicino possibile alle forze dell'ordine;
- nell'eventualità siano evidenti situazioni di particolare tensione, avvertire della situazione il dirigente e non effettuare la missione;
- in caso di possibili aggressioni fisiche o intimidazioni lasciare immediatamente la zona di pericolo e avvertire le forze dell'ordine.

Ricordiamo, in questo senso, che una volta entrati nell'area aziendale, la responsabilità della nostra incolumità e sicurezza è affidata ai responsabili dell'impianto che ci accompagnano.

B) Per quanto riguarda il temuto ricevimento di plichi postali pericolosi, si fa presente che:

- le strutture dell'Agenzia non risultano essere un obiettivo sensibile;
- la gran parte della corrispondenza in arrivo è nota ed identificabile (Enti pubblici, Società, ecc.);
- solo una piccola parte di corrispondenza potrebbe essere fonte di rischio (secondo la letteratura: buste/pacchi anonimi, buste/pacchi confezionati palesemente in modo improprio, buste/pacchi in arrivo dall'estero, in particolare buste/pacchi con dati scritti a mano ed in modo generico).

C) Si ricorda che è utile registrare tutte le comunicazioni minatorie (orario, durata, uomo/donna). Ricordiamo che nessuna minaccia telefonica può avere immediata attuazione per cui l'operatore dovrà mantenere la massima calma durante la conversazione.

In particolare per quanto attiene alle fattispecie di cui al punto B) in via cautelativa, per tutelare il personale dell'Agenda, al fine di **prevenire possibili rischi di contaminazione**, essenzialmente per inalazione, **da agenti biologici e/o tossici**, si indicano di seguito i casi possibili gli scenari di riferimento e le procedure che devono essere messe in atto per la verifica o l'apertura dei plichi postali.

Il dirigente ha comunque l'obbligo di sensibilizzare e richiedere maggiore attenzione al personale del protocollo in fase di verifica visiva al fine di segnalare eventuali situazioni sospette, nel qual caso è d'obbligo avvertire subito le forze dell'ordine.

#### *I casi*

- Buste ed altro materiale, immessi nel circuito postale, sospetti perché abbandonati o lacerati o mittente o scritte sospette;
- Buste ed altro materiale consegnati dal circuito postale, in cui una volta aperti viene rinvenuto deposito di polvere chiaramente evidente;
- Provette o altri contenitori per materiali biologici abbandonati e che appaiono chiusi all'osservatore, rinvenuti al di fuori delle strutture nelle quali vengono utilizzati, senza etichette o altre indicazioni circa la provenienza e/o la destinazione e/o il contenuto;
- Provette o altri contenitori per il materiali biologici abbandonati e che appaiono aperti all'osservatore oppure il cui contenuto sia sparso.

#### **Procedure di allerta**

In qualsiasi dei casi sopra descritti la procedura d'allerta dovrà essere la seguente:

- *Avvertire subito il 112 oppure il 113 oppure il 115, che provvederanno ad attivare i circuiti predefiniti.*

#### ***Procedure per l'ufficio protocollo per plichi sospetti***

Tutti i plichi ricevuti passano per l'ufficio protocollo, che, di norma, provvede alle operazioni di selezione, smistamento e/o apertura.

I plichi sospetti di presenza di agenti pericolosi non devono essere aperti, ma subito collocati in una busta di plastica trasparente da sigillare.

Contemporaneamente a tale operazione, verrà avvertito il Responsabile della Struttura che provvederà a compiere gli accertamenti preliminari effettuando un'indagine di massima sul plico sospetto, senza aprirlo.

Qualora l'indagine non dia esiti tranquillizzanti, il Responsabile della Struttura richiederà l'intervento delle autorità competenti sanitarie e di difesa civile preposte, in particolare il Nucleo NBCR dei VV.F., cui spetta il compito di sigillare il plico e consegnarlo alle autorità competenti.

#### ***Procedura per l'ufficio protocollo in caso di presenza di sostanza estranea in un plico***

Nel caso in cui, aprendo un plico ritenuto non sospetto, il personale dell'Ufficio Protocollo noti la presenza di una qualsiasi sostanza estranea, deve seguire le seguenti operazioni:

- deporre immediatamente il plico sul tavolo;
- togliersi il camice ed i guanti;
- avvertire tutti i presenti nel locale esortandoli ad uscire;
- chiamare Il Responsabile della Struttura, che provvederà ad informare:

- gli addetti alle emergenze, perché procedano alla disattivazione immediata dell'impianto di climatizzazione affinché non ci sia dispersione negli ambienti di lavoro delle possibili sostanze tossiche o del/gli agente/i biologico/i;
- il Direttore Generale e il Direttore Tecnico dell'Agenzia per l'attivazione delle misure di loro competenza e l'immediata comunicazione al RSPP per le funzioni di supporto tecnico ai gestori dell'emergenza. Al DG e al DT spettano, in particolare, i compiti di informazione verso le Istituzioni sovra provinciali e la comunicazione con i cittadini.
- chiudere le finestre se aperte;
- uscire dal locale chiudendo la porta;
- recarsi al più vicino servizio igienico, per lavare accuratamente con sapone mani, braccia e viso. Al termine di questa operazione, il servizio igienico sarà chiuso dal/dagli addetto/i alle emergenze;
- restare a disposizione, in un locale senza presenza di operatori, per ulteriori indicazioni.

Quando tutti i presenti si saranno allontanati, la persona che ha aperto il plico uscirà anch'essa, chiudendo la porta della stanza, per recarsi ai servizi igienici (diversi da quelli utilizzati dai presenti), ove provvederà a lavarsi in attesa dell'addetto alle emergenze.

*L'addetto alle emergenze si recherà sul posto indossando guanti e maschera FFPP3 per effettuare le seguenti operazioni:*

- fornire alla persona che ha aperto il plico un camice, in modo da permetterle di togliersi gli abiti, che saranno lasciati in loco;
- invitare la stessa a ripetere, una volta indossato il camice, le operazioni di lavaggio;
- chiudere, al termine dell'operazione, il servizio igienico.

L'operazione di lavaggio, prima descritta, va eseguita, in un diverso servizio igienico, anche da tutto il personale presente nell'ufficio protocollo al momento dell'apertura del plico in esame.

*Il Responsabile della struttura, sulla base delle informazioni raccolte, richiederà l'intervento delle autorità competenti di ordine pubblico, sanitarie e di protezione civile preposte (Pubblica Sicurezza, Carabinieri, Sindaco, Azienda USL, Vigili del Fuoco)*

*Altre indicazioni operative, sono contenute nella Circolare n° 6/2002 del Corpo Nazionale Vigili del Fuoco riguardante gli scenari di riferimento e tipologie di evento.*

	<p>Documento di Valutazione dei Rischi</p> <hr/> <p>Sezione 1 – Fascicolo Generale</p>	 <p>Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente</p>
---	--	---

### 23. VALUTAZIONE DEI RISCHI CONNESSA ALLE DIFFERENZE DI GENERE

La valutazione dei rischi effettuata tenendo conto delle differenze di genere, così come prevista del D.Lgs. 81/08 (art. 28), è l'insieme di tutte quelle operazioni, conoscitive e operative, finalizzate all'attuazione di procedure per eliminare o ridurre il rischio dovuto alle differenze di genere del personale, in relazione allo svolgimento delle attività.

Nell'ambito del sistema agenziale si tratta da un lato di predisporre un aggiornamento della valutazione dei rischi che tenga conto delle precedenti analisi di valutazione dei rischi e, dall'altro, di porre particolare attenzione nell'individuare quelle situazioni che possono comportare rischi non omogenei per genere.

Per ogni ambiente o mansione, si dovranno prevedere:

- l'identificazione delle situazioni di rischio di genere presenti nelle attività considerate;
- l'individuazione delle conseguenti potenziali situazioni di rischio connesso alle differenze di genere in relazione allo svolgimento delle attività stesse;
- le misure di prevenzione e protezione idonee a risolvere le problematiche individuate.

Tale metodo di valutazione può portare, per ogni ambiente o posto di lavoro considerato, ai seguenti risultati:

- assenza di differenza di rischio connesso al genere;
- presenza di differenza di rischio connesso al genere entro i limiti di accettabilità;
- presenza di differenza di rischio connesso al genere.

Nel primo caso non sussistono problemi connessi con lo svolgimento delle attività da parte delle lavoratrici e dei lavoratori; nel secondo caso la situazione deve essere mantenuta sotto controllo periodico; nel terzo caso si dovranno attuare i necessari interventi di prevenzione e protezione secondo la scala di priorità.

Per la valutazione del rischio di genere si è fatto riferimento alla “Linea Guida sul rischio di genere nel Sistema delle Agenzie Ambientali” redatta nell'ambito del Progetto Benchmarking dal Centro Interagenziale “Igiene e Sicurezza del Lavoro” di cui l'ARPAB è membro attivo.

La ricognizione dei rischi connessi alle differenze di genere dell'attività svolta dalle lavoratrici e dai lavoratori operanti presso l'A.R.P.A.B. può essere così suddivisa in una serie di attività specifiche sulla base delle precedenti valutazioni dei rischi effettuate:

- il lavoro di ufficio;
- il lavoro nel laboratorio di analisi;
- il lavoro delle attività territoriale in esterno.

Per facilitare tale ricognizione si danno qui di seguito alcune indicazioni per i principali fattori di rischio e patologie, tenendo conto delle conoscenze fin qui acquisite dal S.P.P. in merito alle misurazioni effettuate negli ambienti di lavoro e alle rilevazioni ottenute dalla sorveglianza sanitaria.

I rischi per le lavoratrici in stato di gravidanza (art. 28 del D.Lgs 81/2008), verranno trattati a parte nel cap. 19.

Si riportano di seguito le tabelle riassuntive con le valutazioni dei rischi significativi per la differenza di genere in relazione alle attività lavorative di ufficio, di laboratorio e territoriali.

<b>RISCHI CONNESSI AL GENERE - ATTIVITÀ DI LABORATORIO</b>		
<b>Tipologia di rischio</b>	<b>Fonte di rischio</b>	<b>Rischio per genere</b>
<i>Rischi per la sicurezza (rischi di natura infortunistica)</i>	<b>Strutture</b>	<b>No</b>
	<b>Macchine</b>	<b>No</b>
	<b>Impianti</b>	<b>No</b>
	<b>Incendio/esplosioni</b>	<b>No</b>
<i>Rischi per la salute (rischi di natura igienico-ambientale)</i>	<b>Rumore</b>	<b>No</b>
	<b>Vibrazioni</b>	<b>No</b>
	<b>Campi elettromagnetici</b>	<b>No</b>
	<b>Radiazioni Ottiche</b>	<b>No</b>
	<b>Radiazioni Ionizzanti</b>	<b>Si</b>
	<b>Agenti Chimici</b>	<b>Si</b>
	<b>Amianto</b>	<b>No</b>
	<b>Agenti Biologici</b>	<b>No</b>
	<b>Videoterminali</b>	<b>No</b>
	<b>Movimentazioni carichi, posture, ecc.</b>	<b>Si</b>
<i>Rischi emergenti, trasversali od organizzativi</i>	<b>Microclima</b>	<b>Si</b>
	<b>Organizzazione del lavoro</b>	<b>Si</b>
	<b>Fattori psicologici</b>	<b>Si</b>
	<b>Fattori psicosociali</b>	<b>Si</b>

<b>RISCHI CONNESSI AL GENERE - ATTIVITÀ DI UFFICIO</b>		
<b>Tipologia di rischio</b>	<b>Fonte di rischio</b>	<b>Rischio per genere</b>
<i>Rischi per la sicurezza (rischi di natura infortunistica)</i>	<b>Strutture</b>	<b>No</b>
	<b>Macchine</b>	<b>No</b>
	<b>Impianti</b>	<b>No</b>
	<b>Incendio/esplosioni</b>	<b>No</b>
<i>Rischi per la salute (rischi di natura igienico-ambientale)</i>	<b>Rumore</b>	<b>No</b>
	<b>Vibrazioni</b>	<b>No</b>
	<b>Campi elettromagnetici</b>	<b>No</b>
	<b>Radiazioni Ottiche</b>	<b>No</b>
	<b>Radiazioni Ionizzanti</b>	<b>No</b>
	<b>Agenti Chimici</b>	<b>No</b>
	<b>Amianto</b>	<b>No</b>
	<b>Agenti Biologici</b>	<b>No</b>
	<b>Videoterminali</b>	<b>Si</b>
	<b>Movimentazioni carichi, posture, ecc.</b>	<b>Si</b>
<i>Rischi emergenti, trasversali od organizzativi</i>	<b>Microclima</b>	<b>Si</b>
	<b>Organizzazione del lavoro</b>	<b>Si</b>
	<b>Fattori psicologici</b>	<b>Si</b>
	<b>Fattori psicosociali</b>	<b>Si</b>

<b>RISCHI CONNESSI AL GENERE - ATTIVITÀ IN ESTERNO</b>		
<b>Tipologia di rischio</b>	<b>Fonte di rischio</b>	<b>Rischio per genere</b>
<i>Rischi per la sicurezza (rischi di natura infortunistica)</i>	<b>Strutture</b>	<b>No</b>
	<b>Macchine</b>	<b>Si</b>
	<b>Impianti</b>	<b>No</b>
	<b>Incendio/esplosioni</b>	<b>No</b>

	<b>Documento di Valutazione dei Rischi</b>	
	<b>Sezione 1 – Fascicolo Generale</b>	

<b>RISCHI CONNESSI AL GENERE - ATTIVITÀ IN ESTERNO</b>		
<i>Rischi per la salute (rischi di natura igienico-ambientale)</i>	<b>Rumore</b>	<b>No</b>
	<b>Vibrazioni</b>	<b>Si</b>
	<b>Campi elettromagnetici</b>	<b>No</b>
	<b>Radiazioni Ottiche</b>	<b>No</b>
	<b>Radiazioni Ionizzanti</b>	<b>Si</b>
	<b>Agenti Chimici</b>	<b>Si</b>
	<b>Amianto</b>	<b>No</b>
	<b>Agenti Biologici</b>	<b>Si</b>
	<b>Videoterminali</b>	<b>No</b>
	<b>Movimentazioni carichi, posture, ecc.</b>	<b>Si</b>
<i>Rischi emergenti, trasversali od organizzativi</i>	<b>Microclima</b>	<b>No</b>
	<b>Organizzazione del lavoro</b>	<b>Si</b>
	<b>Fattori psicologici</b>	<b>Si</b>
	<b>Fattori psicosociali</b>	<b>Si</b>

Al fine di garantire la parità di Genere attraverso la prevenzione ed il contrasto della violenza e delle molestie nel contesto lavorativo il giorno 8 Novembre 2022, nella sala plenaria della sede dell'ARPAB a Potenza in via della Fisica, si è tenuto un evento informativo sulla "Parità di Genere attraverso la prevenzione ed il contrasto della violenza e delle molestie nel contesto lavorativo".

Un evento organizzato dalla Direzione generale dell'Agenzia e dalla Consigliera Regionale di Parità.

A tal proposito, all'ingresso della sede ARPAB è stata affissa una targa evocativa di dichiarazioni di intenti, attraverso cui viene ribadito che l'Agenzia per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata intende promuovere un ambiente di lavoro sano, sicuro, sereno ed inclusivo.

Nelle date 15, 16 e 17 Ottobre 2024, per tutto il personale agenziale, sono state realizzate n° 3 giornate formative specifiche sui temi “Differenza di genere, rischi trasversali/organizzativi, benessere organizzativo e la gestione dei potenziali conflitti lavorativi” ai sensi degli art. 37 commi 3 e 7 del D.Lgs. 81/08 - Accordo Stato Regioni del 21/12/2011.

L’iniziativa formativa ha risposto inoltre a quanto indicato nell’All. 7 del Piano delle Azioni Positive inserito nel PIAO ARPAB 2024-2026 (adottato con DDG n.7 del 31/01/2024) e su richiesta della Presidente ha visto la partecipazione ai lavori del CUG ARPAB e della Consigliera Regionale di Parità quale relatrice.

	<p>Documento di Valutazione dei Rischi</p>	
<p>Sezione 1 – Fascicolo Generale</p>		

## 24. LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI VIOLENZE E MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

La valutazione del rischio di violenze e molestie nei luoghi di lavoro è un processo fondamentale per garantire la sicurezza e il benessere dei lavoratori, in conformità con le normative vigenti e le migliori pratiche organizzative.

### La Normativa di Riferimento

Il riferimento internazionale sul tema delle violenze e molestie sul luogo di lavoro è la Convenzione n. 190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), adottata nel 2019 e recepita in Italia nel 2021, che definisce cos'è sono “violenze e molestie” nei luoghi di lavoro, includendo non solo i comportamenti inaccettabili manifestati fisicamente, psicologicamente o sessualmente, ma anche le minacce di tali comportamenti.

La UNI EN ISO 45003, contenente le linee di indirizzo per la gestione del rischio psicosociale nei luoghi di lavoro, sottolinea l'importanza di valutare, tra i fattori sociali sul lavoro, la violenza e le molestie. Questi elementi devono essere considerati per gestire in modo efficace i rischi psicosociali, al fine di proteggere il benessere psicologico dei lavoratori.

In Italia, un ulteriore documento importante è la pubblicazione INAIL “Ri-conoscere e prevenire i fenomeni di molestie sul luogo di lavoro” del 2021 che fornisce linee guida per riconoscere e prevenire questi fenomeni sul posto di lavoro.

### Definizione di Molestie e Violenza sul Lavoro

La Convenzione n. 190 dell'OIL definisce “violenza e molestie” come comportamenti inaccettabili o minacce, anche occasionali o ripetuti, che causano o possono causare danni fisici, psicologici, sessuali o economici. È data particolare attenzione alla violenza e molestie di genere, che colpiscono persone in base al loro sesso o genere, incluse le molestie sessuali.

Secondo il documento dell'INAIL “Ri-conoscere e prevenire i fenomeni di molestie sul luogo di lavoro”, la molestia sul lavoro si manifesta attraverso comportamenti indesiderati che ledono la dignità di un lavoratore o di una lavoratrice, creando un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. La situazione diventa ancora più grave quando la molestia sessuale è accompagnata da minacce o ricatti da parte di superiori o persone che possono influenzare il rapporto di lavoro. Per quanto riguarda la violenza sul lavoro, essa si riferisce a incidenti in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito, con conseguenze negative sulla salute, sulla sicurezza e sul benessere, come definito dall'Organizzazione Mondiale della Sanità.

### Gli ambiti delle violenze e molestie sul lavoro

Le violenze e molestie sul lavoro si manifestano in tre forme principali: fisica, psicologica e sessuale, ognuna con effetti diversi ma tutte creano un ambiente lavorativo insicuro e compromettono seriamente il benessere della vittima.

**Violenza fisica sul lavoro:** comprende aggressioni o minacce di danno fisico, come spintoni, pugni o uso di armi. Le conseguenze includono lesioni immediate e traumi psicologici a lungo termine, oltre alla paura di tornare sul luogo di lavoro.

	<h1>Documento di Valutazione dei Rischi</h1>	
<h2>Sezione 1 – Fascicolo Generale</h2>		

**Violenza psicologica sul lavoro:** coinvolge comportamenti continuativi che danneggiano la salute mentale o emotiva, come umiliazioni, insulti o mobbing. Questo porta a stress cronico, ansia, depressione e ridotta produttività.

**Violenza sessuale sul lavoro:** include comportamenti sessuali non desiderati, come contatti fisici o ricatti sessuali, con effetti come traumi psicologici, ansia, depressione e perdita di autostima.

### **La Valutazione del Rischio Molestie e Violenze: Gli Obblighi del Datore di Lavoro**

Il D.Lgs. 81/08 prevede che il datore di lavoro, nell'effettuare la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza nell'ambito dell'organizzazione, consideri anche quelli specifici legati alle differenze di genere, inclusi quelli di molestie e violenze, anche se non direttamente causati dall'attività lavorativa, ma che si verificano durante l'attività lavorativa. Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) deve analizzare dettagliatamente questi rischi e indicare le misure di prevenzione e protezione adottate. La valutazione deve includere l'analisi di eventi significativi, come denunce o episodi di violenza, e utilizzare indicatori specifici, come la presenza di un codice etico e figure di riferimento per la gestione del disagio.

### **Misure di Prevenzione da adottare**

Per contrastare la violenza e le molestie sul luogo di lavoro, l'organizzazione può adottare misure preventive e procedure di contrasto che richiedono un approccio integrato che coinvolga tutta l'organizzazione, dalla dirigenza ai lavoratori, passando per i responsabili della sicurezza, quali:

- Codici di comportamento o etici che rendano noto l'impegno dell'azienda a mantenere un ambiente di lavoro equo e rispettoso, rifiutando ogni forma di discriminazione e molestia.
- Segnalazioni anonime per consentire ai lavoratori di denunciare episodi di violenza o molestia in modo sicuro e, se desiderato, anonimo.
- Formazione e sensibilizzazione per aiutare i lavoratori a riconoscere e affrontare i segnali di comportamenti molesti o violenti.
- Sistemi di sicurezza da installare e mantenere soprattutto nei luoghi dove il rischio di aggressione è elevato.
- Referenti per la gestione dei casi di violenza e molestia cui i lavoratori possano rivolgersi per affrontare episodi di violenze e molestie sul lavoro.
- Questionari anonimi per monitorare il clima aziendale e identificare eventuali problemi nascosti relativi a molestie o violenze.

### **Misure adottate**

All'ingresso della sede ARPAB è stata affissa una targa evocativa di dichiarazioni di intenti, attraverso cui viene ribadito che l'Agenzia per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata intende promuovere un ambiente di lavoro sano, sicuro, sereno ed inclusivo.

Nelle date 15, 16 e 17 Ottobre 2024, per tutto il personale agenziale, sono state realizzate n° 3 giornate formative specifiche sui temi "Differenza di genere, rischi trasversali/organizzativi, benessere organizzativo e la gestione dei potenziali conflitti lavorativi" ai sensi degli art. 37 commi 3 e 7 del D.Lgs. 81/08 - Accordo Stato Regioni del 21/12/2011.

L'iniziativa formativa ha risposto inoltre a quanto indicato nell'All. 7 del Piano delle Azioni Positive inserito nel PIAO ARPAB 2024-2026 (adottato con DDG n.7 del 31/01/2024) e su richiesta della Presidente ha visto la partecipazione ai lavori del CUG ARPAB e della Consigliera Regionale di Parità quale relatrice.