

DELIBERA



UFFICIO ORGANIZZAZIONE E
VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE
50AA

STRUTTURA PROPONENTE

COD.

N° 2024/00006

DEL 31/1/2024

Codice Unico di Progetto:

OGGETTO

PIAO 2024-2026 / "Parita' di Genere" - Presa d'atto del Parere positivo dell'Ufficio di Parita' Regionale propedeutico all'approvazione del PTAP 2024-2026

UFFICIO RAGIONERIA

PREIMPEGNI

| Num. Preimpegno | Bilancio | Missione.Programma | Capitolo | Importo Euro |
|-----------------|----------|--------------------|----------|--------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

IMPEGNI

| Num. Impegno | Bilancio | Missione. Programma | Capitolo | Importo Euro | Atto | Num. Prenotazione | Anno | Num. Impegno Perente |
|--------------|----------|---------------------|----------|--------------|------|-------------------|------|----------------------|
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

Note

Visto di regolarità contabile

IL COLLABORATORE

DATA

IL DIRIGENTE **Donato Ramunno**

DATA **31/01/2024**

Allegati N. 6 _____

Atto soggetto a pubblicazione Integrale Per oggetto Per oggetto + Dispositivo

IL DIRETTORE GENERALE

Viste:

- la Legge della Regione Basilicata n. 01 del 20/01/2020, avente ad oggetto “*Riordino della disciplina dell’Agenzia per la Protezione dell’Ambiente della Basilicata (A.R.P.A.B.)*”, modificata ed integrata dalla Legge Regionale n. 12/2020;
- il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 122 del 11.07.2022 concernente: “*Art. 21 Legge Regionale n.1/2020 e smi. Nomina del Direttore Generale dell’Agenzia Regionale per la Protezione dell’Ambiente della Basilicata (A.R.P.A.B.)*”;
- il contratto individuale di incarico di Direttore Generale dell’ARPAB sottoscritto in data 14/7/2022 tra il Presidente della Giunta Regionale dott. Bardi e il dott. Donato Ramunno;

Considerato che l’Agenzia è in esercizio provvisorio del bilancio di previsione per l’esercizio 2024, giusta DDG n. 175 del 29.12.2023, ai sensi dell’art. 2 della L.R. n. 48 del 22.12.2023 (BUR n. 69/Bis del 22 Dicembre 2023);

Visti e richiamati:

- l’art. 21 della Legge n. 183/2010 che ha novellato gli artt. 1,7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001;
- la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.03.2011 recante le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, come novellata dalla successiva Direttiva n. 2/2019 avente ad oggetto “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*”;

Considerato che:

- con DDG n. 5/2023 si è provveduto alla ricomposizione del Comitato unico di garanzia dell’ARPAB;
- il Comitato Unico di Garanzia ha predisposto la proposta di PTAP programma triennale 2024-2026;
- con nota Prt.G 1261 del 25.01.2024 la citata proposta è stata trasmessa all’Ufficio di Parità Regionale per il prescritto parere obbligatorio e preventivo dal parte della Consigliera Regionale Effettiva di Parità;

Vista la nota 1542 del 30.01.2024 con la quale la Consigliera Regionale di Parità Effettiva, Avv.ta Ivana Pipponzi, ha espresso il parere positivo al Piano Triennale delle Azioni Positive PTAP 2024-2026 in considerazione della ritenuta idoneità delle misure individuate;

DELIBERA

- 1) di richiamare la narrativa in premessa che qui si intende integralmente riportata e trascritta;
- 2) di prendere atto dell’intervenuto parere positivo dell’Ufficio della Consigliera di Parità Regionale sulla proposta di PTAP 2024-2026 da includersi nell’apposita sezione del PIAO 2024-2026, allegando i documenti di cui sopra come parte integrante del presente provvedimento;
- 3) di trasmettere il presente atto ai componenti del Comitato unico di garanzia, ai dirigenti degli Uffici nonché per opportuna conoscenza alla Consigliera Regionale di parità effettiva, alle OO.SS. rappresentative, al SPP dell’Agenzia, all’Autorità Regionale di Valutazione e Merito, nonché alla Rete Nazionale CUG Ambiente;

4) di notificare il presente provvedimento all'Ufficio Organizzazione e Valorizzazione delle risorse umane ed all'Ufficio Programmazione e Performance per quanto di rispettiva competenza nonché ai fini dell'inclusione del PTAP Programma Triennale 2024-2026 nella sezione dedicata del PIAO 2024-2026;

5) di trasmettere il presente atto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

6) di procedere all'aggiornamento della pagina web del CUG sul sito istituzionale attraverso la pubblicazione del PTAP 2024-2026 nella apposita sezione dedicata.

L'ISTRUTTORE

IL DIRIGENTE

Beatrice Rossi

Il presente atto è firmato con firma digitale certificata. Tutti gli atti ai quali è fatto riferimento nella premessa e nel dispositivo del presente sono depositati presso la struttura proponente, che ne curerà la conservazione nei termini di legge.

DELIBERA

OGGETTO

OSSERVAZIONI

IL DIRETTORE _____ **Donato Ramunno** 31/01/2024

OSSERVAZIONI

IL DIRETTORE TECNICO SCIENTIFICO **Achille Palma** 31/01/2024

OSSERVAZIONI

IL DIRETTORE GENERALE **Donato Ramunno** 31/01/2024



PIANO AZIONI POSITIVE PROGRAMMA TRIENNALE 2024-2026

Le P.A. garantiscono pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno.

DICHIARAZIONE DI INTENTI ARPAB

“Promuovere un ambiente di lavoro sano, sicuro, sereno ed inclusivo.

Garantire a tutti i dipendenti una vita lavorativa dignitosa, scevra da discriminazioni ed improntata alla parità di trattamento.

Adottare ogni idonea misura interna volta alla prevenzione ed al contrasto della violenza e delle molestie”

Potenza, 8 novembre 2022

Iniziativa promossa in occasione del Convegno: “Discriminazioni sul luogo di lavoro. Parità di genere attraverso la prevenzione ed il contrasto della violenza e delle molestie nel contesto lavorativo” da:

Donato Ramunno - Direttore Generale A.R.P.A.B.

Beatrice Rossi - Dirigente A.R.P.A.B.

Ivana Pipponzi - Consigliera Effettiva di Parità Regionale

PREMESSA E NOTE METODOLOGICHE

L'adozione dei Piani triennali da parte delle Amministrazioni pubbliche discende, come noto, dal dettato normativo di cui all'art.48 del decreto legislativo n.198/2006 e prevede l'articolazione dei medesimi in "azioni positive" ossia nella previsione di specifiche misure *"volte alla rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione dei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, consentendo l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli che possano generarsi da tali dinamiche ed al contempo consentano concretamente l'accesso ai diritti.

Da ciò si evince la stretta correlazione tra la pianificazione della performance, la programmazione nell'ambito della trasparenza ed integrità e quella concernente le pari opportunità: elementi che vanno opportunamente integrati e connessi tra loro e che costituiscono parte integrante dei documenti a corredo del "Piano Integrato di Attività ed Organizzazione" dell'A.R.P.A.B.

Il presente nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026 interviene in costanza di diversi fattori determinanti:

- la direttiva n. 2/2019 che è intervenuta ad aggiornare le Linee Guida di indirizzo emanate nel 2011 ed ha sostituito la precedente direttiva 23 maggio 2017 con importanti novità in tema di promozione delle pari opportunità e del rafforzamento del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni;
- l'inclusione nel CCNL comparto Sanità, di applicazione ARPAB, di istituti ed elementi di innovazione (Titolo VI CCNL Capo I artt. da 76 ad 80 lavoro agile; Titolo VI Capo II art. 81 lavoro a distanza; art.41 transizione di genere; Titolo IV Capo VI da artt. 64 ad art. 69 formazione del personale);
- l'approvazione della legge n.4 del 2021 di ratifica della Convenzione ILO sul tema del contrasto delle discriminazioni, molestie e violenze nei luoghi di lavoro;
- la ribalta dei temi di parità di genere all'interno dei documenti nazionali e sovranazionali (PNRR ed Agenda 2030, PIAO delle PP.AA.) che determinano la necessità di integrazione dei

temi delle pari opportunità e dei divari di genere all'interno degli atti di ciascun datore di lavoro pubblico e privato;

-la necessaria interfaccia e collaborazione tra gli Uffici interni dell'ARPAB e la massima sensibilizzazione della dirigenza.

Tanto premesso, la nuova Proposta di Piano di Azioni Positive in aggiornamento del PTAP 2023-2025, si pone in continuità con gli obiettivi e le azioni avviate dal Comitato Unico di Garanzia e si propone per il prossimo triennio, con l'esperienza maturata, il progressivo rafforzamento delle azioni e delle misure, orientando sempre più la propria attività e finalizzandola alla realizzazione del massimo grado possibile di benessere organizzativo nell'intero contesto lavorativo.

Nell'elaborazione del documento è stata posta particolare attenzione all'analisi ed alla integrazione degli obiettivi con le attività avviate in sinergia con la Consiglieria Effettiva di Parità Regionale, nonché della nota dell'Ufficio di Parità Regionale (circolare n. 18874/2022) inviata agli Enti.

L'auspicio per tutti di un proficuo lavoro nell'interesse dell'Agenzia

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

“Se qualcuno pensa di essere limitato a causa del suo genere, della sua razza e della sua origine, diventerà ancora più limitato”.

Carly Fiorina

RIFERIMENTI NORMATIVI

Legge 20 maggio 1970 n.300, recante “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”

D.lgs 11 Aprile 2006 n.198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, artt 42, 43,48

D.lgs 30 Marzo 2001 n 165 art 1, comma 1, lett.c), art.7, comma 1, art.57 comma 1

Direttiva Parlamento europeo 2006/54/CE

D.lgs n.150 /2009 artt 1,3,8,9,13,14 e s.m.i.

Legge n.183 /2010 comma 1, lett.c dell’art.21

Legge n.124/2015, art.14

Direttiva del 2011 del Ministro per le Pari Opportunità e del Ministro per la Pubblica Amministrazione ed Innovazione recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica – Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Legge n.81/2017 e normative intervenute a livello nazionale in materia di lavoro agile delle PA (cfr <https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/interventi-straordinari-e-di-emergenza/>)

Direttiva n.2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia”

Legge n°4/2021 di ratifica alla Convenzione ILO

Agenda 2030 Obiettivo 5 Parità di genere

Missione 5 del PNRR

I CONCETTI DI PTAP ED AZIONI POSITIVE: OBIETTIVI ED EFFETTI

La redazione del Piano triennale delle Azioni Positive, richiesto in ottemperanza al disposto legislativo, deve essere adeguato e calzante alle esigenze specifiche dell'Ente ed in quanto tale deve tener conto di una serie di fattori risultanti dalla analisi della situazione organizzativa dell'Agenzia:

- 1) informazioni sulla realtà nella quale si interviene (a titolo esemplificativo numero dei dipendenti, utenza che usufruisce delle attività erogate);
- 2) analisi delle potenzialità e criticità esistenti che connotano il contesto di riferimento;
- 3) elaborazioni delle azioni positive (volte a rimuovere gli ostacoli allo sviluppo delle pari opportunità e del benessere organizzativo) con lo specifico scopo di arginare le criticità e riequilibrare le eventuali cause di discriminazioni sul luogo di lavoro;
- 4) individuazione delle risorse umane e finanziarie messe a disposizione.

Tipologie di azioni positive

| | |
|--------------------|---|
| Orizzontali | Orientate a generare una realtà occupazionale equilibrata in ogni settore aziendale |
| Verticali | Orientate a favorire l'avanzamento delle lavoratrici nella gerarchia aziendale |
| Miste | Composte da elementi orizzontali e verticali |

In relazione agli obiettivi da raggiungere in:

| | |
|-----------------------------|--|
| Promozionali | Rimozione dei fattori di svantaggio e/o gap nel luogo di lavoro |
| Risarcitorie | Risoluzione degli effetti sfavorevoli delle discriminazioni attraverso gli uffici interni ed esterni (Consigliera di Parità) |
| Strategiche | Modificazione sostanziale ed immediata del processo gestionale ed organizzativo |
| di sensibilizzazione | Adozione di programmi volti alla promozione di best practices e corretti comportamenti |

OBIETTIVI GENERALI DELLA PROPOSTA DI PIANO 2024- 2026

1. Intervenire positivamente nella gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ARPAB favorendo la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di concreta valorizzazione di genere;
2. Individuare gli effetti concreti delle condizioni e dell'organizzazione nel lavoro rimuovendo le condizioni pregiudizievoli nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera delle donne;
3. Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli Uffici, favorisca concrete politiche di conciliazione vita/lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi di armonizzazione tempi di vita e di lavoro, ferie solidali etc);
4. Svolgere attività di formazione/informazione/sensibilizzazione tesa alla creazione di una cultura di cooperazione tra dipendenti ed a sostegno della promozione di un clima inclusivo nei confronti del personale in condizioni di disagio, fragilità, disabilità;
5. Vigilare sul corretto utilizzo degli istituti contrattuali nelle politiche di gestione delle risorse umane;
6. Realizzare un reale clima di benessere organizzativo, favorevole allo sviluppo delle motivazioni individuali e delle professionalità;
7. Effettuare monitoraggi e controlli a che non si verificano situazioni conflittuali all'interno dell'organizzazione (mobbing, pressioni, atti vessatori nei confronti di uno o più dipendenti atti volti ad avvilire il dipendente anche in forma velata e/o indiretta).

OBIETTIVI STRATEGICI - PTAP TRIENNIO 2024 - 2026

Nel corso del triennio si intende realizzare un Piano di Azioni Positive che possa conseguire i seguenti macro obiettivi di carattere prioritario e strategico per l'Amministrazione:

Obiettivo 1

Attività e progetti in sinergia con i soggetti istituzionali interessati e con l'Ufficio della Consigliera Effettiva di Parità Regionale

Azione 1: Progetti comuni in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera Effettiva di Parità Regionale;

Azione 2: prosecuzione degli interventi previsti nel Protocollo d'intesa con l'Ufficio della Consigliera Effettiva di Parità Regionale;

Azione 3: partecipazione alla rete Regionale degli Organismi Paritari (Equal Time);

Azione 4: partecipazione alla rete Nazionale CUG Ambiente;

Azione 5: sviluppo di azioni comuni con gli stakeholder.

Obiettivo2

Formazione e Promozione dell'inclusione della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa

Finalità: Sviluppo di analisi, promozione di interventi a sostegno della conciliazione della vita familiare e professionale:

Azione 1 : analisi indagine interna sul livello di promozione del *work life balance*: Organizzazione di iniziative di affiancamento e sostegno al rientro dalla maternità.

Azione 2: lavoro agile (smart working):

- percorsi formativi sul lavoro agile;
- somministrazione di questionari;

Azione 3: diversity management:

- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità
- Introduzione di percorsi formativi sul tema.

Obiettivo 3

Promozione della cultura di genere

L'obiettivo si compone dei seguenti sotto obiettivi:

- Valorizzare la differenza di genere;
- Sensibilizzare sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali;
- Formazione continua sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro;

Azione 1: Percorsi formativi di concerto con la Consigliera di Parità sulle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro;

Azione 2: Attivazione di percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle pari opportunità e sul tema delle molestie sessuali;

Azione 3: Stereotipi di genere: somministrazione di questionari interni volti a verificare la sussistenza di espressioni verbali e/o di comportamenti che possano essere offensivi, svilenti, vessatori, denigranti e/o sessisti.

Azione 4: Supporto alle lavoratrici ed ai lavoratori padri nelle richieste di particolari articolazioni orarie di carattere temporaneo e/o eccezionale;

Azione 5: Organizzazione di iniziative di affiancamento e sostegno al rientro dalla maternità.

Obiettivo 4

Promozione della cultura del benessere organizzativo e gestione del rischio da stress correlato

Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ha sancito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare il rischio stress da lavoro-correlato, ove esso emerga.

L'ARPAB ha effettuato ed effettua ogni anno la Valutazione dei Rischi anche in ottica di genere partendo dalla Rev. 6 del DVR Generale approvato in data 16.12.2010 contenente "Aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e del D.Lgs. 106/2009 con particolare riferimento a:

- Rischio da Stress Lavoro-Correlato
- Rischio da Differenze di Genere
- Rischi Organizzativi
- Rischi da Radiazioni Ottiche Artificiali. "

In relazione al rischio da Stress lavoro-correlato nell'anno 2023, in data 24 aprile, è stato approvato Il Documento di Valutazione dei Rischi Aziendale relativo allo Stress Lavoro-correlato.

Per tutte le sedi agenziali i risultati hanno confermato una "non rilevanza" ed al fine di verificare l'efficacia della metodologia utilizzata è stata proposta l'implementazione di un sistema di monitoraggio con frequenza annuale basato sugli eventi sentinella.

In aggiunta si propone la realizzazione nell'anno 2024 di eventi formativi specifici rivolti a tutto il personale aziendale e relativi ai rischi trasversali/organizzativi ed alla gestione dei potenziali conflitti lavorativi.

In ottemperanza ai compiti dei Comitati Unici di Garanzia stabiliti dalla Direttiva n.2/2019, di seguito le principali azioni cui si impegnano i componenti del CUG a presidio e garanzia all'interno dell'ARPAB:

a) Azioni PROPOSITIVE:

- Elaborazione ed aggiornamento costante delle pagine informative del CUG con link di collegamento al sito dell'Ufficio della Consigliera;
- Attuazione in sinergia con l'Ufficio Regionale della Consigliera del Progetto delle attività formative e degli interventi previsti nel Protocollo d'Intesa;
- Partecipazione alla Rete Regionale degli organismi paritari – “equal time” Progetto dell'Ufficio di Parità Regionale;
- Partecipazione alla Rete nazionale dei CUG delle Agenzie Regionali e provinciali dell'Ambiente;
- Diffusione delle informazioni sulla fruizione dei congedi parentali a favore di genitori padri;
- Sensibilizzazione sul tema *diversity management* ed attivazione di percorsi formativi;
- Sensibilizzazione e formazione sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro e moduli formativi di concerto con l'Ufficio di Parità sul Codice di condotta e sulle pari opportunità;
- Elaborazione e proposta alla Direzione di un Codice di Condotta afferente al tema delle pari opportunità;
- Impulso alla Direzione volto alla diffusione del linguaggio amministrativo di genere.

b) Azioni CONSULTIVE:

- Azioni di ascolto situazioni di disagio dipendenti;
- Utilizzo posta elettronica - email CUG per comunicazioni e/o segnalazione dei dipendenti;
- Attività in relazione con l'Amministrazione in ordine alle Relazioni sulla Programmazione del Piano della Performance e della Relazione Annuale;
- Predisposizione nei documenti della Contrattazione a livello integrativo (CCIA aziendale) degli strumenti di welfare tra cui: proposta di regolamento ferie solidali, procedure per la

piena attuazione degli istituti contrattuali di riferimento, misure per la piena partecipazione alla vita amministrativa ed integrazione per il personale disabile e/o dedito alla cura della disabilità.

c) Azioni di VERIFICA :

- Procedure connesse allo stato di monitoraggio del Piano di Azioni Positive;
- Monitoraggio della composizione delle commissioni nel rispetto della Direttiva n. 2/2019;
- Monitoraggio e verifica della piena attuazione degli strumenti di congedo parentale;
- Osservazioni alla Direzione Generale in occasione di riorganizzazioni, mobilità interna dipendenti, assegnazione di personale, attribuzione di incarichi e più in generale azioni di verifica previste dalla direttiva n.2/2019;
- Somministrazione di questionari sui temi di interesse quali lavoro agile, istituzione delle ferie solidali e conciliazione lavoro/famiglia;
- Verifica e monitoraggio della concreta attuazione delle misure previste in attuazione della legge di ratifica *Convenzione ILO* sul contrasto alle discriminazioni (giornata 8 novembre 2022- cfr targa esposta all'ingresso ARPAB).

ANALISI COMPARATIVA:

ANDAMENTO DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE E BILANCIO DI GENERE

L'Agenzia Regionale per l'Ambiente della Basilicata (ARPAB) ha una eterogenea composizione di personale derivante dalla natura prettamente scientifica dell'Ente: conseguentemente i dipendenti e i dirigenti strutturati hanno profilo professionale prevalentemente tecnico e sanitario (ingegneri, biologi, chimici, fisici, geologi, analisti di laboratorio, tecnici per la prevenzione dell'Ambiente e del territorio, ...). Residua una componente amministrativa di personale con una dirigente amministrativa per le funzioni ed i servizi strumentali dell'Ente e di svolgimento delle attività connesse.

Le dipendenti incardinate nei ruoli ARPAB sono lavoratrici che svolgono la propria attività di servizio oltre che all'interno delle Strutture anche sul territorio regionale, in funzione delle attività di controllo e monitoraggio demandate all'Agenzia.

Va precisato che per effetto di specifica legge regionale di Basilicata che ha determinato la cessione del ramo d'azienda e del suo personale, è transitato presso l'Arpab quota parte del personale dell'ex Agrobios con la denominazione "Centro di Ricerche di Metaponto" i cui dati sono esposti dall'organo di vertice dell'Amministrazione in uno con la restante parte di personale (es contratti di somministrazione, personale non strutturato etc) nelle Relazioni Annuali sulla Performance.

L'ARPAB in occasione della Relazione Annuale sulla Performance redige - con il supporto del Comitato Unico di Garanzia - effettua un monitoraggio in ordine alla composizione del personale per genere compilando un report (*bilancio di genere*) di tabelle e dati al fine di individuare la necessità di mettere in campo azioni per riequilibrare, laddove esista un divario di genere non inferiore a due terzi.

Inoltre il Comitato Unico di Garanzia riepiloga attraverso la sua Presidente le attività, le azioni e le prospettive future nella sezione parità di genere del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE dell'A.R.P.A.B.

IL CUG è promotore di iniziative formative sui temi principali verso la Direzione ed i dirigenti agenziali.

Inoltre entro il 31 marzo di ogni anno la Relazione annuale di attività al Dipartimento nazionale competente fornendone copia anche all'organo di vertice ed all'OIV.

Di seguito vengono esposti i dati dell'andamento della situazione del Personale ARPAB nelle annualità pregresse, attraverso l'analisi comparativa dei documenti ufficiali dell'Ente

1. Stralcio del Rapporto Biennale sulla Situazione del Personale (biennio 2020-2021)

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile
Biennio 2020/2021
(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive modificazioni)



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

| | | | |
|--|--|-------------------------|---------------------------|
| Codice Fiscale* | 01318260765 | | |
| Ragione Sociale* | AGENZIA REGIONALE PER L'AMBIENTE DELLA BASILICATA | | |
| Sede Legale | Comune* | POTENZA | Cap* 85100 |
| | Indirizzo* | VIA DELLA FISICA 18 C/D | |
| | E-mail | donato.ramunno@arpab.it | |
| | PEC | protocollo@pec.arpab.it | |
| | Telefono | 0971656111 | |
| Occupazione totale al 31/12/2021(II anno del biennio) | Numero complessivo* | 191 | Di cui femmine* 99 |
| Attività economica esercitata* | 84.12.30 - Regolamentazione dell'attività degli organismi preposti alla gestione di progetti per l'edilizia abitativa e l'assetto del territorio e per la tutela dell'ambiente | | |
| Note | <p>Si precisa che ai sensi della Legge Regionale Basilicata n. 17 del 04.08.2011 la Regione Basilicata ha ceduto un ramo di azienda della società Metapontum Agrobios Srl ai cui dipendenti viene applicato il contratto privato CCNL Chimica : farmaceutica all'ARPA Basilicata a cui dipendenti si applica il CCNL Comparto Sanità. Nell'anno 2021 sono state assunte 50 unità a tempo determinato retribuite con fondi esterni all'amministrazione provenienti da un progetto speciale ("Masterplan")</p> | | |

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

| | |
|---|--------------------------|
| Contratto applicato al maggior numero di lavoratori* | PUBBLICA AMMINISTRAZIONE |
|---|--------------------------|

Sezione 1.1.1 - Eventuali altri contratti (0 ... n)

CHIMICA - Industria

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo occupati

Tabella 2.1 - Occupazione totale al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

1. Occupati alle dipendenze al 31/12/2020 (primo anno del biennio) e al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

| | DIRIGENTI | | QUADRI | | IMPIEGATI | | OPERAI | | TOTALE | | di cui DISABILI e CAT. PROTETTE | |
|---|-----------|----|--------|----|-----------|----|--------|----|--------|----|--|----|
| | MF* | F* | MF* | F* | MF* | F* | MF* | F* | MF* | F* | MF* | F* |
| Occupati alle dipendenze al 31/12/2020 (primo anno del biennio) | 10 | 7 | 0 | 0 | 172 | 78 | 0 | 0 | 182 | 85 | 10 | 8 |
| Entrate | 1 | 0 | 0 | 0 | 30 | 29 | 0 | 0 | 31 | 29 | 0 | 0 |
| Uscite | 1 | 1 | 0 | 0 | 41 | 14 | 0 | 0 | 42 | 13 | 0 | 0 |
| Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) | 10 | 6 | 0 | 0 | 181 | 93 | 0 | 0 | 191 | 99 | 10 | 8 |

2. Lavoratori a domicilio che risultano nel registro dell'impresa al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) :

MF*: 0, F*: 0

Tabella 2.2 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e livello di inquadramento: promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno

| CCNL | Livello | Occupazione al 31/12/2021 | PROMOZIONI | | ASSUNZIONI | | | |
|--------------------------|-------------|---------------------------------|------------|----|------------|----|----|----|
| | | | MF* | F* | MF* | F* | | |
| | | Dirigenti | 10 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| PUBBLICA AMMINISTRAZIONE | 10° Livello | | 9 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CHIMICA - Industrie | 10° Livello | | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Quadri | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Impiegati | 181 | 93 | 0 | 0 | 30 | 29 |
| PUBBLICA AMMINISTRAZIONE | 4° Livello | | 14 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| PUBBLICA AMMINISTRAZIONE | 5° Livello | | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| PUBBLICA AMMINISTRAZIONE | 6° Livello | | 16 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CHIMICA - Industrie | 7° Livello | | 26 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| PUBBLICA AMMINISTRAZIONE | 7° Livello | | 120 | 68 | 0 | 0 | 30 | 29 |
| PUBBLICA AMMINISTRAZIONE | 8° Livello | | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Operai | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Apprendisti | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | TOTALE | 191 | 99 | 0 | 0 | 30 | 29 |
| | | di cui Disabili e Cat. Protette | 10 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| PUBBLICA AMMINISTRAZIONE | 4° Livello | | 10 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 |

2. Bilancio di genere

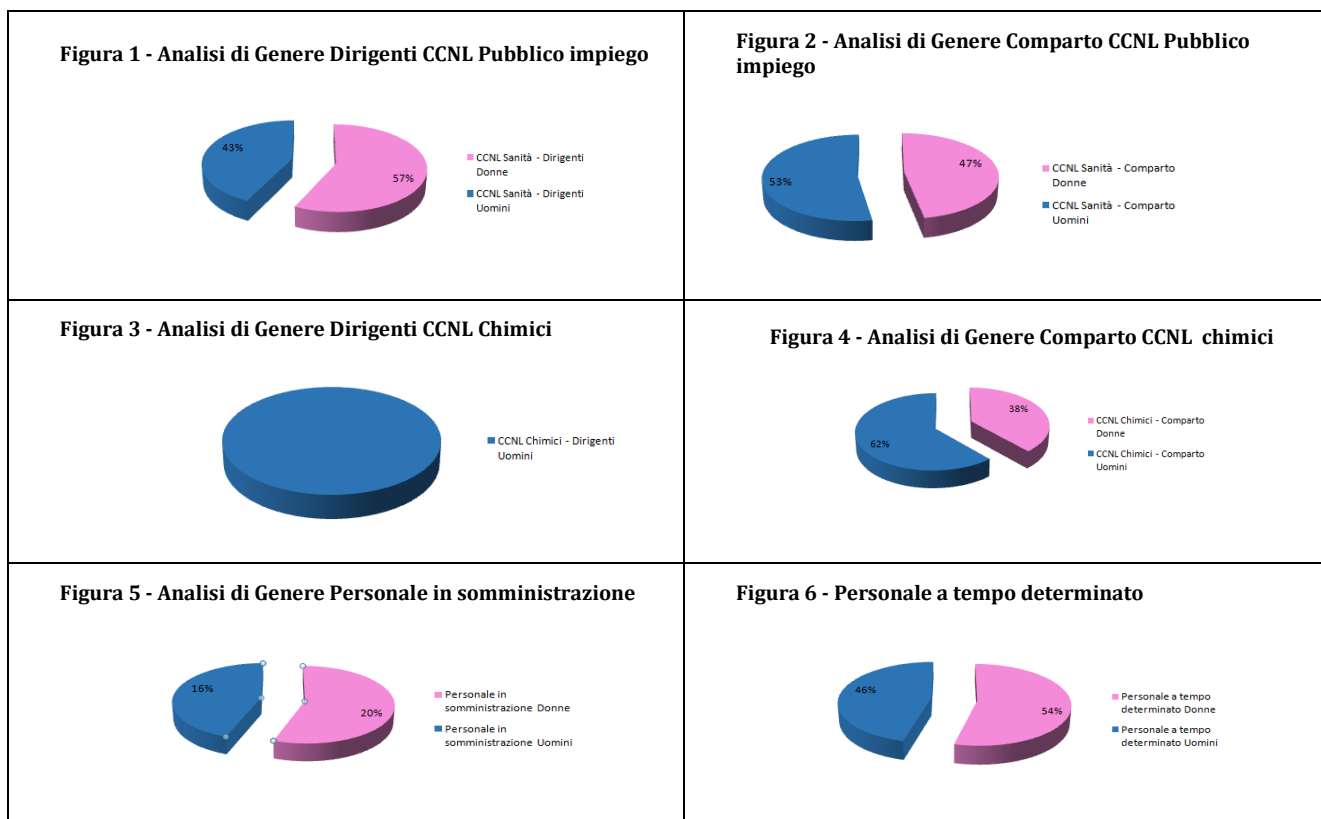
Stralcio della Relazione Annuale Performance 2021 (Ultima Relazione validata dall'O.I.V.)

L'analisi di genere permette di valutare la distribuzione del personale dell'Agenzia considerando la differenza di genere e mettendo il dato in relazione con l'inquadramento contrattuale. Nello specifico, al 31.12.2021 il quadro di sintesi della distribuzione del personale in funzione del genere può essere così sintetizzato:

- gli Incarichi di direzione di livello generale, riguardante l'organo di vertice sono attribuiti ad un uomo, di età superiore a 41 anni;
- le funzioni di direzione tecnico scientifica sono state svolte in continuità da 1 uomo di età superiore ai cinquant'anni.

L'Agenzia ha subito un ridimensionamento del personale, causa pensionamenti, con diminuzione dell'organico in servizio anche di figure dirigenziali.

Di seguito si riportano i grafici relativi al bilancio di genere:



3. ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31.12.2023

Tabella 1: Schema di monitoraggio disaggregato per genere

Fonte: dati dell'Ufficio Organizzazione e Valorizzazione risorse umane

QUADRO DIRIGENTI

| SETTORE | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|--------------------------------------|-------|--------|--------|
| DIREZIONE GENERALE AMMINISTRATIVA | 2 | 0 | 2 |
| SEDE DI POTENZA | 4 | 0 | 4 |
| SEDE DI MATERA | 0 | 1 | 1 |
| TOTALE | 6 | 1 | 7 |

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

| | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|--|-------|--------|--------|
| Coadiutore amm.vo / operatore tecnico | 6 | 6 | 12 |
| Assistente tecnico specializzato | 0 | 1 | 1 |
| Assistente amm.vo/ tecnico | 6 | 8 | 14 |
| Collaboratore amm.vo/ tecnico/ professionale | 27 | 22 | 49 |
| Collaboratore amm.vo/ tecnico esperto | 2 | 0 | 2 |
| TOTALE | 41 | 37 | 78 |

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

| | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|-------------------|-------|--------|--------|
| DIRIGENTE | 1 | 1 | 2 |
| PERSONALE A T. D. | 23 | 15 | 38 |

CRM

| | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|-----------|-------|--------|--------|
| DIRIGENTE | 0 | 1 | 1 |
| PERSONALE | 10 | 15 | 25 |

4. *Stralcio della sezione Parità di genere nel PIAO ARPAB 2023-2025(DDG n.42/2023)*

PARITA' DI GENERE

Il tema della parità di genere è diventato sempre più pregnante nel corso degli anni a livello globale e internazionale, costituendo quota parte degli ambiti di intervento afferenti alla promozione dei diritti e delle libertà fondamentali dell'individuo. La Commissione europea ha evidenziato nella Comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, che persistono ancora divari di genere nel mondo del lavoro ed a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni, nonché nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica ed istituzionale.

L'Agenda 2030 a livello globale, ha incluso il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e della emancipazione di tutte le donne e le ragazze all'interno dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile che gli Stati membri si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. Il Piano Nazionale italiano di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha individuato la parità di genere come una delle priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano e l'intero Piano dovrà inoltre essere valutato in un'ottica di gender mainstreaming. Il legislatore italiano si è focalizzato negli ultimi anni sul mondo del lavoro – pubblico e privato – attraverso numerosi interventi normativi volti al riconoscimento di maggiori tutele per le donne lavoratrici attraverso disposizioni legislative volte a favorire la conciliazione tra tempi di vita e lavoro ed il supporto alla genitorialità, il contrasto alle cosiddette dimissioni in bianco, la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive e negli organi delle società quotate.

Una crescente attenzione è stata inoltre dedicata alla predisposizione di strumenti e misure efficaci volte al contrasto della violenza sulle donne, sia nelle sue forme più materiali (violenza fisica) sia nelle forme più latenti e di natura morale e psicologica, che sfociano in fenomeni di discriminazioni sul luogo di lavoro – disparità di trattamento nelle carriere, mobbing etc.

A livello nazionale poi, è lo stesso PNRR a volere il superamento della fase sperimentale condotta a livello centrale di bilancio di genere dello Stato prevedendo che la legge di bilancio del 2024 presenti una classificazione delle voci di bilancio secondo i criteri alla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030 relativamente al bilancio di genere ed al bilancio ambientale, con la finalità di rendere trasparente la destinazione delle risorse di bilancio in termini di impatto tra uomini e donne.

E' poi, proprio la legislazione italiana, attraverso il PNRR, che ha voluto introdurre la certificazione di genere delle aziende pubbliche e private superiori a 50 dipendenti (art.3 della legge n.162/2021 di modifica dell'art.46 del dlgs 198/2006). La legge di ratifica della Convenzione ILO (LEGGE n. 4 del 15 gennaio 2021 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108^a sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione”) rappresenta una opportunità unica di applicazione nel tessuto amministrativo italiano del contrasto alla violenza e le molestie nel mondo del lavoro.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica e per le pari opportunità ha recentemente (ottobre 2022) emanato linee guida sulla Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni con lo scopo precipuo di “declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione Europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico”.

Le linee guida sono rivolte a tutte le Amministrazioni pubbliche ed in particolare alle figure interne a vario titolo coinvolte. Nelle Amministrazioni le strutture deputate a presidio e garanzia oltre al datore di lavoro, sono i dirigenti, l'Ufficio delle risorse umane, il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, le rappresentanze sindacali aziendali dei lavoratori (RSU e RLS), nonché i Comitati unici di garanzia (CUG), organismo di “uguaglianza collettiva”, la cui costituzione è obbligatoria e disciplinata dalla direttiva ministeriale del 2011 come modificata dalla successiva n.2/2019.

Quest'ultima disposizione ha implementato le attribuzioni dei CUG interni alla Amministrazione, nonché ha ampliato notevolmente la possibilità d'incidenza interna di tali importanti organismi dalla composizione paritaria (ex dlgs. n.165/2011 e s.m.i.). Il CUG dell'Agenzia Regionale per la protezione dell'Ambiente della Basilicata ha predisposto il Piano Triennale di azioni positive 2020-2022, esponendo anche i dati del bilancio di genere A.R.P.A.B. e di concerto con l'Amministrazione, proprio in funzione dell'aggiornamento annuale delle azioni positive (best practices) e delle misure interne, ha siglato con l'Ufficio della Consigliera regionale di parità un “Accordo di programma” di recepimento delle disposizioni legislative sul contrasto alle molestie e discriminazioni di genere sul luogo di lavoro e l'ha consolidato attraverso l'esposizione all'ingresso dell'Agenzia di una targa con la seguente dichiarazione d'intenti:

- Promuovere un ambiente di lavoro sano, sicuro, sereno ed inclusivo;
- Garantire a tutti i dipendenti una vita lavorativa dignitosa, scevra da discriminazioni ed improntata alla parità di trattamento;
- Adottare ogni idonea misura interna volta alla prevenzione ed al contrasto della violenza e delle molestie.

La presentazione dell'Accordo è avvenuta, in occasione dello svolgimento di un evento di formazione dedicato, svolto il 8 novembre 2022, proprio nel mese dedicato alla violenza sulle donne.

DURATA DEL PIANO DI MONITORAGGIO E VERIFICA DEI RISULTATI

Il Piano delle Azioni Positive è sottoposto al parere preventivo della Consigliera Regionale di Parità, ha durata triennale e decorre dalla data di validazione dello stesso da parte del Comitato Unico di Garanzia; il vertice dell'Amministrazione prende atto del Piano e adotta il provvedimento amministrativo di approvazione.

E' pubblicato sul sito web agenziale nell'apposita sezione dedicata costituita dall'Amministrazione ed implementata periodicamente dal Comitato Unico di Garanzia.

Il personale tutto è destinatario del Piano e beneficiario delle attività ed azioni che saranno intraprese.

Il monitoraggio e la verifica dei risultati sono svolte dal CUG che di volta in volta, si avvarrà della collaborazione degli Uffici interni competenti per le diverse materie nonché degli eventuali soggetti istituzionali esterni di riferimento.

La fase di monitoraggio comprenderà:

- raccolta dei dati e delle informazioni necessarie;
- elaborazione di indicatori qualitativi e quantitativi;
- adozione di procedure interne condivise e tecniche di rilevazione dei risultati omogenee.

Inoltre, dovrà essere orientata a:

- misurare l'impatto equitativo di genere del progetto di PTAP;
- esercitare un controllo di processo sul progetto.

La valutazione del Piano dovrà essere eseguita *ex ante*, *in itinere* ed *ex post*; e proseguiranno le verifiche periodiche sullo stato di avanzamento dei lavori, al fine di poter raccogliere dati utili ed eventualmente ridefinire in fase di esecuzione le attività progettuali. Tutto ciò con lo scopo precipuo di rendere le medesime iniziative sempre più calzanti alla realtà del personale dell'Ente, correggendo e/o rimodulando eventuali passaggi e/o azioni.

Si ritiene utile raccogliere dati qualitativi e quantitativi per costruire indicatori che consentano di valutare concretamente la qualità dei progetti intrapresi, tenendo conto dei seguenti aspetti:

- adeguatezza degli obiettivi di Piano al contesto esterno;
- rispondenza delle soluzioni rispetto agli ambiti di intervento programmato.

Il Piano è sottoposto a revisione/aggiornamento annuale in coerenza con le normative che ne prevedono l'inclusione nell'aggiornamento del Piano della Performance e nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione.

Allegato al PIAO

1. Glossario sulla parità di genere.
2. DVR dell'Agenzia fornito dal Servizio di Prevenzione e Protezione

Il Comitato Unico di Garanzia A.R.P.A.B.



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITA'
Avv. Ivana Enrica Pipponzi

**Spett.le
ARPAB**

**a mezzo PEC:
protocollo@pec.arpab.it**

Oggetto: Piano Triennale Azioni Positive, PTAP, 2024/2026 dell'ARPAB – Parere Positivo

Presa visione e valutato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024/2026 in oggetto indicato, verificato che sono state apportate le modifiche e integrazioni, come suggerite dall'Ufficio,

si esprime Parere Positivo

in considerazione della ritenuta idoneità delle misure individuate.

Si rammenta che questo Ufficio e il CUG dell'Ente potranno intessere una proficua collaborazione, anche mediante la stipula di accordi di collaborazione strategica come previsto dal PTAP e dalla normativa di riferimento.

Distinti Saluti.

Potenza, lì 30/01/2024

**F.to digitalmente
La Consigliera Regionale di Parità
Avv. Ivana Enrica Pipponzi**



**Gent.ma Consigliera Effettiva di Parità Regionale
Avv.ta PIPPONZI IVANA**

**Ed all'attenzione del Direttore Generale
Dott. RAMUNNO DONATO**

E p.c. al Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione dell'Agenzia

E p.c. alle OO.SS.

Trasmissione via pec

OGGETTO: PIAO 2024- 2026 : Proposta PTAP 2024 -2026

Si compiegano alla presente :

- Il Piano Triennale delle Azioni positive PTAP 2024-2026 da includersi nel redigendo PIAO 2024-2026;
- Il verbale di approvazione del documento da parte del CUG dell'Agenzia,

ai fini dell'espressione del parere preventivo da parte dell'Ufficio di Parità Regionale.

Il Piano si pone in prosecuzione delle attività già proficuamente avviate e contiene per il presente aggiornamento, tra l'altro, un "glossario", incluso in allegato al Piano, come strumento a disposizione dell'Agenzia da implementare progressivamente, con lo scopo di sensibilizzare ed al contempo, facilitare i percorsi di formazione per tutte le componenti dell'Ente nel delicato ed importante compito della gestione delle differenze (anche detta diversity management and inclusion), in particolare rispetto alle questioni di orientamento sessuale ed identità di genere. Significativo rilievo è dato poi, all'interno del documento ai percorsi formativi in attuazione del Protocollo di intesa siglato con l'Ufficio della Consigliera in materia di sensibilizzazione continua sui temi della cultura di genere, promozione del work life balance e discriminazioni nei luoghi di lavoro. Inoltre, come riepilogato nel documento del PTAP prosegue il progetto avviato in sinergia con il Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Agenzia, progetto, quest'ultimo, che per il prosieguo si propone anche la realizzazione di eventi formativi specifici rivolti a tutto il personale aziendale e relativi ai rischi trasversali/organizzativi ed alla gestione efficace dei potenziali conflitti lavorativi. L'occasione è gradita per inviare cordiali saluti a tutti i destinatari della presente

La Presidente del CUG Beatrice Rossi

GLOSSARIO

La stesura di questa bozza di glossario ha preso avvio dalla necessità di porre in essere uno strumento che possa accompagnare e facilitare i percorsi di formazione per tutte le componenti dell’Agenzia sulla gestione delle differenze (anche detta diversity management and inclusion), in particolare rispetto alle questioni di orientamento sessuale ed identità di genere.

“Le parole per includere” presentate in queste pagine si collocano in un panorama più ampio: diversi sono, infatti, i glossari nazionali ed internazionali che fanno riferimento al tema in questione.

Per questa ragione, si è deciso di prenderne in esame alcuni (ampiamente citati in letteratura) per affinità di contesto di destinazione :

- <https://www.amnestyusa.org/> / “LGBT Glossary”
- <https://lgbtq.ucla.edu/> / “LGBTQ Terminology”
- <http://www.portalenazionalelgbt.it/> / “Glossario”
- <http://www.rainbowproject.eu/> / “Glossario dei termini”
- <https://www.stonewall.org.uk/> / “Glossary of terms”
- <http://www.unar.it/> / “Linee guida informazione LGBT - Unar”.

Presi in esame i vari termini che fanno riferimento all’orientamento sessuale e all’identità di genere, con le relative declinazioni di significato, nei vari glossari considerati, sono state individuate 5 aree:

- 1) Orientamento (termini riferibili all’orientamento sessuale e/o affettivo);
- 2) Genere/i (termini riferibili all’identità di genere, al sesso biologico o alla disforia tra essi);
- 3) Inclusione (termini riferibili a strumenti, prassi o comportamenti generici di inclusione);
- 4) Discriminazione (termini riferibili a prassi o comportamenti generici di discriminazione);
- 5) Cultura LGBTQI+ (termini riferibili al linguaggio o riferimenti e iconici di “comunità”, “Pop” o a identificativi -anche dispregiativi- dei vari sottogruppi comunitari).

L’obiettivo è stato quello di definire delle aree tematiche di riferimento entro cui collocare i vari termini, per meglio cogliere l’accezione e la rilevanza data dai/dalle diversi/e autori/autrici ai vocaboli presi in esame, per proseguire poi nella selezione dei vocaboli stessi. Sono stati selezionati (senza pretesa di esaustività) tutti quei termini citati in più glossari (dunque in più fonti), con una particolare attenzione al target di riferimento del presente glossario (il contesto agenziale).

A seguito di un confronto all’interno del CUG si è convenuto sulla maggiore funzionalità (rispetto agli obiettivi, alla popolazione di riferimento, alla necessità di avere un glossario agile e di facile consultazione). A questa scelta è seguito un lavoro di rilettura dei termini presi in esame con il fine di raccogliere e rivedere, dove necessario, quelle definizioni che meglio potessero esprimere ogni singolo vocabolo in modo sintetico, esaustivo e rispettoso del tema trattato.

Le parole per includere: glossario LGBTQI+ARPAB si compone di 36 termini (proprio per rispondere all’esigenza di una consultazione agile) classificati in ordine alfabetico, selezionati a partire dagli obiettivi già indicati e con una particolare attenzione al principio di inclusività, all’uso comune che si fa degli stessi

(per ridefinirlo dove necessario) e della diffusione mediatica delle parole che utilizziamo per chiamare le differenze. Termini e definizioni

A

Alleato: persona eterosessuale che non si identifica come parte della comunità LGBTQI+, ma che sostiene la lotta per la parità dei diritti e combatte contro sessismo, omofobia, transfobia, eteronormatività e contro ogni altra forma di discriminazione verso le persone LGBTQI+.

Arcobaleno: vedi alla voce Rainbow.

Asessuale: persona che non sente alcun desiderio di avere rapporti sessuali, né col proprio partner, né con altre persone; che non è sessualmente attratta da nessuno e da nessun genere. L'asessualità non coincide pienamente con l'astinenza sessuale; a seconda delle circostanze e delle opinioni, è considerata come orientamento sessuale a sé stante oppure come mancanza di orientamento.

B

Bisessuale: persona emotivamente, fisicamente e/o sessualmente attratta da entrambi i generi, non necessariamente in egual misura. La bisessualità è classificabile come un orientamento sessuale al pari di eterosessualità e omosessualità; recentemente ad essa è stata affiancata la "pansessualità". (vd. alla voce Pansessuale).

Bullismo omo-transfobico: insieme di comportamenti violenti perpetrati attraverso minacce, insulti e aggressioni a sfondo omofobico o transfobico da una o più persone nel gruppo dei pari. Quando tali comportamenti si rilevano nello spazio scolastico, tra bambini/e e/o ragazze e ragazzi, generano spesso esclusione e isolamento.

Gli aggressori - i cosiddetti "bulli/e" - si servono dei pregiudizi discriminatori associati all'eterosessismo per squalificare e de-umanizzare i bersagli, tra cui troviamo non solo giovani appartenenti alla comunità LGBTQI+, ma anche qualunque persona sia percepita o rappresentata come fuori dai modelli normativi di genere. Il bullismo può avere una componente omotransfobica, intersecata ad altre componenti quali genere, provenienza etnica, religione ecc.

C

Cisgender: persona che sviluppa un'identità di genere in linea con il sesso assegnatole alla nascita (per esempio: persona assegnata al sesso femminile alla nascita che si percepisce e identifica come donna).

Coming out: dall'espressione inglese "coming out of the closet" (letteralmente "uscire fuori dall'armadio), indica il processo di scoperta, considerazione e accettazione del proprio orientamento sessuale o della propria identità di genere e l'atto di rivelarlo e condividerlo con altri (famiglia, amici/che e conoscenti). Il coming out si distingue dal cosiddetto "outing" che indica invece la pratica, scorretta, di rivelare pubblicamente l'orientamento sessuale di una persona senza il suo consenso, esponendola spesso a conseguenze negative.

D

Discriminazione: mancato riconoscimento e/o trattamento sfavorevole e non paritario, attuato nei confronti di una persona o un gruppo di persone sulla base di una o più caratteristiche (quali genere, etnia, razza, religione, orientamento sessuale, età, disabilità). Disforia di genere: condizione definita da una forte e persistente sofferenza psicologica presente in una persona, causata dalla mancanza di congruenza tra il

sesto assegnato alla nascita e l'identità di genere della persona stessa, che si identifica nel genere opposto a quello corrispondente ai propri attributi sessuali primari e secondari, oppure non si identifica in nessuno dei due, rifiutando una categorizzazione binaria. La disforia di genere può accompagnarsi ad un senso di malessere e fastidio verso i propri attributi sessuali primari e secondari.

Disparità di Genere : Situazione significativamente diversa riscontrabile in qualsiasi ambito tra donne e uomini, relativamente ai livelli di partecipazione, condizioni di accesso alle risorse, diritti, retribuzione o prestazioni e benefici di altro genere.

Drag (queen/king): persona che, in quanto performer (artista performativa), intrattiene un pubblico con numeri musicali, danzati ecc. indossando i panni del genere opposto rispetto a quello con il quale si identifica (gli uomini che performano il genere femminile sono detti drag queen, donne che performano il genere maschile sono dette drag king). Questo avviene tramite costumi e trucco di scena che caricaturizzano, "esasperandole", alcune caratteristiche del genere performato. L'attività di dragging transgender è una forma di arte.

E

Eguaglianza di Genere: Trattamento equo in base al Genere, inteso come eguaglianza di trattamento o trattamento differente ma equivalente in termini di diritti, benefici, obblighi, opportunità. Ne deriva che comportamenti, aspirazioni ed esigenze di donne e uomini vengono considerati, valutati e favoriti in modo egualitario senza limitazione alcuna dovuta a ruoli di Genere.

Empowerment: Processo che permette l'acquisizione di poteri e responsabilità, l'accesso alle risorse e lo sviluppo delle capacità individuali per partecipare attivamente al mondo economico, sociale, politico. L'empowerment è un processo che dal punto di vista di chi lo esperisce, significa "sentire di avere potere" o "sentire di essere in grado di fare". Il soggetto accresce il proprio potere rispetto ad un oggetto, ha un maggior sviluppo del senso di sé, maggiori abilità nella comprensione delle forze che impattano sulla propria società quotidiana, sviluppa un maggior senso di sé, sviluppa strategie per il raggiungimento di scopi personali. Esistono vari empowerment come quello psicologico, che riguarda le capacità individuali delle persone, quello delle organizzazioni, che riguarda la capacità degli attori presenti in queste nel responsabilizzarsi e nel coinvolgersi, e quello delle comunità relativamente alla capacità di offrire occasioni di partecipazione finalizzate al benessere dell'individuo e ad una migliore qualità della vita. In ambito sociale l'empowerment costituisce una modalità dell'operatore sociale di accostarsi a chi ha un problema o a coloro che gli sono vicini e fare in modo che questi possano aiutarsi più di quanto potrebbero fare se fossero lasciati da soli, sopraffatti dalle difficoltà e in preda all'impotenza. È alla base del lavoro di rete in quanto mira ad attribuire o a riattribuire potere d'azione al sociale cioè ad una pluralità di persone in connessione. Un problema legato al concetto di empowerment è la sua misurazione, essendo soggettivo e diverso nei vari contesti degli individui, è un costrutto dinamico e non stabile della personalità. Relativamente alle politiche per le Pari Opportunità il concetto di empowerment stabilisce che l'attribuzione di potere e responsabilità alle donne, promuovendone la presenza nei centri decisionali della vita sociale, politica, economica e sollecitandole ad accrescere e valorizzare le proprie abilità e competenze. L'obiettivo di una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini ai processi decisionali è settore chiave della politica relativa alle Pari Opportunità perseguita dall'Unione Europea, che giudica la sottorappresentazione femminile ai livelli decisionali come elemento in grado di inficiare i risultati concreti dell'integrazione orizzontale, dal momento che agisce contro l'inserimento delle esigenze e degli interessi delle donne nell'intero spettro della vita politica, culturale, economica. L'empowerment considera la rappresentanza femminile nella sua interezza, come "rappresentanza formale" (elettiva) e come

"rappresentanza sostanziale" (messa in atto di azioni politiche), che devono rafforzarsi reciprocamente, giacché senza riconoscimento normativo non si ha azione politica e questa è tanto più possibile o facile quanto maggiore sono l'attenzione e lo sforzo per avere una rappresentanza formale consistente.

Espressione di genere: concerne il modo attraverso cui una persona sceglie di esprimere esternamente il proprio genere, in modo più o meno conforme alle aspettative sociali (di genere) vigenti, in un dato contesto socio-storico-culturale. Una persona non conforme alle aspettative sociali sul proprio genere, tuttavia, non è necessariamente una persona transgender o non binary.

Eterosessuale: persona emotivamente, fisicamente e/o sessualmente attratta da persone dell'altro genere (uomini da donne e donne da uomini). L'eterosessualità è un orientamento sessuale come l'omosessualità, la bisessualità o la pansessualità.

G

Glass Ceiling (Soffitto di cristallo): La barriera invisibile derivante da una complessa interazione di strutture nell'ambito di organizzazioni a dominanza maschile che impediscono alle donne di accedere a posizioni di responsabilità.

Gay: uomo omosessuale (vd. alla voce Omosessuale). **Genere:** indica l'insieme delle caratteristiche e delle aspettative sociali che si ritengono connaturate alle categorie di maschile e femminile, ma che invece sono frutto di condizionamenti ambientali e culturali che orientano comportamenti, atteggiamenti e ruoli sociali sulla base del sesso assegnato alla nascita. A partire dalle differenze biologiche tra i sessi, infatti, la società costruisce delle aspettative su ciò che viene ritenuto "femminile" o "maschile". Tali aspettative condizionano fortemente gli individui nel loro agire quotidiano: coloro che non aderiscono al modello vigente, costruito in un dato spazio e tempo, subiscono spesso forti sanzioni sociali. Le caratteristiche proprie del genere e quindi le aspettative sulle categorie sociali di maschile e femminile non sono, infatti, fisse nel tempo e nello spazio, ma mutano a seconda del luogo, del periodo storico e politico, avvalorando la tesi per cui il genere sia socialmente determinato e costruito all'interno delle società. Proprio perché slegato dal sesso biologico, il genere percepito da una persona può non corrispondere con il sesso assegnatole alla nascita (vd. alla voce Identità di genere). **Identità di genere:** è il modo in cui una persona si percepisce e si identifica in relazione al genere (maschile, femminile, non binaria, ecc.). **L'identità di genere** si sviluppa in ognuna/o di noi a prescindere dal sesso assegnato alla nascita, non coincidendo necessariamente con esso. **Intersessuale:** persona che presenta attributi sessuali primari e/o secondari sia maschili che femminili o che non si accordano con quanto, in una data società, viene ritenuto necessario per definire il sesso maschile o femminile di una persona. Le persone intersessuali possono identificarsi come maschi, femmine o non binary a prescindere dal sesso assegnatogli alla nascita, con o senza l'accordo dei genitori. Molte/i bambine/i intersessuali alla nascita o durante la prima infanzia, difatti, quando non possono opporsi legalmente e/o non conoscono la propria condizione, subiscono interventi chirurgici per transizionare verso un determinato sesso (riassegnazione del sesso) scelto da persone altre (personale sanitario e/o famiglia), con il rischio di generare, successivamente, disforia di genere nella persona che li ha subiti (vd. alla voce Disforia di genere).

Gender Gap: Differenza nella scelta del procedimento da seguire pur applicando le stesse metodologie alle donne e agli uomini .

L

Lesbica: donna omosessuale (vd. alla voce Omosessuale).

LGBT: acronimo usato per indicare (in ordine) le persone lesbiche, gay, bisessuali, transgender-transessuali. Recentemente se ne è esteso l'uso, con scritte quali LGBT* o LGBTQI+, LGBTQIA, e altre ancora, per includere e nominare le persone che vivono una condizione di intersessualità, coloro che si identificano come queer, asessuali ecc.

N

Neutro rispetto al genere

Privo di impatto differenziale, sia positivo che negativo, sul rapporto di genere o sulla parità tra gli uomini e le donne.

Non binary (o non binarie o di genere non conforme): termine ombrello che indica tutte le persone che non si identificano né con il maschile né con il femminile. Il termine include le persone che rifiutano la concezione binaria dei generi nella società. Ne fanno parte, ad esempio, persone il cui genere mescola elementi comunemente associati alla sfera femminile e maschile, persone il cui genere è differente da quello maschile e da quello femminile, persone che non si identificano in alcun genere o persone che percepiscono la propria identità di genere in maniera fluida e mutevole. In alcune lingue sono presenti dei pronomi neutri che possono essere usati per riferirsi a persone non binarie (es: in inglese they; in svedese hen). Non vi è nulla di analogo nella lingua italiana, che prevede una declinazione maschile o femminile per le parole. Tuttavia, nel linguaggio scritto negli ultimi anni si sono sviluppate delle forme inclusive che possano tenere conto dello spettro dei generi, utilizzando segni di interpunzione quali *, +, @, al termine della parola (es: tutt@; collegh*; ecc).

O Omofobia: recentemente definita anche "omonegatività", è la paura, irrazionale e immotivata, per l'omosessualità o per qualsiasi espressione comportamentale non conforme ai ruoli stereotipici riferiti al genere e all'orientamento sessuale. Questa paura può sfociare in violenza, verbale e/o fisica e generare azioni discriminatorie. L'omofobia si compone di tre dimensioni: individuale (repulsione emotiva e cognitiva verso l'omosessualità), sociale-interpersonale (di natura culturale e collettiva) e istituzionale (omonegatività attuata a livello familiare, lavorativo e scolastico). È "interiorizzata" quando una persona omosessuale prova sentimenti negativi nei confronti della propria e/o altrui omosessualità, a causa dell'interiorizzazione degli stessi pregiudizi, dei valori e degli atteggiamenti discriminatori veicolati da un clima culturale omonegativo. Omosessuale: persona emotivamente, fisicamente e/o sessualmente attratta da persone dello stesso genere, uomini da uomini e donne da donne. L'omosessualità è un orientamento sessuale come l'eterosessualità, la bisessualità o la pansessualità.

P

Pansessuale: persona emotivamente, fisicamente e/o sessualmente attratta da persone di tutti i generi. La pansessualità è un orientamento sessuale (come l'eterosessualità, la bisessualità o l'omosessualità) per cui l'attrazione sessuale non è determinata dal/al genere e/o dal/al sesso dell'altra persona.

Parità di retribuzione per lavoro di pari valore Eguaglianza di retribuzione (relativa a tutti gli aspetti salariali e a tutte le condizioni di retribuzione) per lavori ai quali si attribuisce eguale valore senza alcuna discriminazione in base al sesso o allo stato civile. Il trattato di Amsterdam ha sancito nel 1957 il principio della parità tra uomini e donne e l'articolo 141 stabilisce parità di retribuzione per lo stesso lavoro tra uomini e donne. Successivamente, a partire dal 1975, diverse direttive hanno esteso il principio della parità di trattamento all'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali al fine di rimuovere qualsiasi discriminazione nel mondo del lavoro in materia di sicurezza sociale, regimi legali e regimi professionali. La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, approvata nel dicembre 2000 e destinata ad essere integrata nella Costituzione europea in via di ratifica, ribadisce che "la parità tra uomini

e donne deve essere garantita in tutti i campi, tra cui l'occupazione, il lavoro e la retribuzione". La Costituzione prevede di aggiungere il principio della parità tra uomini e donne ai valori sui quali si fonda l'Unione e di considerarlo alla stregua di una disposizione di ca

Pregiudizio: un atteggiamento ostile, negativo o inferiorizzante nei confronti di un gruppo o di una persona in quanto appartenente a quel gruppo. Il pregiudizio si fonda su convinzioni diffuse, non derivanti dall'esperienza diretta, fondate sulla generalizzazione, nei confronti di persone appartenenti a un gruppo sociale diverso dal proprio (out-group), per criterio di genere e identità di genere, etnia, religione, orientamento sessuale, disabilità, ecc. Le persone tendono ad accentuare i caratteri identitari del proprio gruppo (in-group) acuendo, in termini di opposizione, le differenze tra "noi" e "loro", portando a una distinzione del gruppo di appartenenza rispetto agli altri e cercando di favorire il proprio gruppo (vd. alla voce Stereotipo). **Pride:** parola inglese che letteralmente significa orgoglio: l'orgoglio di essere ciò che si è senza paura di esprimersi, un'affermazione di sé. Nel corso degli anni e nel linguaggio comune l'espressione ha iniziato ad indicare la manifestazione e le iniziative che si svolgono ogni anno in occasione del "mese dell'orgoglio LGBTQI+" volte a commemorare la rivolta di Stonewall del 28 giugno 1969.

Q Queer: termine anglosassone, originariamente traducibile come "strano", "insolito", veniva impiegato in senso denigratorio per indicare gli uomini omosessuali (traducibile come "frocio" o "checca"). Negli ultimi decenni, il termine è stato utilizzato dalla comunità LGBTQI+, assumendo una nuova, positiva accezione in ambito politico e culturale. Indica ora quelle persone che rivendicano il proprio non identificarsi con specifiche categorie di genere e/o orientamento sessuale, rifiutandone la rigidità e affermandone il superamento (si veda il filone di studi che fa riferimento alla "queer theory").

R Rainbow (arcobaleno): simbolo del Gay Pride (oggi sempre più spesso denominato, in modo inclusivo, LGBTQI+ Pride), l'arcobaleno è costituito da sei colori aventi ognuno un preciso significato (rosso, la vita; arancione, la cura; giallo, la luce del sole; verde, la natura; blu, l'armonia; viola, lo spirito), ordinati dal rosso al viola e spesso utilizzati sotto forma di bandiera, denominata "bandiera della libertà" e diversa dalla bandiera della pace, che ha un colore in più.

S

Segregazione orizzontale Concentrazione di donne e uomini in determinati settori e occupazioni che produce una disparità in termini di carriera, pensione, benefici accessori ecc.

Segregazione verticale Concentrazione di donne e uomini in determinati gradi, livelli di responsabilità o posizioni che produce una disparità retributiva.

Sessismo: sistema ideologico che struttura i rapporti tra i sessi in modo non paritario e discriminatorio, con uno squilibrio di potere fondato su stereotipi e/o pregiudizi di genere, solitamente a discapito del sesso femminile. Il sessismo è, dunque, una forma di discriminazione basata sulla presunta superiorità di un sesso rispetto all'altro. **Sessismo benevolo:** credenze che giustificano atteggiamenti paternalistici nei confronti delle donne, in relazione ad una presunta superiorità maschile, derivata da una visione tradizionale dei ruoli di genere. **Sessismo ostile:** credenze che, in relazione ad una presunta superiorità maschile, attribuiscono un giudizio negativo ed ostile nei confronti delle donne, percepite come minaccia al potere ed al ruolo maschile. **Sesso:** solitamente assegnato alla nascita sulla base dei caratteri sessuali fenotipici primari (genitali), legati alle funzioni riproduttive. Nell'essere umano è definito come il complesso dei caratteri anatomico-fisiologici, ormonali, genetici e psicologici che distinguono gli individui in categorie maschili e

femminili. Non di rado, nel linguaggio comune, i termini “sesso”, e “genere” finiscono per essere sinonimi, risultando erroneamente interscambiabili (vd. alla voce Genere).

Stereotipo: oggetto del pregiudizio, è la visione semplificata e socialmente condivisa su una persona e/o, un gruppo di persone o qualsiasi altro oggetto per la cui valutazione si fa affidamento a idee superficiali e/o credenze. Lo stereotipo rappresenta un’immediata e non fondata opinione che però può, secondo una certa letteratura, venire modificata grazie a processi educativi e di familiarizzazione (vd. alla voce Pregiudizio).

T Terapie riparative: le terapie riparative - dette anche “terapie di conversione” - sono forme di trattamento invasive e spesso forzate, che hanno come obiettivo quello di modificare l'orientamento sessuale di una persona, “convertendola” da omosessuale a eterosessuale. Tali trattamenti, rigettati dalla scienza medica, si basano sul pregiudizio, scientificamente infondato, che l’omosessualità sia una patologia. Tuttavia, ad oggi, sono trattamenti ancora praticati, spesso in modo clandestino.

Transessuale: persona che, al di là del proprio orientamento sessuale, vive una discordanza tra il sesso assegnato alla nascita e l’identità di genere (vd. alla voce Disforia di genere) e sta sottoponendosi o si è già sottoposta ad una parziale o completa modificazione dei caratteri sessuali primari e secondari per via medica (ormonale e/o chirurgica). L'ordinamento italiano riconosce questo processo di transizione come “riattribuzione chirurgica del sesso” (Legge n.164/82). È più corretto declinare le espressioni linguistiche nel genere in cui il soggetto si riconosce: identificando, ad esempio, come “uomo transessuale” una persona che abbia eseguito o stia eseguendo una transizione al genere maschile (“FtM”) (vd. alla voce Transgender).

Transfobia: recentemente definita anche “transnegatività”, è la “paura” irrazionale e immotivata verso le persone trans o per qualsiasi espressione comportamentale non conforme a stereotipi di ruolo di genere e identità di genere. Questa paura può sfociare, come nel caso dell’omofobia, in violenze verbali o fisiche e fenomeni di discriminazione. Si compone di tre dimensioni: individuale (repulsione emotiva e cognitiva verso la transessualità e il transgenderismo), sociale-interpersonale (di natura culturale e collettiva) e istituzionale (transnegatività attuata a livello familiare, lavorativo e scolastico). Può essere “interiorizzata” se indica gli atteggiamenti e i sentimenti negativi che una persona transessuale o transgender può arrivare a provare nei confronti della propria e altrui transessualità a causa dell’interiorizzazione degli stessi pregiudizi, valori e degli atteggiamenti discriminatori veicolati da un clima culturale transnegativo. Transgender: termine ombrello che indica tutte le persone che si identificano in un genere altro rispetto a quello atteso in relazione al sesso assegnato loro alla nascita. Ad esempio, un uomo trans (FTM - “female to male”) è una persona a cui è stato assegnato alla nascita un genere femminile, ma che si identifica in quello maschile, mentre una donna trans (MTF - “male to female”) è una persona a cui è stato assegnato alla nascita un genere maschile, ma che si identifica in quello femminile. A differenza delle persone transessuali, le persone transgender non necessariamente ricorrono per via medica ad una transizione o riassegnazione di genere. L’essere transgender non preclude alla persona di avere un orientamento sessuale non eterosessuale, per cui è possibile che una donna trans o un uomo trans siano sessualmente attratti da persone appartenenti al genere in cui si identificano e quindi abbiano un orientamento omosessuale, oppure siano bisessuali, pansessuali o ancora asessuali.

U

Unione civile: nell'ordinamento italiano, si indica così l'istituto che comporta il riconoscimento giuridico di una coppia formata da persone dello stesso sesso quale specifica formazione sociale ai sensi degli articoli 2 e 3 della Costituzione (art. 1 Legge 20 maggio 2016 n. 76, comunemente chiamata “Legge Cirinnà” in riferimento alla sua prima proponente).

Fonti • Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (<http://www.unar.it/>) • Centro SInAPSi dell'Università degli Studi di Napoli "Federico II" (<https://www.sinapsi.unina.it>) • Rights Against INTolerance: Building an Open-Minded World (<http://www.rainbowproject.eu/>) • Portale antidiscriminazioni di informazione LGBT (<http://www.portalenazionalelgbt.it/>) • Stonewall (<https://www.stonewall.org.uk/>) • Amnesty International USA (<https://www.amnestyusa.org/>) • UCLA LGBTQ Campus Resource Center (<https://lgbtq.ucla.edu/>) • Enciclopedia Treccani (<https://www.treccani.it/>)

DVVR

Documento di Valutazione dei Rischi

Art. 28 D.Lgs. 81/2008

D.Lgs. n. 106/2009

**RISCHIO
STRESS LAVORO-CORRELATO**

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Art. 28 D.Lgs. 81/2008

D.Lgs. n. 106/2009

STRESS LAVORO CORRELATO

| | |
|---------------------------|--|
| DIREZIONE GENERALE | Dott. Donato RAMUNNO |
| INDIRIZZO | VIA DELLA FISICA 18/C-D – 85100 POTENZA |
| TELEFONO | 0971.656251 |
| FAX | 0971.54410 |
| E-MAIL | donato.ramunno@arpab.it |

PRECEDENTI AGGIORNAMENTI

| Revisione n° | Data | Modifiche effettuate |
|--------------|------------|--|
| 0 | 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"> • Rischio da Stress Lavoro-Correlato • Rischio da Differenze di Genere • Rischi Organizzativi • Rischi da Radiazioni Ottiche Artificiali |
| 1 | 11.03.2016 | Aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi in relazione al rischio da stress lavoro correlato, rischio amianto e programmi di formazione |

REVISIONE DOCUMENTO

| Rev. n° | Data | Modifiche effettuate | Redazione del RSPP | Approvazione ed Emissione del Direttore Generale |
|---------|------------|---|--------------------|--|
| 2 | 26.04.2023 | Aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi in relazione allo Stress Lavoro Correlato | Ing. Sante MURO | Dott. Donato RAMUNNO |



Documento di Valutazione dei Rischi

RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO



Il presente documento della sicurezza contiene la valutazione del rischio stress lavoro correlato per tutte le sedi agenziali 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 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

p.i. Egidio MONTAGNUOLO

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

tdp Francesco MIANULLI.....



sig. Giuseppe LAURIA

Data: 26/04/2023

Il presente documento si compone di n° 43 pagine

INDICE

| | | |
|----|--|----|
| 1. | RELAZIONE INTRODUTTIVA | 7 |
| 2. | DEFINIZIONI..... | 7 |
| 3. | PERCORSO METODOLOGICO | 8 |
| 4. | APPLICAZIONE DELLA METODOLOGIA IN ARPAB..... | 17 |
| 5. | RISULTATI DELLA VALUTAZIONE..... | 20 |
| 6. | CONCLUSIONI..... | 45 |

| | | |
|---|-------------------------------------|--|
|  | Documento di Valutazione dei Rischi |  |
| | RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO | |

1. RELAZIONE INTRODUTTIVA

La presente Relazione di Valutazione preliminare dello stress lavoro-correlato costituisce parte integrante del Documento generale di Valutazione dei Rischi, a norma del D.Lgs. 81/2008, art. 28 comma 1.

La valutazione è stata realizzata secondo le indicazioni operative contenute nel documento “Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato” edito nel 2017 dall’INAIL: tale documento rappresenta, a tutt’oggi, la sintesi di tutte le precedenti pubblicazioni e riferimenti prodotti dagli Enti di riferimento nazionali e regionali.

2. DEFINIZIONI

Rischi psicosociali: i rischi psicosociali sono —quegli aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro e i loro contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono dar luogo a danni di natura psicologica, sociale o fisica (Cox & Griffiths, 1995).


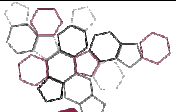
Rischi legati allo stress lavoro correlato: possibilità che si manifesti un danno psicologico, fisico o comportamentale in conseguenza all’esperienza negativa di stress.

Stress : stato di disagio psicofisico dovuto alla percezione di sbilanciamento tra le richieste o le pressioni lavorative e la capacità personale di dare ad esse una risposta adeguata ed efficiente.

Relazione di valutazione dei rischi legati allo stress lavoro correlato: documento contenente la valutazione dei rischi legati allo stress, le misure di prevenzione e protezione, il programma e le procedure di attuazione delle stesse.

Gruppo di gestione della valutazione : gruppo di persone afferenti ai vari ruoli della struttura aziendale il cui compito è stato quello di sovraintendere e coordinare le fasi della valutazione.

Strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale: insieme di iniziative atte a preparare e sensibilizzare tutti gli attori coinvolti nella valutazione.

| | | |
|--|--|--|
|  <p>arpa BASILICATA ORGANISMO REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA BASILICATA</p> | <p>Documento di Valutazione dei Rischi</p> <hr/> <p>RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO</p> |  <p>Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente</p> |
|--|--|--|

3. PERCORSO METODOLOGICO

Il percorso metodologico, di seguito illustrato, si propone di attuare la valutazione dello stress lavoro-correlato nel rispetto delle indicazioni individuate dall'INAIL.

I parametri di riferimento adottati nello sviluppo del presente percorso si basano sulla revisione dei principali modelli scientifici di riferimento, delle esperienze negli altri Paesi dell'Unione Europea e delle principali proposte metodologiche pubblicate a seguito dell'emanazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., con l'obiettivo di dare vita ad un percorso integrato che, seguendo i vari passaggi previsti dalle indicazioni della Commissione Consultiva, nell'ottica della semplicità e della sintesi, possa iniziare e concludersi con il coinvolgimento prioritario delle figure della prevenzione presenti in azienda.



Al fine di facilitare il percorso del Gruppo di Gestione della Valutazione, è stato predisposto uno strumento per la valutazione preliminare che, secondo quanto indicato dalla Commissione Consultiva, deve essere la prima attività da svolgere, per una corretta valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

Tale strumento, denominato —lista di controllo, è frutto di una revisione critica della proposta del Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro¹ successiva alla sperimentazione ed al feedback di 800 aziende, a cura dello SPISAL dell'Ulss 20 del Veneto e la Cattedra di Medicina del Lavoro di Verona, anche alla luce delle specifiche indicazioni della Commissione Consultiva.

La lista di controllo contiene, sulla base della letteratura scientifica corrente, ulteriori indicatori, oltre a quelli già elencati dalla Commissione Consultiva, suddivisi per famiglie (eventi sentinella, fattori di contenuto del lavoro e fattori di contesto del lavoro) e permette così di procedere alla valutazione preliminare.

In effetti, l'approccio alla valutazione preliminare, secondo le indicazioni della Commissione Consultiva, può essere attuato anche tramite l'utilizzo di liste di controllo ed è costituito sostanzialmente da due momenti:

- l'analisi di eventi sentinella (ad esempio: indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori) utile alla caratterizzazione di tali indicatori e condotta dal Gruppo di Gestione della Valutazione. È da rilevare che, l'applicazione di tali indicatori, si riferisce a parametri omogenei individuati internamente all'azienda, come indicato dalla Commissione Consultiva. Criticità applicative rimangono soprattutto per le aziende di recente costituzione o oggetto di importanti riorganizzazioni;
- l'analisi più specifica degli indicatori di contenuto (ad esempio: 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) e di contesto (ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste) per la quale è obbligo del datore di lavoro sentire e, quindi, coinvolgere, i lavoratori e/o gli RLS/RLST, con modalità dallo stesso scelte e, comunque, subordinate alla metodologia di valutazione adottata.



| | | |
|---|--|--|
|  | Documento di Valutazione dei Rischi |  |
| | RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO | |

La lista di controllo permette di rilevare numerosi parametri, tipici delle condizioni di stress, riferibili agli “eventi sentinella”, al “contenuto” ed al “contesto” del lavoro.

Gli indicatori che permettono di valutare le diverse condizioni di rischio sono stati inseriti nella lista di controllo attraverso il seguente schema:

| AREA I | AREA II | AREA III |
|---|---|--|
| EVENTI SENTINELLA Indicatori aziendali | CONTENUTO DEL LAVORO | CONTESTO DEL LAVORO |
| Infortunati Assenza per malattia | Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro | Funzione e cultura organizzativa |
| Assenze dal lavoro Ferie non godute | Pianificazione dei compiti | Ruolo nell’ambito dell’organizzazione |
| Rotazione del personale | Carico di lavoro - ritmo di lavoro | Evoluzione della carriera |
| Turn over | Orario di lavoro | Autonomia decisionale – controllo del lavoro |
| Procedimenti/ Sanzioni disciplinari | | Rapporti interpersonali sul lavoro |
| Richieste di visitestraordinarie | | Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro |
| Segnalazioni stress lavoro- correlato | | |
| Istanze giudiziarie | | |

Di seguito, quindi, per ognuna delle aree evidenziate nella precedente tabella, sono riportati gli schemi e criteri seguiti e che hanno consentito di pervenire all’identificazione della condizione di rischio.

| | | |
|---|--|--|
|  | Documento di Valutazione dei Rischi |  |
| | RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO | |

AREA I - EVENTI SENTINELLA o indicatori aziendali

Gli eventi sentinella o indicatori aziendali, per loro stessa definizione, tendono ad avere un carattere oggettivo e sono stati osservati considerando il loro andamento negli ultimi 3 anni.

Comprensivi dell'indicazione del punteggio associato, tali parametri sono mostrati nella seguente tabella:

| N. | Indicatore | PUNTEGGIO ASSOCIATO | | |
|----|--|----------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| | | Diminuito | Inalterato | Aumentato |
| 1 | Indici infortunistici | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1(*) | <input type="checkbox"/> 4 |
| 2 | Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale) | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 3 | Assenze dal lavoro | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 4 | % ferie non godute | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 5 | % trasferimenti interni richiesti dal personale | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 6 | % rotazione del personale (usciti-entrati) | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1(*) | <input type="checkbox"/> 4 |
| 7 | Procedimenti, sanzioni disciplinari | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1(*) | <input type="checkbox"/> 4 |
| 8 | Richieste visite mediche straordinarie al medico competente | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1(*) | <input type="checkbox"/> 4 |

| N. | Indicatore | No | Sì |
|----|--|----------------------------|----------------------------|
| 9 | Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 10 | Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/ Molestie morali e/o sessuali | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 4 |

AREA II - CONTENUTO DEL LAVORO

Gli indicatori afferenti all'Area II Contenuto del lavoro sono stati raggruppati per tipologia in specifiche tabelle e, per ogni singolo indicatore, è stato riportato il punteggio di riferimento.

| AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO | | | |
|--|---|----------------------------|----------------------------|
| N. | Indicatore | Sì | No |
| 1 | Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 2 | Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 3 | Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 4 | Microclima adeguato | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 5 | Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc) | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 6 | Rischio movimentazione manuale dei carichi | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 7 | Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti risposta = sì) | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 8 | Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 9 | Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 10 | Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 11 | Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 12 | Esposizione a radiazioni ionizzanti | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 13 | Esposizione a rischio biologico | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |

| PIANIFICAZIONE DEI COMPITI | | | |
|----------------------------|---|----------------------------|----------------------------|
| N. | Indicatore | Sì | No |
| 14 | Il lavoro subisce frequenti interruzioni | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 15 | Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 16 | E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 17 | Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 18 | Chiara definizione dei compiti | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |

| | | | |
|----|---|----------------------------|----------------------------|
| 19 | Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
|----|---|----------------------------|----------------------------|

| CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO | | | |
|------------------------------------|---|----------------------------|----------------------------|
| N. | Indicatore | Sì | No |
| 20 | I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 21 | Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 22 | Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 23 | E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 24 | Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 25 | Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina (Se non previsto risposta =No) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 26 | I lavoratori devono prendere decisioni rapide | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 27 | Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 28 | Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |

| ORARIO DI LAVORO | | | |
|------------------|--|----------------------------|----------------------------|
| N. | Indicatore | Sì | No |
| 29 | E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 30 | Viene abitualmente svolto lavoro straordinario | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 31 | E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 32 | La programmazione dell'orario varia frequentemente | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 33 | Le pause di lavoro sono chiaramente definite | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 34 | E' presente il lavoro a turni | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 35 | E' abituale il lavoro a turni notturni | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 36 | E' presente il turno notturno fisso o a rotazione | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |



AREA III - CONTESTO DEL LAVORO

Gli indicatori afferenti all' Area III – Contesto del lavoro sono stati raggruppati per tipologia in specifiche tabelle e, per ogni singolo indicatore, è stato riportato il punteggio di riferimento.

| FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA | | | |
|----------------------------------|---|----------------------------|----------------------------|
| N. | Indicatore | Sì | No |
| 37 | Diffusione organigramma aziendale | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 38 | Presenza di procedure aziendali | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 39 | Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 40 | Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 41 | Sistema di gestione della sicurezza aziendale. | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 42 | Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....) | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 43 | Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 44 | Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 45 | Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 46 | Presenza di codice etico e di comportamento * (esclusi codici disciplinari) | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 47 | Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing....) | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |

(*)**Codice di comportamento:** atto di carattere volontario, assunto dal datore di lavoro (pubblico e privato) al fine di promuovere un clima favorevole al rispetto della dignità della persona che lavora. Il codice integra, affianca e supporta le regole contenute nei contratti collettivi e nelle leggi ed ha specifiche funzioni di prevenzione dei comportamenti vietati favorendo l'emersione delle situazioni latenti.

| RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE | | | |
|---------------------------------------|--|----------------------------|----------------------------|
| N. | Indicatore | Sì | No |
| 48 | I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 49 | I ruoli sono chiaramente definite | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 50 | Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |

| | | |
|---|--|--|
|  | Documento di Valutazione dei Rischi |  |
| | RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO | |

| | | | |
|-----------|---|----------------------------|----------------------------|
| 51 | Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
|-----------|---|----------------------------|----------------------------|

| EVOLUZIONE DELLA CARRIERA | | | |
|----------------------------------|--|----------------------------|----------------------------|
| N. | Indicatore | Sì | No |
| 52 | Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carrier | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 53 | Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 54 | Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di Sicurezza | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |

| AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO | | | |
|---|--|----------------------------|----------------------------|
| N. | Indicatore | Sì | No |
| 55 | Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 56 | I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 57 | I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 58 | Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 59 | Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |

| RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO | | | |
|---|--|----------------------------|----------------------------|
| N. | Indicatore | Sì | No |
| 60 | Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 61 | Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 62 | Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |

| INTERFACCIA CASA-LAVORO | | | |
|--------------------------------|---|----------------------------|----------------------------|
| N. | Indicatore | Sì | No |
| 63 | Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 64 | Possibilità di orario flessibile | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 65 | Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 66 | Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |

IDENTIFICAZIONE DEI LIVELLI DI RISCHIO

E' stato possibile ricavare il **TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO** (Tot. PR) sommando i Totali punteggio Area calcolati per ognuna delle tre rispettive aree.

$$\text{Tot. PR} = \text{Punt. "Eventi sentinella"} + \text{Punt. "Contenuto del lavoro"} + \text{Punt. "Contesto del lavoro"}$$

Tale valore, confrontato con la tabella che segue, ha consentito di pervenire all'identificazione del **LIVELLO DI RISCHIO**, esprimendo il punteggio ottenuto in valore percentuale, rispetto al punteggio massimo.

| TABELLA DEI LIVELLI RISCHIO | | |
|------------------------------------|--------------------------------|--|
| Totale Punteggio Rischio | Livello di rischio | Note |
| $0 \leq \text{Tot. PR} \leq 17$ | BASSO PR $\leq 25\%$ | L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. |

| | | |
|-------------------|-----------------------------------|---|
| 18 ≤ Tot. PR ≤ 34 | MEDIO 25% < PR ≤ 50% | L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede, alla fase di valutazione approfondita. |
| 35 ≤ Tot. PR ≤ 67 | ALTO PR > 50% | 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. |

LIVELLI DI RISCHIO E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

I livelli di rischio determinati utilizzando la precedente tabella hanno consentito, quindi, di identificare le azioni di miglioramento anche per ogni singola Area e per ogni Indicatore secondo lo schema contenuto nel paragrafo che segue:

- **RISCHIO BASSO:** Nel caso che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per tutta l'azienda o per le singole partizioni organizzative o per le mansioni, abbia rilevato un rischio BASSO, non è necessario procedere ulteriormente. Si dovranno attuare le misure di miglioramento, monitorare il rischio, secondo le indicazioni normative, la presenza di eventi sentinella e, comunque si dovrà ripetere la valutazione ogni due anni.
- **RISCHIO MEDIO:** Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, saranno adottate tutte le azioni di miglioramento che saranno riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Ogni eventuale punteggio MEDIO riferito a una singola area, è un'indicazione che si può tradurre in proposte e azioni di miglioramento specifiche. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse liste di controllo, l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

RISCHIO ALTO: Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito a una singola area, si devono adottare tutte le azioni di miglioramento riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. In questo caso, la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per l'intera azienda o per una partizione organizzativa o per mansione deve necessariamente proseguire con il secondo livello di approfondimento, ossia con la valutazione della percezione di stress dei lavoratori. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse liste di controllo, l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

Quindi, a valle delle precedenti considerazioni, grazie alla possibilità di definire i livelli di rischio per ogni singolo gruppo di domande, è possibile intervenire in maniera capillare e puntuale, per cui, di seguito, si riportano i range.

LIVELLI DI RISCHIO AREA I - EVENTI SENTINELLA

Per determinare il livello di rischio dell'area, il Totale punteggio indicatori aziendali è stato confrontato con il range rappresentato in tabella successiva al fine di ricavare il Totale punteggio dell'area.

Tale valore consente di determinare l'addendo per la determinazione del Totale punteggio rischio:

| Totale Punteggio AREA I - Eventi sentinella | Livello di rischio | Totale punteggio |
|--|--------------------|------------------|
| $0 \leq \text{Punteggio} \leq 10$ | BASSO | 0 |
| $11 \leq \text{Punteggio} \leq 20$ | MEDIO | 2 |
| $21 \leq \text{Punteggio} \leq 40$ | ALTO | 5 |

LIVELLI DI RISCHIO AREA II - CONTENUTO DEL LAVORO

L'area esaminata contiene quattro indicatori.

Il punteggio totale dell'Area II Contenuto del lavoro è dato dalla somma dei totali punteggi calcolati per ogni indicatore.

Secondo lo schema seguente, il punteggio riferito a ogni indicatore consente di identificare il relativo livello di rischio:

| LIVELLI DI RISCHIO INDICATORI DELL'AREA II | | | | |
|--|--|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| N. | INDICATORE | BASSO | MEDIO | ALTO |
| 1 | Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro | $0 \leq \text{Punteggio} \leq 5$ | $6 \leq \text{Punteggio} \leq 9$ | $10 \leq \text{Punteggio} \leq 13$ |
| 2 | Pianificazione dei compiti | $0 \leq \text{Punteggio} \leq 2$ | $3 \leq \text{Punteggio} \leq 4$ | $5 \leq \text{Punteggio} \leq 6$ |
| 3 | Carico di lavoro – ritmo di lavoro | $0 \leq \text{Punteggio} \leq 4$ | $5 \leq \text{Punteggio} \leq 7$ | $8 \leq \text{Punteggio} \leq 9$ |
| 4 | Orario di lavoro | $0 \leq \text{Punteggio} \leq 2$ | $3 \leq \text{Punteggio} \leq 5$ | $6 \leq \text{Punteggio} \leq 8$ |

Per determinare il livello di rischio totale dell'area il Totale punteggio Area II è stato confrontato con i valori contenuti nella seguente tabella.

| Totale Punteggio AREA II – Contenuto del lavoro | Livello di rischio |
|--|--------------------|
| $0 \leq \text{Punteggio} \leq 13$ | BASSO |
| $14 \leq \text{Punteggio} \leq 25$ | MEDIO |
| $26 \leq \text{Punteggio} \leq 36$ | ALTO |

LIVELLI DI RISCHIO AREA III - CONTESTO DEL LAVORO

L'area esaminata contiene sei indicatori.

Il punteggio totale dell'Area III Contesto del lavoro è dato dalla somma dei totali punteggi calcolati per ogni indicatore.

Il punteggio totale riferito a ogni indicatore consente di identificare il relativo livello di rischio secondo lo schema che segue:

| LIVELLI DI RISCHIO INDICATORI DELL'AREA III | | | | |
|---|--|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| N. | INDICATORE | BASSO | MEDIO | ALTO |
| 1 | Funzione e cultura organizzativa | $0 \leq \text{Punteggio} \leq 4$ | $5 \leq \text{Punteggio} \leq 7$ | $8 \leq \text{Punteggio} \leq 11$ |
| 2 | Ruolo nell'ambito dell'organizzazione | $0 \leq \text{Punteggio} \leq 1$ | $2 \leq \text{Punteggio} \leq 3$ | Punteggio = 4 |
| 3 | Evoluzione della carrier | $0 \leq \text{Punteggio} \leq 1$ | Punteggio = 2 | Punteggio = 3 |
| 4 | Autonomia decisionale – controllo del lavoro | $0 \leq \text{Punteggio} \leq 1$ | $2 \leq \text{Punteggio} \leq 3$ | $4 \leq \text{Punteggio} \leq 5$ |
| 5 | Rapporti interpersonali sul lavoro | $0 \leq \text{Punteggio} \leq 1$ | $2 \leq \text{Punteggio} \leq 3$ | |
| 6 | Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro(*) | | | |

* Il punteggio riferito a questo indicatore non è in relazione con le classi di rischio. Tale punteggio sarà considerato esclusivamente per la determinazione del punteggio totale e quindi del livello di rischio per l'area. In ogni caso, il punteggio

dell'indicatore, è uguale a "-1" quando la somma aritmetica dei singoli indicatori è pari a "0" ed è uguale a "0" quando la somma dei singoli indicatori è superiore a "0".

Per determinare il livello di rischio dell'area il Totale punteggio sarà confrontato con i valori contenuti nella seguente tabella.

| Totale Punteggio | Livello di rischio |
|------------------------------------|--------------------|
| $0 \leq \text{Punteggio} \leq 8$ | BASSO |
| $9 \leq \text{Punteggio} \leq 17$ | MEDIO |
| $18 \leq \text{Punteggio} \leq 26$ | ALTO |

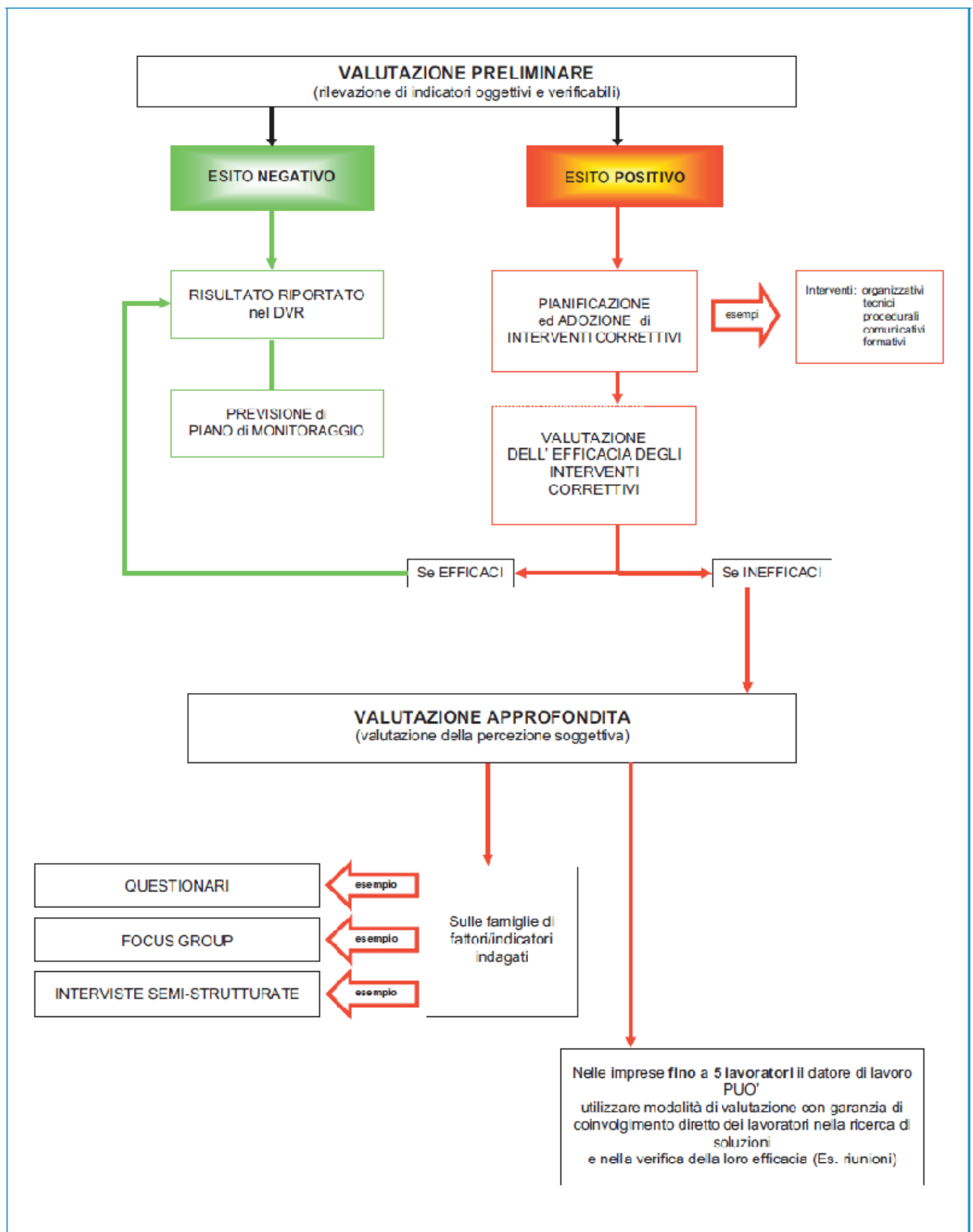
VALUTAZIONE APPROFONDATA



A titolo puramente informativo si vogliono descrivere brevemente le finalità e i contenuti di una valutazione approfondita di cui, nel caso ve ne sia la necessità, si rimanda allo specifico documento di valutazione.

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori utile all'identificazione e caratterizzazione del rischio da stress lavoro-correlato e delle sue cause, affiancando ed integrando l'analisi degli indicatori oggettivi previsti nella valutazione preliminare ed in nessun caso può considerarsi sostitutiva.

Fermo restando i passaggi in cui si deve o è opportuno attivarla, la fase di approfondimento costituisce, comunque, un prezioso momento informativo sulle condizioni di salute di un'organizzazione e dei lavoratori ed un'opportunità di una più chiara definizione del rischio soprattutto in quelle realtà che, per settore produttivo (ad esempio: professioni d'aiuto, operatori di call center, controllori di volo, ecc.) e/o dimensioni aziendali, possono rendere complessa la caratterizzazione ottimale del rischio stesso con la sola adozione di liste di controllo.

Nella scelta degli —strumenti da adottare nella valutazione della percezione dei lavoratori, a titolo esemplificativo, le indicazioni della Commissione Consultiva riportano questionari, focus group, interviste semi strutturate, utili a caratterizzare, su basi scientifiche, la percezione dei lavoratori relativamente ai fattori di contesto e di contenuto del lavoro.



| | | |
|---|--|--|
|  | Documento di Valutazione dei Rischi |  |
| | RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO | |

4. 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, 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 Matturro.

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

| | | |
|---|-------------------------------------|--|
|  | Documento di Valutazione dei Rischi |  |
| | RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO | |

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.

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’.

| | | |
|---|--|--|
|  | Documento di Valutazione dei Rischi |  |
| | RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO | |

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 e sig. Giuseppe Lauria.

Si riportano di seguito i risultati della valutazione.

5. RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

5.1 SEDE CENTRALE DI POTENZA

RIEPOLOGO RISULTATI VALUTAZIONE

La valutazione del rischio è uno strumento finalizzato alla programmazione delle misure di prevenzione e più in generale alla organizzazione del sistema di prevenzione aziendale.

Per i problemi di prevenzione non riconducibili ad un confronto con uno standard normativo o tecnico di riferimento, la valutazione dei rischi comporta inevitabilmente un contributo della soggettività del/dei valutatore/i nell'attribuire la relativa rilevanza e, di conseguenza, un equivalente valore nella graduazione e programmazione degli interventi

| 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 |

DETTAGLIO VALUTAZIONE

Per ogni AREA e indicatore esaminati sono indicati i relativi punteggi risultanti dalla Check List

EVENTI SENTINELLA

| Eventi sentinella | Diminuito | Inalterato | Aumentato | Punteggio |
|--|-----------|------------|-----------|-----------|
| Assenze dal lavoro | | X | | 1 |
| % indici infortunistici | x | | | 0 |
| % assenze per malattia | | X | | 1 |
| % assenze dal lavoro | | X | | 1 |
| % ferie non godute | | X | | 1 |
| % trasf. richiesti dal personale | | X | | 1 |
| % rotazione del personale (usciti/entrati dall'azienda) | | | x | 4 |
| % procedimenti, sanzioni disciplinari | | X | | 1 |
| % richieste visite mediche straordinarie medico competente | x | | | 0 |
| | No | | Si | 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 | 10 | 0 | 10 | 11 | 20 | 21 | 40 |
| Punteggio Area Eventi sentinella da assegnare | 0 | 0 | | 6 | | 16 | |

CONTENUTO DEL LAVORO

Lista di controllo - Area contenuto del lavoro

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|--|----|----|-----------|
| Esposizione a rumore sup. al secondo valore di azione | | x | 0 |
| Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale) | | x | 0 |
| Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante | | x | 0 |
| Microclima adeguato | x | | 0 |
| Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.) | x | | 0 |
| Rischio movimentazione manuale dei carichi | | x | 0 |
| Disponibilità adeguati e confortevoli DPI | x | | 0 |
| Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario | | x | 0 |
| Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi | x | | 0 |
| Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero | | x | 0 |
| Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature | x | | 0 |
| Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti | x | | 1 |
| Esposizione a rischio biologico | x | | 1 |

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| Il lavoro subisce frequenti interruzioni | | x | 0 |
| Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti | x | | 0 |
| E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia | | x | 0 |
| Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente | x | | 1 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Chiara definizione dei compiti | x | | 0 |
| Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti | | x | 1 |

Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

| Indicatore | Si | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti | x | | 0 |
| Ci sono frequenti variazioni imprevedibili delle quantità di lavoro | | x | 0 |
| Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo | | x | 0 |
| E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività | | x | 0 |
| Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato | | x | 0 |
| Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina | | x | 0 |
| I lavoratori devono prendere decisioni rapide | | x | 0 |
| Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio | | x | 0 |
| Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione | | x | 0 |

Orario di lavoro

| Indicatore | Si | No | Punteggio |
|--|----|----|-----------|
| E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore | | x | 0 |
| Viene abitualmente svolto lavoro straordinario | | x | 0 |
| E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile) | | x | 0 |
| La programmazione dell'orario varia frequentemente | | x | 0 |
| Le pause di lavoro sono chiaramente definite | x | | 0 |
| E' presente il lavoro a turni | | x | 0 |
| E' abituale il lavoro a turni notturni | | x | 0 |
| E' presente il turno notturno fisso o a rotazione | | x | 0 |

Risultati Dimensioni dell'Area Contenuto del lavoro

II - Area Contenuto del lavoro

| Dimensioni | Punteggi dimensioni | Fasce di rischio | | | | | |
|---|---------------------|------------------|----|-------|----|------|-----|
| | | Non rilevante | | Medio | | Alto | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro | 15 | 0 | 22 | 23 | 45 | 46 | 100 |
| Pianificazione dei compiti | 33 | 0 | 49 | 50 | 82 | 83 | 100 |
| Carico di lavoro - ritmo di lavoro | 0 | 0 | 32 | 33 | 55 | 56 | 100 |
| Orario di lavoro | 0 | 0 | 37 | 38 | 74 | 75 | 100 |

CONTESTO DEL LAVORO

Lista di controllo - Area contesto del lavoro

Funzione e cultura organizzativa

| Indicatore | Sì | No | Punteggio | Note |
|--|----|----|-----------|------------|
| Diffusione organigramma aziendale | x | | 0 | |
| Presenza di procedure aziendali | x | | 0 | |
| Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori | x | | 0 | |
| Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori | x | | 0 | |
| Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale | | x | 1 | |
| Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, ecc.) | x | | 0 | |
| Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori | x | | 0 | |
| Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori | x | | 0 | |
| Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale | | x | 1 | |
| Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari) | x | | 0 | |
| Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo | x | | 0 | Nomina CUG |

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale | x | | 0 |
| I ruoli sono chiaramente definiti | x | | 0 |
| Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/responsabile qualità, ecc.) | | x | 0 |
| Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere | | x | 0 |

Evoluzione di carriera

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera | x | | 0 |
| Esistono sistemi di valutazione di dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale | x | | 0 |
| Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza | | x | 1 |

Autonomia decisionale - Controllo del lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|------------|----|----|-----------|
|------------|----|----|-----------|

| | | | |
|---|---|---|---|
| Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri | | x | 0 |
| I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti | x | | 0 |
| I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro. | x | | 0 |
| Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali | x | | 0 |
| Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro | | x | 0 |

Rapporti interpersonali sul lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|--|----|----|-----------|
| Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore | x | | 0 |
| Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi | x | | 0 |
| Vi è la segnalazione di frequente conflitti/litigi | | x | 0 |

Interfaccia casa - lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale | | x | 1 |
| Possibilità di orario flessibile | x | | 0 |
| Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa | | x | 1 |
| Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizz. | x | | 0 |

Risultati singole Dimensioni dell'Area Contesto del lavoro

III - Area Contesto del lavoro

| Dimensioni | Punteggi dimensioni | Fasce di rischio | | | | | |
|---|---------------------|---|----|-------|----|------|-----|
| | | Non rilevante | | Medio | | Alto | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| Funzione e cultura organizzativa | 18 | 0 | 44 | 45 | 72 | 73 | 100 |
| Ruolo nell'ambito dell'organizzazione | 0 | 0 | 49 | 50 | 74 | 75 | 100 |
| Evoluzione della carriera | 33 | 0 | 66 | 67 | 99 | 100 | |
| Autonomia decisione e controllo del lavoro | 0 | 0 | 59 | 60 | 79 | 80 | 100 |
| Rapporti interpersonali nel lavoro | 0 | 0 | 66 | 67 | 99 | 100 | |
| Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lav. | 2 | Se il punteggio è uguale a 0, si considera -4, altrimenti 0 | | | | | |

Classe di rischio di appartenenza:

NON RILEVANTE

Rischio non rilevante

5.2 SEDE AMMINISTRATIVA DI POTENZA

RIEPOLOGO RISULTATI VALUTAZIONE

La valutazione del rischio è uno strumento finalizzato alla programmazione delle misure di prevenzione e più in generale alla organizzazione del sistema di prevenzione aziendale.

Per i problemi di prevenzione non riconducibili ad un confronto con uno standard normativo o tecnico di riferimento, la valutazione dei rischi comporta inevitabilmente un contributo della soggettività del/dei valutatore/i nell'attribuire la relativa rilevanza e, di conseguenza, un equivalente valore nella graduazione e programmazione degli interventi

| 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 |

DETTAGLIO VALUTAZIONE

Per ogni AREA e indicatore esaminati sono indicati i relativi punteggi risultanti dalla Check List

EVENTI SENTINELLA

| Eventi sentinella | Diminuito | Inalterato | Aumentato | Punteggio |
|--|-----------|------------|-----------|------------------|
| Assenze dal lavoro | | x | | 1 |
| % indici infortunistici | x | | | 0 |
| % assenze per malattia | | x | | 1 |
| % assenze dal lavoro | | x | | 1 |
| % ferie non godute | | x | | 1 |
| % trasf. richiesti dal personale | | x | | 1 |
| % rotazione del personale (usciti/entrati dall'azienda) | | | x | 4 |
| % procedimenti, sanzioni disciplinari | | x | | 1 |
| % richieste visite mediche straordinarie medico competente | x | | | 0 |
| | No | | Si | 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 | 10 | 0 | 10 | 11 | 20 | 21 | 40 |
| Punteggio Area Eventi sentinella da assegnare | 0 | 0 | | 6 | | 16 | |

CONTENUTO DEL LAVORO

Lista di controllo - Area contenuto del lavoro

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|--|----|----|-----------|
| Esposizione a rumore sup. al secondo valore di azione | | x | 0 |
| Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale) | | x | 0 |
| Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante | | x | 0 |
| Microclima adeguato | X | | 0 |
| Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.) | X | | 0 |
| Rischio movimentazione manuale dei carichi | | x | 0 |
| Disponibilità adeguati e confortevoli DPI | X | | 0 |
| Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario | | x | 0 |
| Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi | X | | 0 |
| Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero | | x | 0 |
| Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature | X | | 0 |
| Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti | | x | 0 |
| Esposizione a rischio biologico | | x | 0 |

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| Il lavoro subisce frequenti interruzioni | | x | 0 |
| Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti | x | | 0 |
| E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia | | x | 0 |
| Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente | x | | 1 |
| Chiara definizione dei compiti | x | | 0 |
| Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti | | x | 1 |

Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti | x | | 0 |
| Ci sono frequenti variazioni imprevedibili delle quantità di lavoro | | x | 0 |
| Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo | | x | 0 |
| E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività | | x | 0 |
| Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato | | x | 0 |
| Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina | | x | 0 |
| I lavoratori devono prendere decisioni rapide | | x | 0 |
| Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio | | x | 0 |
| Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione | | x | 0 |

Orario di lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|--|----|----|-----------|
| E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore | | x | 0 |
| Viene abitualmente svolto lavoro straordinario | | x | 0 |
| E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile) | | x | 0 |
| La programmazione dell'orario varia frequentemente | | x | 0 |
| Le pause di lavoro sono chiaramente definite | x | | 0 |
| E' presente il lavoro a turni | | x | 0 |
| E' abituale il lavoro a turni notturni | | x | 0 |
| E' presente il turno notturno fisso o a rotazione | | x | 0 |

Risultati Dimensioni dell'Area Contenuto del lavoro

| II - Area Contenuto del lavoro | | | | | | | |
|---|---------------------|------------------|----|-------|----|------|-----|
| Dimensioni | Punteggi dimensioni | Fasce di rischio | | | | | |
| | | Non rilevante | | Medio | | Alto | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro | 0 | 0 | 22 | 23 | 45 | 46 | 100 |
| Pianificazione dei compiti | 33 | 0 | 49 | 50 | 82 | 83 | 100 |
| Carico di lavoro - ritmo di lavoro | 0 | 0 | 32 | 33 | 55 | 56 | 100 |
| Orario di lavoro | 0 | 0 | 37 | 38 | 74 | 75 | 100 |

CONTESTO DEL LAVORO

Lista di controllo - Area contesto del lavoro

Funzione e cultura organizzativa

| Indicatore | Sì | No | Punteggio | Note |
|--|----|----|-----------|------------|
| Diffusione organigramma aziendale | x | | 0 | |
| Presenza di procedure aziendali | x | | 0 | |
| Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori | x | | 0 | |
| Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori | x | | 0 | |
| Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale | | x | 1 | |
| Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, ecc.) | x | | 0 | |
| Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori | x | | 0 | |
| Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori | x | | 0 | |
| Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale | | x | 1 | |
| Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari) | x | | 0 | |
| Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo | x | | 0 | Nomina CUG |

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale | x | | 0 |
| I ruoli sono chiaramente definiti | x | | 0 |
| Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/responsabile qualità, ecc.) | | x | 0 |
| Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere | | x | 0 |

Evoluzione di carriera

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera | x | | 0 |
| Esistono sistemi di valutazione di dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale | x | | 0 |
| Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza | | x | 1 |

Autonomia decisionale - Controllo del lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|------------|----|----|-----------|
|------------|----|----|-----------|

| | | | |
|---|---|---|---|
| Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri | | x | 0 |
| I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti | x | | 0 |
| I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro. | x | | 0 |
| Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali | x | | 0 |
| Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro | | x | 0 |

Rapporti interpersonali sul lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|--|----|----|-----------|
| Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore | x | | 0 |
| Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi | x | | 0 |
| Vi è la segnalazione di frequente conflitti/litigi | | x | 0 |

Interfaccia casa - lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale | | x | 1 |
| Possibilità di orario flessibile | x | | 0 |
| Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa | | x | 1 |
| Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizz. | x | | 0 |

Risultati singole Dimensioni dell'Area Contesto del lavoro

III - Area Contesto del lavoro

| Dimensioni | Punteggi dimensioni | Fasce di rischio | | | | | |
|---|---------------------|---|----|-------|----|------|-----|
| | | Non rilevante | | Medio | | Alto | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| Funzione e cultura organizzativa | 18 | 0 | 44 | 45 | 72 | 73 | 100 |
| Ruolo nell'ambito dell'organizzazione | 0 | 0 | 49 | 50 | 74 | 75 | 100 |
| Evoluzione della carriera | 33 | 0 | 66 | 67 | 99 | 100 | |
| Autonomia decisione e controllo del lavoro | 0 | 0 | 59 | 60 | 79 | 80 | 100 |
| Rapporti interpersonali nel lavoro | 0 | 0 | 66 | 67 | 99 | 100 | |
| Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lav. | 2 | Se il punteggio è uguale a 0, si considera -4, altrimenti 0 | | | | | |

Classe di rischio di appartenenza:

NON RILEVANTE

Rischio non rilevante

5.3 SEDE DI MATERA

RIEPOLOGO RISULTATI VALUTAZIONE

La valutazione del rischio è uno strumento finalizzato alla programmazione delle misure di prevenzione e più in generale alla organizzazione del sistema di prevenzione aziendale.

Per i problemi di prevenzione non riconducibili ad un confronto con uno standard normativo o tecnico di riferimento, la valutazione dei rischi comporta inevitabilmente un contributo della soggettività del/dei valutatore/i nell'attribuire la relativa rilevanza e, di conseguenza, un equivalente valore nella graduazione e programmazione degli interventi

| 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 |

DETTAGLIO VALUTAZIONE

Per ogni AREA e indicatore esaminati sono indicati i relativi punteggi risultanti dalla Check List

EVENTI SENTINELLA

| Eventi sentinella | Diminuito | Inalterato | Aumentato | Punteggio |
|--|-----------|------------|-----------|-----------|
| Assenze dal lavoro | | X | | 1 |
| % indici infortunistici | x | | | 0 |
| % assenze per malattia | | X | | 1 |
| % assenze dal lavoro | | X | | 1 |
| % ferie non godute | | X | | 1 |
| % trasf. richiesti dal personale | | X | | 1 |
| % rotazione del personale (usciti/entrati dall'azienda) | | | x | 4 |
| % procedimenti, sanzioni disciplinari | | X | | 1 |
| % richieste visite mediche straordinarie medico competente | x | | | 0 |
| | No | Sì | | Punteggio |
| Segnalazioni formalizzate di lamento 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 | 10 | 0 | 10 | 11 | 20 | 21 | 40 |
| Punteggio Area Eventi sentinella da assegnare | 0 | 0 | | 6 | | 16 | |

CONTENUTO DEL LAVORO

Lista di controllo - Area contenuto del lavoro

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|--|----|----|-----------|
| Esposizione a rumore sup. al secondo valore di azione | | x | 0 |
| Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale) | | x | 0 |
| Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante | | x | 0 |
| Microclima adeguato | | x | 1 |
| Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.) | x | | 0 |
| Rischio movimentazione manuale dei carichi | | x | 0 |
| Disponibilità adeguati e confortevoli DPI | x | | 0 |
| Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario | | x | 0 |
| Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi | x | | 0 |
| Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero | | x | 0 |
| Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature | x | | 0 |
| Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti | x | | 1 |
| Esposizione a rischio biologico | x | | 1 |

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| Il lavoro subisce frequenti interruzioni | | x | 0 |
| Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti | x | | 0 |
| E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia | | x | 0 |
| Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente | x | | 1 |
| Chiara definizione dei compiti | x | | 0 |
| Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti | | x | 1 |

Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti | x | | 0 |
| Ci sono frequenti variazioni imprevedibili delle quantità di lavoro | | x | 0 |
| Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo | | x | 0 |
| E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività | | x | 0 |
| Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato | | x | 0 |
| Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina | | x | 0 |
| I lavoratori devono prendere decisioni rapide | | x | 0 |
| Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio | | x | 0 |
| Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione | | x | 0 |

Orario di lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|--|----|----|-----------|
| E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore | | x | 0 |
| Viene abitualmente svolto lavoro straordinario | | x | 0 |
| E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile) | | x | 0 |
| La programmazione dell'orario varia frequentemente | | x | 0 |
| Le pause di lavoro sono chiaramente definite | x | | 0 |
| E' presente il lavoro a turni | | x | 0 |
| E' abituale il lavoro a turni notturni | | x | 0 |
| E' presente il turno notturno fisso o a rotazione | | x | 0 |

Risultati Dimensioni dell'Area Contenuto del lavoro

II - Area Contenuto del lavoro

| Dimensioni | Punteggi dimensioni | Fasce di rischio | | | | | |
|---|---------------------|------------------|----|-------|----|------|-----|
| | | Non rilevante | | Medio | | Alto | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro | 23 | 0 | 22 | 23 | 45 | 46 | 100 |
| Pianificazione dei compiti | 33 | 0 | 49 | 50 | 82 | 83 | 100 |
| Carico di lavoro - ritmo di lavoro | 0 | 0 | 32 | 33 | 55 | 56 | 100 |
| Orario di lavoro | 0 | 0 | 37 | 38 | 74 | 75 | 100 |

CONTESTO DEL LAVORO

Lista di controllo - Area contesto del lavoro

Funzione e cultura organizzativa

| Indicatore | Sì | No | Punteggio | Note |
|--|----|----|-----------|------------|
| Diffusione organigramma aziendale | x | | 0 | |
| Presenza di procedure aziendali | x | | 0 | |
| Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori | x | | 0 | |
| Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori | x | | 0 | |
| Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale | | x | 1 | |
| Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, ecc.) | x | | 0 | |
| Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori | x | | 0 | |
| Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori | x | | 0 | |
| Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale | | x | 1 | |
| Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari) | x | | 0 | |
| Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo | x | | 0 | Nomina CUG |

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale | x | | 0 |
| I ruoli sono chiaramente definiti | x | | 0 |
| Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/responsabile qualità, ecc.) | | x | 0 |
| Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere | | x | 0 |

Evoluzione di carriera

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera | x | | 0 |
| Esistono sistemi di valutazione di dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale | x | | 0 |
| Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza | | x | 1 |

Autonomia decisionale - Controllo del lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|------------|----|----|-----------|
|------------|----|----|-----------|

| | | | |
|---|---|---|---|
| Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri | | x | 0 |
| I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti | x | | 0 |
| I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro. | x | | 0 |
| Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali | x | | 0 |
| Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro | | x | 0 |

Rapporti interpersonali sul lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|--|----|----|-----------|
| Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore | x | | 0 |
| Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi | x | | 0 |
| Vi è la segnalazione di frequente conflitti/litigi | | x | 0 |

Interfaccia casa - lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale | | x | 1 |
| Possibilità di orario flessibile | x | | 0 |
| Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa | | x | 1 |
| Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizz. | x | | 0 |

Risultati singole Dimensioni dell'Area Contesto del lavoro

III - Area Contesto del lavoro

| Dimensioni | Punteggi dimensioni | Fasce di rischio | | | | | |
|---|---------------------|---|----|-------|----|------|-----|
| | | Non rilevante | | Medio | | Alto | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| Funzione e cultura organizzativa | 18 | 0 | 44 | 45 | 72 | 73 | 100 |
| Ruolo nell'ambito dell'organizzazione | 0 | 0 | 49 | 50 | 74 | 75 | 100 |
| Evoluzione della carriera | 33 | 0 | 66 | 67 | 99 | 100 | |
| Autonomia decisione e controllo del lavoro | 0 | 0 | 59 | 60 | 79 | 80 | 100 |
| Rapporti interpersonali nel lavoro | 0 | 0 | 66 | 67 | 99 | 100 | |
| Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lav. | 2 | Se il punteggio è uguale a 0, si considera -4, altrimenti 0 | | | | | |

Classe di rischio di appartenenza:

NON RILEVANTE

Rischio non rilevante

5.4 SEDE DI VIGGIANO

RIEPOLOGO RISULTATI VALUTAZIONE

La valutazione del rischio è uno strumento finalizzato alla programmazione delle misure di prevenzione e più in generale alla organizzazione del sistema di prevenzione aziendale.

Per i problemi di prevenzione non riconducibili ad un confronto con uno standard normativo o tecnico di riferimento, la valutazione dei rischi comporta inevitabilmente un contributo della soggettività del/dei valutatore/i nell'attribuire la relativa rilevanza e, di conseguenza, un equivalente valore nella graduazione e programmazione degli interventi.

| 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 |

DETTAGLIO VALUTAZIONE

Per ogni AREA e indicatore esaminati sono indicati i relativi punteggi risultanti dalla Check List

EVENTI SENTINELLA

| Eventi sentinella | Diminuito | Inalterato | Aumentato | Punteggio |
|--|-----------|------------|-----------|------------------|
| Assenze dal lavoro | | X | | 1 |
| % indici infortunistici | x | | | 0 |
| % assenze per malattia | | X | | 1 |
| % assenze dal lavoro | | X | | 1 |
| % ferie non godute | | X | | 1 |
| % trasf. richiesti dal personale | | X | | 1 |
| % rotazione del personale (usciti/entrati dall'azienda) | | | x | 4 |
| % procedimenti, sanzioni disciplinari | | X | | 1 |
| % richieste visite mediche straordinarie medico competente | x | | | 0 |
| | No | | Si | 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 | 10 | 0 | 10 | 11 | 20 | 21 | 40 |
| Punteggio Area Eventi sentinella da assegnare | 0 | 0 | | 6 | | 16 | |

CONTENUTO DEL LAVORO

Lista di controllo - Area contenuto del lavoro

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|--|----|----|-----------|
| Esposizione a rumore sup. al secondo valore di azione | | X | 0 |
| Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale) | | X | 0 |
| Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante | | X | 0 |
| Microclima adeguato | x | | 0 |
| Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.) | x | | 0 |
| Rischio movimentazione manuale dei carichi | | X | 0 |
| Disponibilità adeguati e confortevoli DPI | x | | 0 |
| Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario | | X | 0 |
| Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi | x | | 0 |
| Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero | | X | 0 |
| Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature | x | | 0 |
| Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti | | x | 0 |
| Esposizione a rischio biologico | x | | 1 |

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| Il lavoro subisce frequenti interruzioni | | x | 0 |
| Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti | X | | 0 |
| E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia | | x | 0 |
| Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente | X | | 1 |
| Chiara definizione dei compiti | X | | 0 |
| Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti | | x | 1 |

Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti | x | | 0 |
| Ci sono frequenti variazioni imprevedibili delle quantità di lavoro | | x | 0 |
| Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo | | x | 0 |
| E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività | | x | 0 |
| Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato | | x | 0 |
| Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina | | x | 0 |
| I lavoratori devono prendere decisioni rapide | | x | 0 |
| Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio | | x | 0 |
| Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione | | x | 0 |

Orario di lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|--|----|----|-----------|
| E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore | | x | 0 |
| Viene abitualmente svolto lavoro straordinario | | x | 0 |
| E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile) | | x | 0 |
| La programmazione dell'orario varia frequentemente | | x | 0 |
| Le pause di lavoro sono chiaramente definite | x | | 0 |
| E' presente il lavoro a turni | | x | 0 |
| E' abituale il lavoro a turni notturni | | x | 0 |
| E' presente il turno notturno fisso o a rotazione | | x | 0 |

Risultati Dimensioni dell'Area Contenuto del lavoro

| II - Area Contenuto del lavoro | | | | | | | |
|---|---------------------|------------------|----|-------|----|------|-----|
| Dimensioni | Punteggi dimensioni | Fasce di rischio | | | | | |
| | | Non rilevante | | Medio | | Alto | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro | 8 | 0 | 22 | 23 | 45 | 46 | 100 |
| Pianificazione dei compiti | 33 | 0 | 49 | 50 | 82 | 83 | 100 |
| Carico di lavoro - ritmo di lavoro | 0 | 0 | 32 | 33 | 55 | 56 | 100 |
| Orario di lavoro | 0 | 0 | 37 | 38 | 74 | 75 | 100 |

CONTESTO DEL LAVORO

Lista di controllo - Area contesto del lavoro

Funzione e cultura organizzativa

| Indicatore | Sì | No | Punteggio | Note |
|--|----|----|-----------|------------|
| Diffusione organigramma aziendale | x | | 0 | |
| Presenza di procedure aziendali | x | | 0 | |
| Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori | x | | 0 | |
| Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori | x | | 0 | |
| Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale | | x | 1 | |
| Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, ecc.) | x | | 0 | |
| Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori | x | | 0 | |
| Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori | x | | 0 | |
| Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale | | x | 1 | |
| Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari) | x | | 0 | |
| Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo | x | | 0 | Nomina CUG |

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale | x | | 0 |
| I ruoli sono chiaramente definiti | x | | 0 |
| Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/responsabile qualità, ecc.) | | x | 0 |
| Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere | | x | 0 |

Evoluzione di carriera

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera | x | | 0 |
| Esistono sistemi di valutazione di dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale | x | | 0 |
| Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza | | x | 1 |

Autonomia decisionale - Controllo del lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|------------|----|----|-----------|
|------------|----|----|-----------|

| | | | |
|---|---|---|---|
| Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri | | x | 0 |
| I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti | x | | 0 |
| I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro. | x | | 0 |
| Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali | x | | 0 |
| Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro | | x | 0 |

Rapporti interpersonali sul lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|--|----|----|-----------|
| Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore | x | | 0 |
| Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi | x | | 0 |
| Vi è la segnalazione di frequente conflitti/litigi | | x | 0 |

Interfaccia casa – lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale | | x | 1 |
| Possibilità di orario flessibile | x | | 0 |
| Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa | | x | 1 |
| Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizz. | x | | 0 |

Risultati singole Dimensioni dell'Area Contesto del lavoro

III - Area Contesto del lavoro

| Dimensioni | Punteggi dimensioni | Fasce di rischio | | | | | |
|---|---------------------|---|----|-------|----|------|-----|
| | | Non rilevante | | Medio | | Alto | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| Funzione e cultura organizzativa | 18 | 0 | 44 | 45 | 72 | 73 | 100 |
| Ruolo nell'ambito dell'organizzazione | 0 | 0 | 49 | 50 | 74 | 75 | 100 |
| Evoluzione della carriera | 33 | 0 | 66 | 67 | 99 | 100 | |
| Autonomia decisione e controllo del lavoro | 0 | 0 | 59 | 60 | 79 | 80 | 100 |
| Rapporti interpersonali nel lavoro | 0 | 0 | 66 | 67 | 99 | 100 | |
| Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lav. | 2 | Se il punteggio è uguale a 0, si considera -4, altrimenti 0 | | | | | |

Classe di rischio di appartenenza:

NON RILEVANTE

Rischio non rilevante

5.5 SEDE DI METAPONTO

RIEPOLOGO RISULTATI VALUTAZIONE

La valutazione del rischio è uno strumento finalizzato alla programmazione delle misure di prevenzione e più in generale alla organizzazione del sistema di prevenzione aziendale.

Per i problemi di prevenzione non riconducibili ad un confronto con uno standard normativo o tecnico di riferimento, la valutazione dei rischi comporta inevitabilmente un contributo della soggettività del/dei valutatore/i nell'attribuire la relativa rilevanza e, di conseguenza, un equivalente valore nella graduazione e programmazione degli interventi.

| 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 |

DETTAGLIO VALUTAZIONE

Per ogni AREA e indicatore esaminati sono indicati i relativi punteggi risultanti dalla Check List

EVENTI SENTINELLA

| Eventi sentinella | Diminuito | Inalterato | Aumentato | Punteggio |
|--|-----------|------------|-----------|-----------|
| Assenze dal lavoro | | X | | 1 |
| % indici infortunistici | x | | | 0 |
| % assenze per malattia | | X | | 1 |
| % assenze dal lavoro | | X | | 1 |
| % ferie non godute | | X | | 1 |
| % trasf. richiesti dal personale | | X | | 1 |
| % rotazione del personale (usciti/entrati dall'azienda) | | | x | 4 |
| % procedimenti, sanzioni disciplinari | | X | | 1 |
| % richieste visite mediche straordinarie medico competente | x | | | 0 |
| | No | | Si | 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 | 10 | 0 | 10 | 11 | 20 | 21 | 40 |
| Punteggio Area Eventi sentinella da assegnare | 0 | 0 | | 6 | | 16 | |

CONTENUTO DEL LAVORO

Lista di controllo - Area contenuto del lavoro

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|--|----|----|-----------|
| Esposizione a rumore sup. al secondo valore di azione | | X | 0 |
| Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale) | | X | 0 |
| Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante | | X | 0 |
| Microclima adeguato | x | | 0 |
| Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.) | x | | 0 |
| Rischio movimentazione manuale dei carichi | | X | 0 |
| Disponibilità adeguati e confortevoli DPI | x | | 0 |
| Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario | | X | 0 |
| Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi | x | | 0 |
| Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero | | X | 0 |
| Adeguatezza manutenzione macchine ed attrezzature | x | | 0 |
| Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti | | x | 0 |
| Esposizione a rischio biologico | x | | 1 |

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| Il lavoro subisce frequenti interruzioni | | x | 0 |
| Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti | X | | 0 |
| E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia | | x | 0 |
| Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente | X | | 1 |
| Chiara definizione dei compiti | X | | 0 |
| Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti | | x | 1 |

Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

| Indicatore | Si | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti | x | | 0 |
| Ci sono frequenti variazioni imprevedibili delle quantità di lavoro | | x | 0 |
| Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo | | x | 0 |
| E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività | | x | 0 |
| Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato | | x | 0 |
| Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina | | x | 0 |
| I lavoratori devono prendere decisioni rapide | | x | 0 |
| Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio | | x | 0 |
| Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione | | x | 0 |

Orario di lavoro

| Indicatore | Si | No | Punteggio |
|--|----|----|-----------|
| E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore | x | | 1 |
| Viene abitualmente svolto lavoro straordinario | | x | 0 |
| E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile) | | x | 0 |
| La programmazione dell'orario varia frequentemente | | x | 0 |
| Le pause di lavoro sono chiaramente definite | x | | 0 |
| E' presente il lavoro a turni | | x | 0 |
| E' abituale il lavoro a turni notturni | | x | 0 |
| E' presente il turno notturno fisso o a rotazione | | x | 0 |

Risultati Dimensioni dell'Area Contenuto del lavoro

| II - Area Contenuto del lavoro | | | | | | | |
|---|---------------------|------------------|----|-------|----|------|-----|
| Dimensioni | Punteggi dimensioni | Fasce di rischio | | | | | |
| | | Non rilevante | | Medio | | Alto | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro | 8 | 0 | 22 | 23 | 45 | 46 | 100 |
| Pianificazione dei compiti | 33 | 0 | 49 | 50 | 82 | 83 | 100 |
| Carico di lavoro - ritmo di lavoro | 0 | 0 | 32 | 33 | 55 | 56 | 100 |
| Orario di lavoro | 13 | 0 | 37 | 38 | 74 | 75 | 100 |

CONTESTO DEL LAVORO

Lista di controllo - Area contesto del lavoro

Funzione e cultura organizzativa

| Indicatore | Sì | No | Punteggio | Note |
|--|----|----|-----------|------------|
| Diffusione organigramma aziendale | x | | 0 | |
| Presenza di procedure aziendali | x | | 0 | |
| Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori | x | | 0 | |
| Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori | x | | 0 | |
| Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale | | x | 1 | |
| Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, ecc.) | x | | 0 | |
| Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori | x | | 0 | |
| Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori | x | | 0 | |
| Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale | | x | 1 | |
| Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari) | x | | 0 | |
| Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo | x | | 0 | Nomina CUG |

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale | x | | 0 |
| I ruoli sono chiaramente definiti | x | | 0 |
| Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/responsabile qualità, ecc.) | | x | 0 |
| Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere | | x | 0 |

Evoluzione di carriera

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera | | x | 1 |
| Esistono sistemi di valutazione di dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale | x | | 0 |
| Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza | | x | 1 |

Autonomia decisionale - Controllo del lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|------------|----|----|-----------|
|------------|----|----|-----------|

| | | | |
|---|---|---|---|
| Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri | | x | 0 |
| I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti | x | | 0 |
| I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro. | x | | 0 |
| Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali | x | | 0 |
| Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro | | x | 0 |

Rapporti interpersonali sul lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|--|----|----|-----------|
| Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore | x | | 0 |
| Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi | x | | 0 |
| Vi è la segnalazione di frequente conflitti/litigi | | x | 0 |

Interfaccia casa - lavoro

| Indicatore | Sì | No | Punteggio |
|---|----|----|-----------|
| Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale | x | | 0 |
| Possibilità di orario flessibile | x | | 0 |
| Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa | | x | 1 |
| Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizz. | x | | 0 |

Risultati singole Dimensioni dell'Area Contesto del lavoro

| III - Area Contesto del lavoro | | | | | | | |
|---|---------------------|---|----|-------|----|------|-----|
| Dimensioni | Punteggi dimensioni | Fasce di rischio | | | | | |
| | | Non rilevante | | Medio | | Alto | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| Funzione e cultura organizzativa | 18 | 0 | 44 | 45 | 72 | 73 | 100 |
| Ruolo nell'ambito dell'organizzazione | 0 | 0 | 49 | 50 | 74 | 75 | 100 |
| Evoluzione della carriera | 67 | 0 | 66 | 67 | 99 | 100 | |
| Autonomia decisione e controllo del lavoro | 0 | 0 | 59 | 60 | 79 | 80 | 100 |
| Rapporti interpersonali nel lavoro | 0 | 0 | 66 | 67 | 99 | 100 | |
| Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lav. | 1 | Se il punteggio è uguale a 0, si considera -4, altrimenti 0 | | | | | |

Classe di rischio di appartenenza:

NON RILEVANTE

Rischio non rilevante

6. CONCLUSIONI

Al fine di verificare l'efficacia della metodologia utilizzata e valutare possibili integrazioni, sarà implementato un sistema di monitoraggio basato sugli eventi sentinella che verranno censiti con frequenza annuale.

| Risultati Valutazione Stress Lavoro Correlato | | | | | | | |
|---|-----------------------|------------------|----|-------|----|------|-----|
| Gruppo Omogeneo | Punteggio complessivo | Fasce di rischio | | | | | |
| | | Non rilevante | | Medio | | Alto | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| Sede Centrale di Potenza | 22 | 0 | 58 | 59 | 90 | 91 | 216 |
| Sede Amministrativa di Potenza | 19 | 0 | 58 | 59 | 90 | 91 | 216 |
| Sede di Matera | 24 | 0 | 58 | 59 | 90 | 91 | 216 |
| Sede di Viggiano | 21 | 0 | 58 | 59 | 90 | 91 | 216 |
| Sede di Metaponto | 30 | 0 | 58 | 59 | 90 | 91 | 216 |