

TEATRO STABILE DEL VENETO

C. GOLDONI

TEATRO C. GOLDONI

San Marco, 4650 - VENEZIA

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Art. 17, 28, 29 del D.Lgs. 9 Aprile 2008, n.81 e s.m.i.

Documento redatto utilizzando la proposta metodologica indicata nel manuale INAIL ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.:

**"LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO
STRESS LAVORO-CORRELATO" edizione 2017**

Rev. 03
Gennaio 2020

In conformità a quanto previsto all'articolo 28, comma 2 del D.Lgs. 81/08, come modificato dal D.Lgs. 106/09, il presente documento viene sottoscritto dal Datore di Lavoro e, anche ai fini della prova della data, dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e dal Medico Competente.

<i>Documento unico formato da n°60 pagine totali numerate in sequenza, redatto in data 31/01/2020</i>		
Figura	Nominativo	Firma
Datore di Lavoro	Giampiero Beltotto	
R.S.P.P.	Marcello Mazzon	
A.S.P.P.	Roberto Zanardo	
Medico Competente	Renato Serena	
R.L.S.	Gianfranco Tranquillini	

INDICE

NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
DATI GENERALI ATTIVITA'	6
DEFINIZIONE DI STRESS E STRESS LAVORO-CORRELATO	7
PATOLOGIE CONNESSE ALLO STRESS	8
FATTORI DI RISCHIO	9
METODO UTILIZZATO PER LA VALUTAZIONE	10
IL PERCORSO METODOLOGICO	11
FASE PROPEDEUTICA	12
FASE PRELIMINARE	17
VALUTAZIONE DEL RISCHIO GRUPPO OMOGENEO 1: addetti palcoscenico	18
VALUTAZIONE DEL RISCHIO GRUPPO OMOGENEO 2: addetti ufficio.....	31
VALUTAZIONE DEL RISCHIO GRUPPO OMOGENEO 3: maschere	44
MISURE DI MIGLIORAMENTO	57
PIANO DI MONITORAGGIO.....	60
AGGIORNAMENTO DELLA VALUTAZIONE.....	60

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Rif. normativo	Contenuto
D.Lgs. 81/2008	<p>Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.</p> <p>Art. 28</p> <p>1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.</p> <p>1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010.</p>
Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004	<p>ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO Accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE-"Confindustria europea"; UEAPME - associazione europea artigianato e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale</p> <p>Testo dell'Accordo quadro europeo (Ottobre 2004) così come recepito dall'accordo interconfederale (Giugno 2008)</p> <p><i>Articolo 2 - Finalità</i></p> <p>1. La finalità del presente Accordo è quella di accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.</p> <p>2. L'obiettivo del presente Accordo è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato. Non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.</p> <p>3. Le parti sociali europee, riconoscendo che le molestie e la violenza sul posto di lavoro sono potenziali fattori di stress lavoro-correlato, verificheranno nel programma di lavoro del dialogo sociale 2003-2005, la possibilità di negoziare uno specifico Accordo su tali temi. Pertanto, il presente Accordo non concerne la violenza, le molestie e lo stress post-traumatico.</p> <p><i>Articolo 3 - Descrizione dello stress e dello stress lavoro-correlato</i></p> <p>1. Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.</p> <p>2. L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa. Inoltre, individui diversi possono reagire diversamente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita.</p> <p>3. Lo stress non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute.</p> <p>4. Lo stress che ha origine fuori dall'ambito di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ad una ridotta efficienza sul lavoro. Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo stress lavoro-correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc.</p> <p><i>Articolo 4 - Individuazione di problemi di stress lavoro-correlato</i></p> <p>1. Data la complessità del fenomeno stress, il presente Accordo non intende fornire una lista</p>

Rif. normativo	Contenuto
	<p>esaustiva dei potenziali indicatori di stress. Comunque, un alto tasso di assenteismo o una elevata rotazione del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamentele da parte dei lavoratori sono alcuni dei segnali che possono denotare un problema di stress lavoro-correlato.</p> <p>2. L'individuazione di un eventuale problema di stress lavoro-correlato può implicare una analisi su fattori quali l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro (disciplina dell'orario di lavoro, grado di autonomia, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti, carichi di lavoro, ecc.), condizioni di lavoro e ambientali (esposizione a comportamenti illeciti, rumore, calore, sostanze pericolose, ecc.), comunicazione (incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti, ecc.) e fattori soggettivi (tensioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti, ecc.).</p> <p>3. Qualora si individui un problema di stress lavoro-correlato, occorre adottare misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. Il compito di stabilire le misure appropriate spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno adottate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.</p> <p><i>Articolo 5 - Responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori</i></p> <p>1. Secondo la direttiva-quadro n. 89/391, tutti i datori di lavoro hanno l'obbligo giuridico di tutelare la salute e sicurezza sul lavoro dei lavoratori. Questo dovere si applica anche in presenza di problemi di stress lavoro-correlato in quanto essi incidano su un fattore di rischio lavorativo rilevante ai fini della tutela della salute e della sicurezza. Tutti i lavoratori hanno un generale dovere di rispettare le misure di protezione determinate dal datore di lavoro.</p> <p>2. La gestione dei problemi di stress lavoro-correlato può essere condotta sulla scorta del generale processo di valutazione dei rischi ovvero attraverso l'adozione di una separata politica sullo stress e/o con specifiche misure volte a identificare i fattori di stress.</p> <p><i>Articolo 6 - Prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress lavoro-correlato</i></p> <p>1. La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può comportare l'adozione di varie misure. Queste misure possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi. Possono essere introdotte sotto forma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati o quale parte di una politica integrata sullo stress che includa misure sia preventive che di risposta.</p> <p>2. Laddove nel luogo di lavoro non siano presenti professionalità adeguate, possono essere chiamati esperti esterni, secondo la legislazione europea e nazionale, gli accordi collettivi e la prassi.</p> <p>3. Una volta adottate, le misure anti-stress dovrebbero essere regolarmente riviste per valutare se sono efficaci, se consentono un uso ottimale delle risorse e se sono ancora idonee o necessarie.</p> <p>4. Tali misure potrebbero includere, per esempio: misure di gestione e comunicazione, chiarendo, ad esempio, gli obiettivi aziendali ed il ruolo di ciascun lavoratore ovvero assicurando un adeguato sostegno da parte della dirigenza ai singoli lavoratori ed ai gruppi o conciliando responsabilità e potere di controllo sul lavoro o, infine, migliorando la gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, le condizioni lavorative e l'ambiente di lavoro; la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per accrescere la loro consapevolezza e conoscenza dello stress, delle sue possibili cause e di come affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento; l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, secondo la legislazione europea e nazionale, gli accordi collettivi e la prassi.</p> <p><i>Articolo 7- Realizzazione e sviluppo nel tempo</i></p> <p>1. Nel contesto dell'articolo 139 del Trattato, il presente Accordo quadro volontario europeo impegna i membri dell'Unice-Ueapme, Ceep e Etuc (e l'unione dei comitati Eurocadres/Cec) ad applicarlo in conformità alle procedure ed alle specifiche prassi proprie della gestione e del lavoro negli Stati membri e nei Paesi della Area Economica Europea.</p> <p>2. Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente Accordo.</p> <p>3. [L'applicazione del presente Accordo avverrà entro tre anni dalla data della sua sottoscrizione]. (questo comma si intende cancellato)</p> <p>4. Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente Accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa</p>

Rif. normativo	Contenuto
	<p>sull'evoluzione incorso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale nel corso del quarto anno.</p> <p>5. Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.</p> <p>6. In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.</p> <p>7. Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.</p> <p>8. L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori nell'ambito dello stesso.</p> <p>9. Il presente Accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o lo integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.</p>
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Lettera Circolare Prot. 15/SEGR/0023692 del 18/11/2010	Lettera circolare in ordine all'approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1-bis, del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, e successive modifiche ed integrazioni.
Proposta metodologica indicata nel manuale INAIL ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.	"LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO" edizione 2017

DATI GENERALI ATTIVITA'

Anagrafica ditta

<i>RAGIONE SOCIALE:</i>	TEATRO STABILE DEL VENETO CARLO GOLDONI
<i>ATTIVITÀ:</i>	Organizzazione, gestione e rappresentazione di spettacoli teatrali
<i>TELEFONO:</i>	041 2402011
<i>FAX :</i>	041 5205241

Sede legale

<i>COMUNE:</i>	Venezia
<i>PROVINCIA:</i>	Venezia
<i>INDIRIZZO:</i>	San Marco, 4650

Sede operativa oggetto del presente documento

<i>IDENTIFICAZIONE:</i>	TEATRO C. GOLDONI
<i>COMUNE:</i>	Venezia
<i>PROVINCIA:</i>	Venezia
<i>INDIRIZZO:</i>	San Marco, 4650

Figure per la sicurezza aziendale

<i>DATORE DI LAVORO:</i>	Giampiero Beltotto
<i>R.S.P.P.:</i>	Marcello Mazzon
<i>A.S.P.P.:</i>	Roberto Zanardo
<i>MEDICO COMPETENTE:</i>	Renato Serena
<i>R.L.S.:</i>	Gianfranco Tranquillini

STORICO DOCUMENTO

Rev.	Data	Intervento
00	Maggio 2015	Prima redazione
01	Dicembre 2017	Aggiornamento biennale DVR
02	Maggio 2019	Aggiornamento DVR per cambio nominativo datore di lavoro
03	Gennaio 2020	Aggiornamento DVR
04		

DEFINIZIONE DI STRESS E STRESS LAVORO-CORRELATO

Lo stress è uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali conseguente al fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti. L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione.

Inoltre, persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili e una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a situazioni simili.

Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute. Lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro. Tutte le manifestazioni di stress sul lavoro non vanno considerate causate dal lavoro stesso.

Ciascuno di noi, in maniera del tutto soggettiva, in virtù del patrimonio ereditario e delle esperienze vissute, filtra le diverse richieste compensando individualmente lo stimolo stressogeno. Per fronteggiare le situazioni, l'individuo mette in atto proprie strategie comportamentali (dette coping), che dipendono appunto dalle caratteristiche del soggetto e dalle esperienze personali.

Quando la risposta agli stressors ambientali è positivamente adattiva si parla di stress positivo o eu-stress. Al contrario, quando la risposta di adattamento è disfunzionale (ossia non è più in grado di soddisfare l'obiettivo) si parla di di-stress o stress negativo.

Questo può verificarsi o perché le richieste sono eccessivamente intense o perché durano troppo a lungo, superando quindi le possibilità di compensazione del soggetto.

Le definizioni più accreditate di di-stress (stress negativo) correlato al lavoro sono:

- 1 - "Reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, alle risorse o alle esigenze dei lavoratori" (National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH, 1999).
- 2 - "Lo stress si manifesta quando le persone percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste" (European Agency for Safety and Health at Work, 2000).
- 3 - "... Lo stress non è una malattia, ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute".

Il di-stress è un pericolo che può essere considerato presente in tutte le attività produttive e che è fra le prime cause di assenteismo dal lavoro (dato CEE marzo 2002). La stessa fonte segnala che lo stress è percepito come un problema da circa il 28% dei lavoratori e che entro il 2020 la depressione stress correlata diverrà la prima causa di inabilità al lavoro (dato OMS).

La condizione auspicabile è quella di eu-stress, ovvero quando si è in presenza di un livello di stress adeguato alle capacità lavorative degli individui e che non compromette la loro salute, anzi, permette una elevata efficienza della produzione.

PATOLOGIE CONNESSE ALLO STRESS

Lo stato di salute dipende dalle capacità di conservazione, da parte dell'organismo, di una condizione di relativa costanza del suo ambiente interno, psichico e somatico, attraverso meccanismi di risposta e adattamento agli stimoli che tendono a perturbare tale equilibrio (principio della stabilità biologica di Claude Bernard). Questo fenomeno viene racchiuso nel termine "omeostasi", la quale include tutti quei meccanismi mentali e biologici che concorrono a preservare l'equilibrio.

Le malattie psicosomatiche dipendono proprio dalla compromissione di questa omeostasi: riconoscono come stimoli sollecitazioni di natura psicologica, e come organo deputato a ristabilire e mantenere l'omeostasi, il cervello. Per tale ragione vengono definite anche "malattie dell'adattamento" nel senso di una inadeguatezza o di una rottura, in risposta ad esperienze sgradevoli destabilizzanti, dei meccanismi fisiologici, psichici e comportamentali finalizzati al ripristino di una condizione di compenso.

I disturbi psicosomatici di diffusa esperienza comune sono:

- tachicardia,
- angina pectoris,
- ansia,
- irritabilità,
- insonnia,
- ulcera gastroduodenale,
- colite spastica,
- colon irritabile,
- emicrania,
- cefalea muscolotensiva,
- herpes,
- malattie cutanee,
- nausea,
- vomito,
- affezioni dolorose a carico dell'apparato osteomuscolare.

Il di-stress è fra i fattori che concorrono al determinarsi scorretti stili di vita (scorretta alimentazione, uso di alcolici e sostanze psicotrope, fumo) e concorre anche in questo modo al manifestarsi di patologie come quelle cardiovascolari che sono la prima causa di mortalità nella popolazione generale.

FATTORI DI RISCHIO

Lo stress lavoro correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc. (Accordo Quadro Europeo, 2008, art. 3).

La condizione di stress è quindi possibile nell'interazione, talvolta negativa, che si crea tra il lavoratore e i diversi aspetti dell'ambiente di lavoro.

Secondo le indicazioni dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del lavoro, mutate dagli studi di Hacker (1991) e Hacker et al. (1983), i fattori di rischio correlati allo stress si possono suddividere in due grandi categorie:

- quelli relativi al contesto di lavoro di natura gestionale (i flussi comunicativi, il ruolo dell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc);
- quelli relativi al contenuto natura organizzativa e alla tipologia produttiva del lavoro (le problematiche connesse con l'ambiente di lavoro, quali i rischi tradizionali, i rischi infortunistici, quelli fisici, chimici, ecc. ma anche problematiche legate alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro, all'orario di lavoro, ecc.)

Alcuni possibili fattori di rischio:

CULTURA ORGANIZZATIVA: Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi.

RUOLO NELL' ORGANIZZAZIONE: Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone.

SVILUPPO DI CARRIERA: Incertezza/blocco della carriera, insufficienza/eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro.

AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO: Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro.

RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO: Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale, contatto con il pubblico o con la sofferenza.

INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO: Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera.

AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE: Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro.

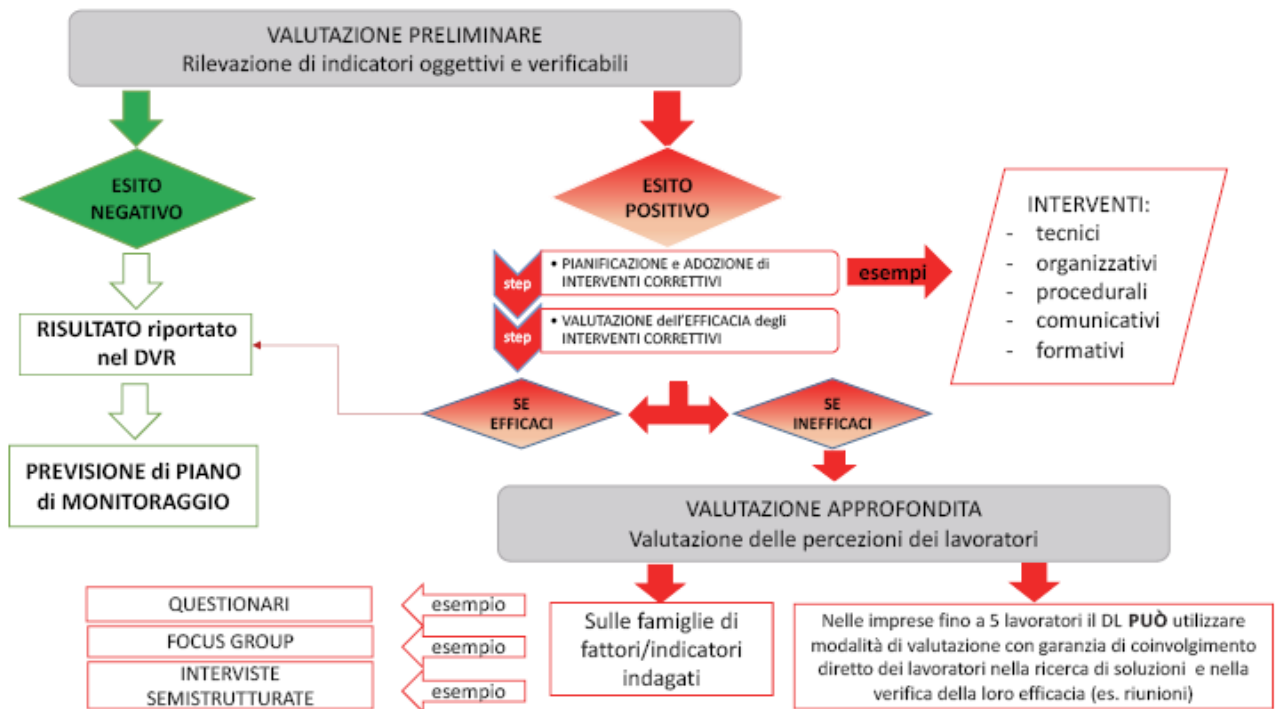
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI: Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata.

CARICO/RITMI DI LAVORO, ORARIO DI LAVORO: Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale.

Procedere alla valutazione dello stress correlato al lavoro significa valutare il peso che i fattori di rischio hanno nell'impatto con le persone e la loro ricaduta nella condizione lavorativa.

METODO UTILIZZATO PER LA VALUTAZIONE

La metodologia utilizzata, ovvero quella indicata dall'INAIL (edizione 2017), prevede il percorso di seguito rappresentato:



La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori di rischio SLC oggettivi e verificabili e ove possibile numericamente apprezzabili, a solo titolo esemplificativo individuati dalla Commissione, appartenenti quanto meno a tre famiglie distinte:

- 1) eventi sentinella;
- 2) fattori di contenuto del lavoro;
- 3) fattori di contesto del lavoro.

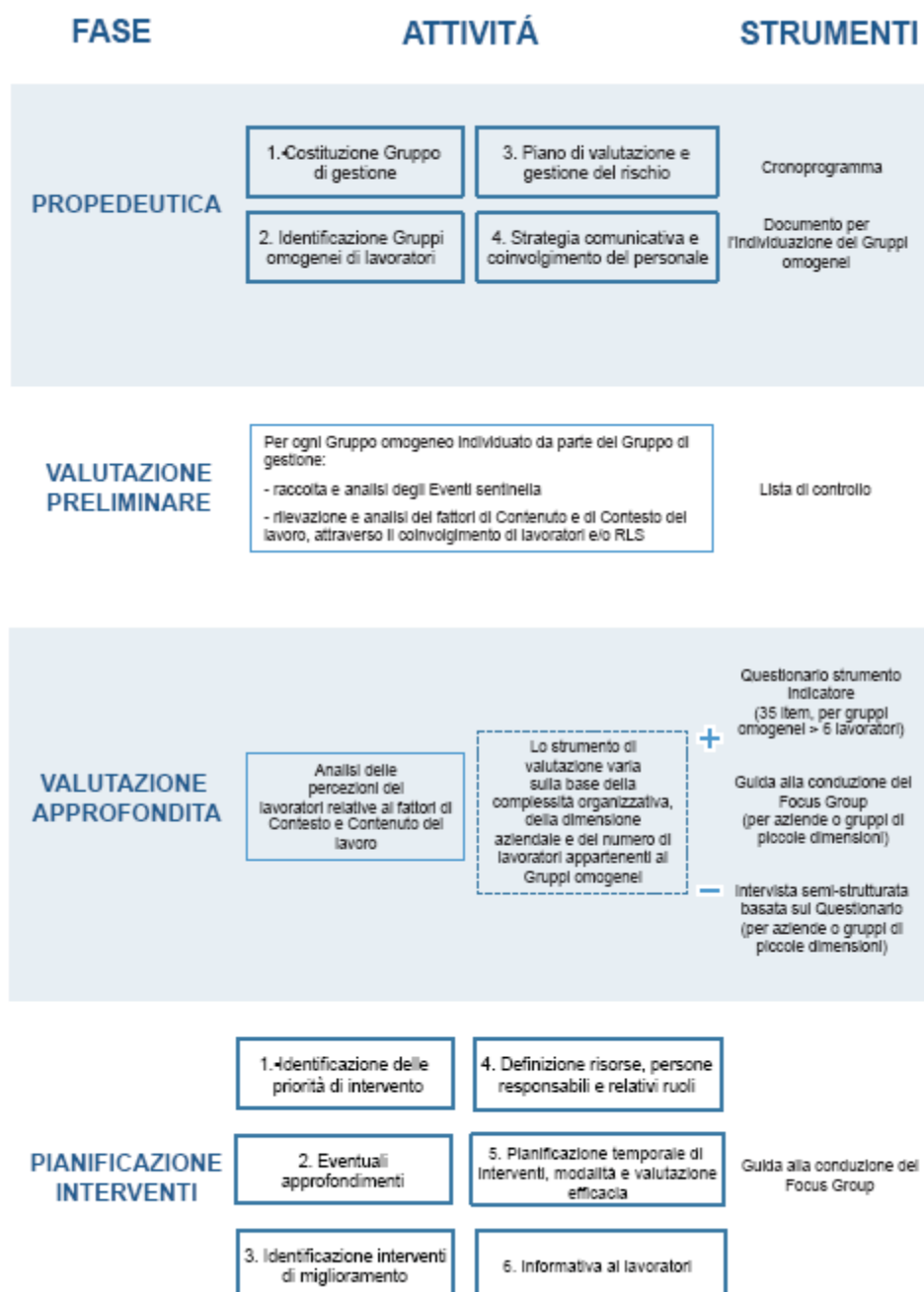
Se la valutazione preliminare non rileva elementi di rischio SLC e, quindi, si conclude con un esito negativo, tale risultato è riportato nel DVR con la previsione, comunque, di un piano di monitoraggio. Nel caso in cui la valutazione preliminare abbia un esito positivo, cioè emergano elementi di rischio tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi; se questi ultimi si rivelano inefficaci, si passa alla valutazione successiva, cosiddetta 'valutazione approfondita'.

IL PERCORSO METODOLOGICO

La metodologia utilizzata per la presenta valutazione, prevede complessivamente 4 fasi:

1. fase propedeutica;
2. fase della valutazione preliminare;
3. fase della valutazione approfondita;
4. fase di pianificazione degli interventi.

Come precedentemente indicato, se la valutazione preliminare non rileva elementi di rischio SLC e, quindi, si conclude con un esito negativo, tale risultato è riportato nel DVR con la previsione, comunque, di un piano di monitoraggio.



FASE PROPEDEUTICA

La prima fase, definita propedeutica, consiste in un vero e proprio momento di preparazione dell'organizzazione alle attività di valutazione e gestione del rischio. In questa fase vengono compiuti dei passi fondamentali per il corretto ed efficace sviluppo del percorso metodologico, quali la definizione delle figure coinvolte e dei relativi ruoli, l'identificazione e la pianificazione delle attività da compiere e delle procedure da adottare e la programmazione delle modalità di implementazione del percorso metodologico.

La fase propedeutica si articola in quattro momenti, di seguito illustrati:

1. costituzione del gruppo di gestione della valutazione;
2. individuazione dei gruppi omogenei di lavoratori su cui verrà condotta la valutazione;
3. sviluppo e stesura del piano di valutazione e gestione del rischio;
4. sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale.

COSTITUZIONE DEL GRUPPO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE

La funzione chiave del Gruppo di gestione è quella di programmare, monitorare e agevolare l'attuazione delle attività di valutazione e gestione del rischio attraverso:

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

Il datore di lavoro ha costituito il gruppo di gestione che si compone di:

COMPOSIZIONE DEL GRUPPO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE	
DIRIGENTE	Jacqueline Gallo
RSPP	Marcello Mazzon
ASPP	Roberto Zanardo
MEDICO COMPETENTE	Renato Serena
RLS	Gianfranco Tranquillini
IN RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI	<p>Gruppo omogeneo addetti palcoscenico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gianfranco Tranquillini • Gianluca Casaroli • Massimo Vergerio • Claudio Cipolat • Fabrizio Morelli <p>Gruppo omogeneo addetti ufficio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Andrea Lamponi • Marco Scarpa • Daniela Venier • Bruno Trangoni • Andrea Grandese • Marta Scip <p>Gruppo omogeneo maschere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gianluca Corò • Sandro Lazzari • Carlotta Rossitto • Lorenzo Da Ponte • Neri Raunich • Valentina Vianello • Antonella Mosca
FIGURA CHE SI È OCCUPATA DELLA FORMAZIONE / INFORMAZIONE SU ASPETTI CHIAVE RELATIVI ALLA GESTIONE DEL RISCHIO SLC, SULLA METODOLOGIA ADOTTATA E SUGLI STRUMENTI DI VALUTAZIONE CHE SARANNO UTILIZZATI.	ASPP Roberto Zanardo
METODOLOGIA UTILIZZATA PER LA FORMAZIONE/INFORMAZIONE	Riunione

INDIVIDUAZIONE DEI GRUPPI OMOGENEI DI LAVORATORI SU CUI VERRÀ CONDOTTA LA VALUTAZIONE

La valutazione del rischio stress lavoro correlato prende in esame non singoli lavoratori bensì **gruppi omogenei di lavoratori**.

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.

La proposta metodologica prevede la possibilità di effettuare la valutazione senza suddivisione per gruppi omogenei in aziende considerabili a bassa complessità organizzativa (fino a 30 lavoratori), prevalendo in questi casi una gestione indifferenziata dovuta alla condivisione dell'ambiente di lavoro, un modello unico di comunicazione e la linea gerarchica diretta con la direzione.

Sulla base delle mansioni svolte dal personale, sono stati individuati i seguenti gruppi omogenei:

<i>GRUPPO OMOGENEO 1:</i>	Addetti palcoscenico Comprende le mansioni di: <ul style="list-style-type: none">• Responsabile palcoscenico• Elettricista• Macchinista• Fonico• Custodi
<i>GRUPPO OMOGENEO 2:</i>	Addetti ufficio Comprende le mansioni di: <ul style="list-style-type: none">• Impiegati• Addetti biglietteria
<i>GRUPPO OMOGENEO 3:</i>	Maschere

SVILUPPO E STESURA DEL PIANO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

Considerate le dimensioni dell'attività ed il numero di lavoratori occupati, tutte le fasi previste nel cronoprogramma indicato nell'appendice 1 della proposta metodologica INAIL, vengono così identificate:

<p>FASE PROPEDEUTICA CHE COMPRENDE LE SEGUENTI ATTIVITÀ:</p> <ul style="list-style-type: none">• COSTITUZIONE DEL GRUPPO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE• SVILUPPO DI UNA STRATEGIA COMUNICATIVA E DI COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE• AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE• AZIONI DI INFORMAZIONE• ALTRO (SPECIFICARE)• SVILUPPO DEL PIANO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO (FASE PRELIMINARE E FASE APPROFONDATA)• INDIVIDUAZIONE DEI 'GRUPPI OMOGENEI DI LAVORATORI' PER MANSIONI / PARTIZIONI ORGANIZZATIVE / ALTRO	<p>Attività svolte in data:</p> <ul style="list-style-type: none">• Gruppo omogeneo addetti palcoscenico: 31/01/2020• Gruppo omogeneo addetti ufficio: 20/03/2019• Gruppo omogeneo maschere: 16/01/2020
<p>FASE PRELIMINARE CHE COMPRENDE LE SEGUENTI ATTIVITÀ:</p> <ul style="list-style-type: none">• RACCOLTA EVENTI SENTINELLA• SOMMINISTRAZIONE LISTA DI CONTROLLO 'FATTORI DI CONTENUTO E CONTESTO DEL LAVORO'• ANALISI DEI RISULTATI• REPORT FINALE DELLA FASE PRELIMINARE• PIANO DI MONITORAGGIO (ES. PERIODICO CONTROLLO DELL'ANDAMENTO DEGLI EVENTI SENTINELLA)	<p>Attività svolte in data:</p> <ul style="list-style-type: none">• Gruppo omogeneo addetti palcoscenico: 31/01/2020• Gruppo omogeneo addetti ufficio: 20/03/2019• Gruppo omogeneo maschere: 16/01/2020

SVILUPPO DI UNA STRATEGIA COMUNICATIVA E DI COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE.

Considerate le dimensioni dell'attività ed il numero di lavoratori occupati, la strategia comunicativa finalizzata a informare e coinvolgere nel processo i lavoratori è la seguente:

ATTIVITÀ SVOLTE IN DATA:

- GRUPPO OMOGENEO ADDETTI PALCOSCENICO: 31/01/2020
- GRUPPO OMOGENEO ADDETTI UFFICIO: 20/03/2019
- GRUPPO OMOGENEO MASCHERE: 16/01/2020

A CUI HANNO PARTECIPATO:

PER IL DATORE DI LAVORO	Dirigente Jacqueline Gallo
ASPP	Roberto Zanardo
MEDICO COMPETENTE	Renato Serena
RLS	Gianfranco Tranquillini
IN RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI	<p>Gruppo omogeneo addetti palcoscenico:</p> <ul style="list-style-type: none">• Gianfranco Tranquillini• Gianluca Casaroli• Massimo Vergerio• Claudio Cipolat• Fabrizio Morelli <p>Gruppo omogeneo addetti ufficio:</p> <ul style="list-style-type: none">• Andrea Lamponi• Marco Scarpa• Daniela Venier• Bruno Trangoni• Andrea Grandese• Marta Sclip <p>Gruppo omogeneo maschere:</p> <ul style="list-style-type: none">• Gianluca Corò• Sandro Lazzari• Carlotta Rossitto• Lorenzo Da Ponte• Neri Raunich• Valentina Vianello• Antonella Mosca

FASE 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 di gestione.

La valutazione preliminare è articolata in due momenti principali:

- 1) analisi degli eventi sentinella
- 2) rilevazione e analisi degli indicatori di contenuto e di contesto del lavoro.

La scheda relativa agli **indicatori aziendali**, con l'indicazione dell'andamento relativo agli ultimi 3 anni (2016/2017/2018) è stata compilata sulla base dei dati forniti da:

- Datore di lavoro con la collaborazione della lavoratrice Paola Mezzaro

Le schede relative al **CONTESTO DEL LAVORO** ed al **CONTENUTO DEL LAVORO** di ciascun gruppo omogeneo indicato sono state compilate nel corso delle riunioni effettuate presso la sede della ditta nelle date indicate a pagina precedente.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO GRUPPO OMOGENEO 1: addetti palcoscenico

Di seguito si riportano le 12 pagine relative:

- SCHEDE:
 - eventi sentinella;
 - contesto e contenuto del lavoro.
- PUNTEGGI PARZIALI;
- PUNTEGGI FINALI.

$\frac{T}{S}$

conoscenza / conciliazione vita / lavoro	0,0
Totale	26,8

Con punteggio amministratore e agente 0, insieme il valore -4. Se superiore a 0, inserire il valore 0.

Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato - Metodologia INAIL 2017

VALUTAZIONE DEL RISCHIO GRUPPO OMOGENEO 2: addetti ufficio

Di seguito si riportano le 12 pagine relative:

- SCHEDE:
 - eventi sentinella;
 - contesto e contenuto del lavoro.
- PUNTEGGI PARZIALI;
- PUNTEGGI FINALI.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO GRUPPO OMOGENEO 3: maschere

Di seguito si riportano le 12 pagine relative:

- SCHEDE:
 - eventi sentinella;
 - contesto e contenuto del lavoro.
- PUNTEGGI PARZIALI;
- PUNTEGGI FINALI.

MISURE DI MIGLIORAMENTO

Come visibile dalle schede riportate nelle pagine precedenti, la valutazione preliminare si è conclusa con punteggio di rischio **BASSO per tutti i gruppi omogenei di rischio**.

Per le singole aree che hanno riportato un esito a rischio medio o alto, vengono individuate le misure di miglioramento indicate a pagina seguente.

Si sono verificate le seguenti aree con fascia di rischio **MEDIO**:

GRUPPO OMOGENEO 1: ADDETTI PALCOSCENICO		
AREA	PUNTI	MISURE DI MIGLIORAMENTO
EVENTI SENTINELLA	-	-
CONTENUTO DEL LAVORO	2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro 2.3. Carico di lavoro – ritmo di lavoro 2.4. Orario di lavoro	Si prevede nel breve termine la sostituzione e/o incapsulamento delle pavimentazioni di alcuni ambienti di lavoro, sospettate di contenere amianto. Verificare la possibilità di pianificare gli orari di lavoro dei lavoratori, con maggiore anticipo rispetto agli standard attuali.
CONTESTO DEL LAVORO	3.3. Evoluzione della carriera	Non si prevedono azioni di miglioramento.

GRUPPO OMOGENEO 2: ADDETTI UFFICIO		
AREA	PUNTI	MISURE DI MIGLIORAMENTO
EVENTI SENTINELLA	-	-
CONTENUTO DEL LAVORO	2.2. Pianificazione dei compiti	Verificare la possibilità di aggiornare, integrare o migliorare le risorse strumentali a sostegno delle attività da svolgere
CONTESTO DEL LAVORO	3.3. Evoluzione della carriera	Non si prevedono azioni di miglioramento.

GRUPPO OMOGENEO 3: MASCHERE		
AREA	PUNTI	MISURE DI MIGLIORAMENTO
EVENTI SENTINELLA	-	-
CONTENUTO DEL LAVORO	-	-
CONTESTO DEL LAVORO	3.3. Evoluzione della carriera	Non si prevedono azioni di miglioramento.

Si sono verificate le seguenti aree con fascia di rischio **ALTO**:

GRUPPO OMOGENEO 1: ADDETTI PALCOSCENICO		
AREA	PUNTI	MISURE DI MIGLIORAMENTO
EVENTI SENTINELLA	-	-
CONTENUTO DEL LAVORO	-	-
CONTESTO DEL LAVORO	-	-

GRUPPO OMOGENEO 2: ADDETTI UFFICIO		
AREA	PUNTI	MISURE DI MIGLIORAMENTO
EVENTI SENTINELLA	-	-
CONTENUTO DEL LAVORO	-	-
CONTESTO DEL LAVORO	-	-

GRUPPO OMOGENEO 3: MASCHERE		
AREA	PUNTI	MISURE DI MIGLIORAMENTO
EVENTI SENTINELLA	-	-
CONTENUTO DEL LAVORO	-	-
CONTESTO DEL LAVORO	-	-

PIANO DI MONITORAGGIO

Il monitoraggio specifico per la verifica del mantenimento delle condizioni che hanno portato all'esito di cui ai capitoli precedenti prevede:

- La valutazione sarà aggiornata con frequenza triennale.

AGGIORNAMENTO DELLA VALUTAZIONE

LA PRESENTE VALUTAZIONE SARÀ AGGIORNATA CON FREQUENZA TRIENNALE.

Eventuali modifiche all'attività lavorativa, prima della scadenza triennale, richiedono l'aggiornamento del presente documento.