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.

Documento unico formato da n°60 pagine totali numerate in sequenza, redatto in data 31/01/2020		
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	**Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.** Art. 28 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. 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.
Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004	**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** Testo dell'Accordo quadro europeo (Ottobre 2004) così come recepito dall'accordo interconfederale (Giugno 2008) Articolo *2 - Finalità* 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. 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. 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. *Articolo 3 - Descrizione dello stress e dello stress lavoro-correlato* 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. 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 differentemente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita. 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. 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. *Articolo 4 - Individuazione di problemi di stress lavoro-correlato* 1. Data la complessità del fenomeno stress, il presente Accordo non intende fornire una lista

Rif. normativo	Contenuto
	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. 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.). 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. *Articolo 5 - Responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori* 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. 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. *Articolo 6 - Prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress lavoro-correlato* 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 sottoforma 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. 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. 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. 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. *Articolo 7- Realizzazione e* sviluppo *nel tempo* 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. 2. Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente Accordo. 3. [L'applicazione del presente Accordo avverrà entro tre anni dalla data della sua sottoscrizione]. (questo comma si intende cancellato) 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

Rif. normativo	Contenuto
	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. 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. 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. 7. Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese. 8. L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori nell'ambito dello stesso. 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.
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

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

Sede legale

COMUNE:	Venezia
PROVINCIA:	Venezia
INDIRIZZO:	San Marco, 4650

Sede operativa oggetto del presente documento

IDENTIFICAZIONE:	**TEATRO C. GOLDONI**
COMUNE:	Venezia
PROVINCIA:	Venezia
INDIRIZZO:	San Marco, 4650

Figure per la sicurezza aziendale

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

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 ambiante 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, mutuate 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.

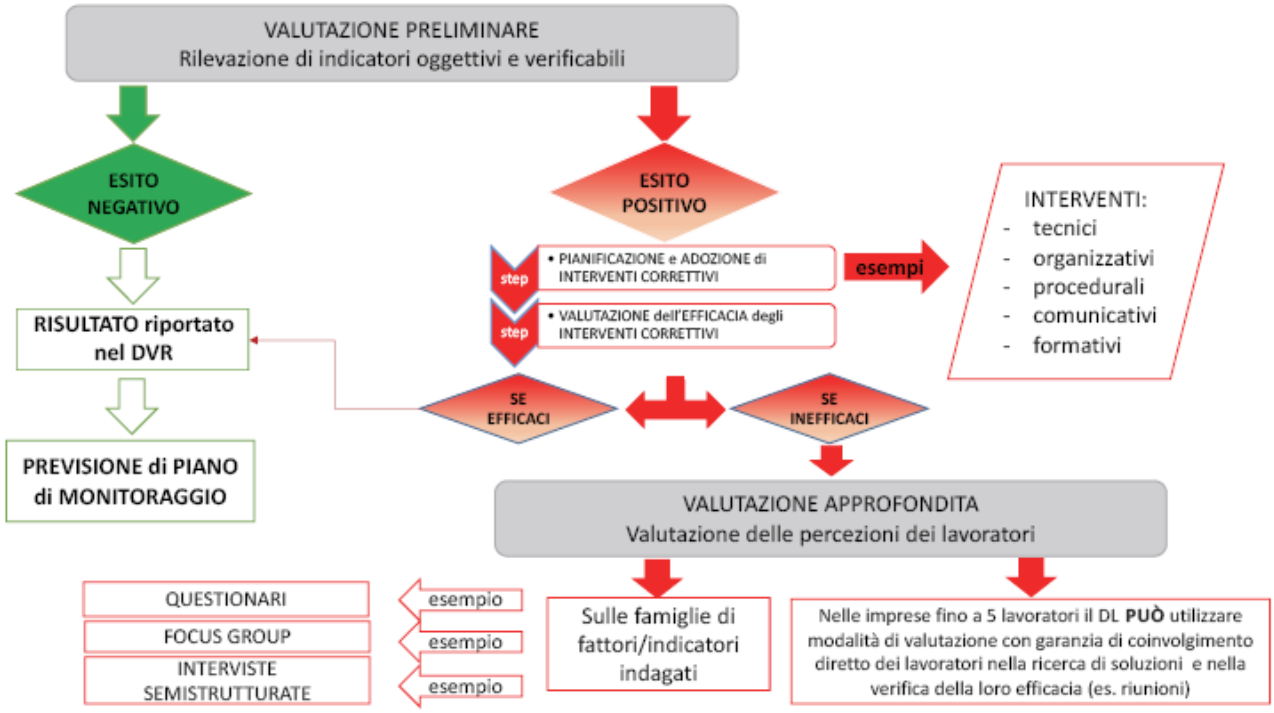
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI: Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata.

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.

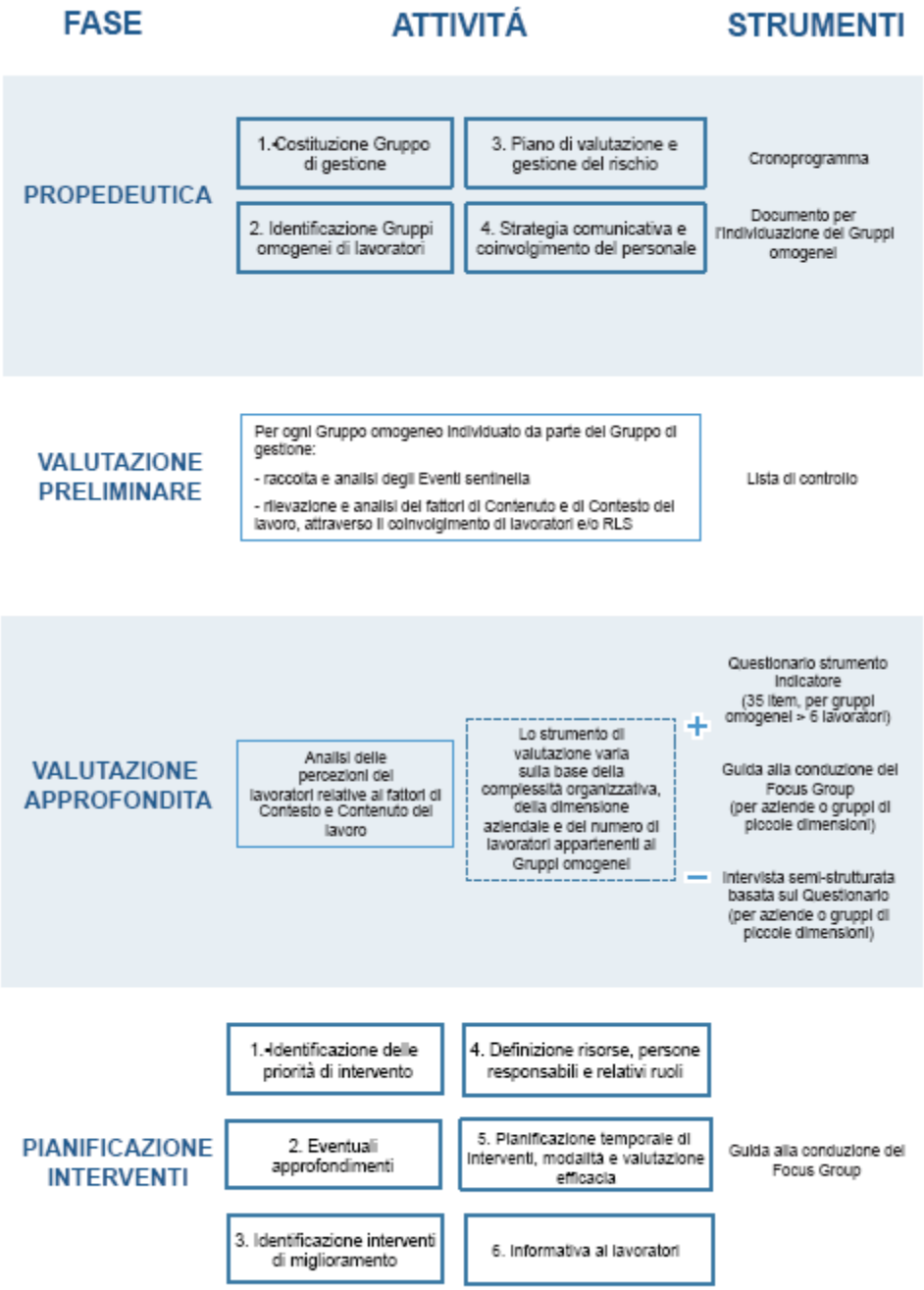
Se la valutazione preliminare non rileva elementi di rischio SLC e, quindi, si conclude con un esito negativo, tale risultato è riportato nel DVR con la previsione, comunque, di un piano di monitoraggio. Nel caso in cui la valutazione preliminare abbia un esito positivo, cioè emergano elementi di rischio 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	Gruppo omogeneo **addetti palcoscenico**: • Gianfranco Tranquillini • Gianluca Casaroli • Massimo Vergerio • Claudio Cipolat • Fabrizio Morelli Gruppo omogeneo **addetti ufficio**: • Andrea Lamponi • Marco Scarpa • Daniela Venier • Bruno Trangoni • Andrea Grandese • Marta Sclip Gruppo omogeneo **maschere**: • 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:

GRUPPO OMOGENEO 1:	Addetti palcoscenico Comprende le mansioni di: • Responsabile palcoscenico • Elettricista • Macchinista • Fonico • Custodi
GRUPPO OMOGENEO 2:	Addetti ufficio Comprende le mansioni di: • Impiegati • Addetti biglietteria
GRUPPO OMOGENEO 3:	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:

FASE PROPEDEUTICA CHE COMPRENDE LE SEGUENTI ATTIVITÀ: • 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 APPROFONDITA) • INDIVIDUAZIONE DEI 'GRUPPI OMOGENEI DI LAVORATORI' PER MANSIONI / PARTIZIONI ORGANIZZATIVE / ALTRO	Attività svolte in data: • Gruppo omogeneo addetti palcoscenico: 31/01/2020 • Gruppo omogeneo addetti ufficio: 20/03/2019 • Gruppo omogeneo maschere: 16/01/2020
FASE PRELIMINARE CHE COMPRENDE LE SEGUENTI ATTIVITÀ: • 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)	Attività svolte in data: • 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	Gruppo omogeneo **addetti palcoscenico**: • Gianfranco Tranquillini • Gianluca Casaroli • Massimo Vergerio • Claudio Cipolat • Fabrizio Morelli Gruppo omogeneo **addetti ufficio**: • Andrea Lamponi • Marco Scarpa • Daniela Venier • Bruno Trangoni • Andrea Grandese • Marta Sclip Gruppo omogeneo **maschere**: • 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.

1. Lista di controllo - Area eventi sentinella

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
1	% indici infortunistici	X			0	

Calcola				
	N. infortuni sul lavoro ultimo anno	0	N. infortuni sul lavoro tot. ultimi 3 anni	0
	N. lavoratori ultimo anno	5	N. lavoratori ultimi 3 anni	15
	Risultato ultimo anno (%):	0,00%	Risultato triennio (%):	0,00%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
2	% assenze per malattia	X			0	

Calcola				
	Giorni di assenza ultimo anno	12	Giorni di assenza ultimi 3 anni	39
	N. lavoratori ultimo anno	5	N. lavoratori ultimi 3 anni	15
	Risultato ultimo anno (%):	240,00%	Risultato triennio (%):	260,00%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
3	% assenze dal lavoro	X			0	

Calcola				
	N. ore perse ultimo anno	74	N. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni	229
	N. ore di lavoro da contratto ultimo anno	9104	N. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni	27312
	Risultato ultimo anno (%):	0,81%	Risultato triennio (%):	0,84%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
4	% ferie non godute	X			0	

Calcola				
	N. gg. ferie non goduti ultimo anno	-31	N. gg. ferie non goduti totali ultimi 3 anni	-34
	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno	167	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni	527
	Risultato ultimo anno (%):	-18,6%	Risultato triennio (%):	-6,5%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
5	% trasferimenti richiesti dal personale	X			0	

Calcola				
	N. trasferimenti richiesti ultimo anno	0	N. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni	0
	N. lavoratori ultimo anno	5	N. lavoratori ultimi 3 anni	15
	Risultato ultimo anno (%):	0,0%	Risultato triennio (%):	0,0%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
6	% rotazione del personale (usciti / entrati dall'azienda)			X	4	

Calcola				
	N. usciti + entrati ultimo anno	2	N. usciti + entrati ultimi 3 anni	2
	N. lavoratori ultimo anno	5	N. lavoratori ultimi 3 anni	15
	Risultato ultimo anno (%):	40,0%	Risultato triennio (%):	13,3%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
7	% provvedimenti, sanzioni disciplinari	**X**			**0**	

Calcola				
	N. procedimenti ultimo anno	0	N. procedimenti ultimi 3 anni	0
	N. lavoratori ultimo anno	5	N. lavoratori ultimi 3 anni	15
	Risultato ultimo anno (%):	0,0%	Risultato triennio (%):	0,0%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
8	% richieste visite mediche straordinarie (medico competente)	**X**			**0**	

Calcola				
	N. visite mediche straordinarie ultimo anno	0	N. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni	0
	N. lavoratori ultimo anno	5	N. lavoratori ultimi 3 anni	15
	Risultato ultimo anno (%):	0,0%	Risultato triennio (%):	0,0%

id	Indicatore	NO	SI	Punteggio	Note
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	**X**		**0**	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali	**X**		**0**	

Totale	**4**

2. Lista di controllo - Area contenuto del lavoro

L'Area Contenuto del lavoro è composta di 4 Dimensioni di indicatori che riguardano aspetti connessi all'ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro, alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro e all'orario di lavoro. Di seguito viene riportata una descrizione di ogni singola Area e delle informazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro

La Dimensione fa riferimento alle caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro, a problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture e attrezzature di lavoro.
I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori sono di per sé oggettivi e possono essere compilati dal gruppo di valutazione facendo riferimento al documento di valutazione dei rischi (DVR) di ogni azienda.
ATTENZIONE! nel caso in cui aspetti da valutare in questa Dimensione riguardino solo una parte di lavoratori del gruppo omogeneo, si consiglia di appuntarne in nota la percentuale.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione	x		1	
	L_{EX} > 85 dB(A) e p_{peak} > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 µPa.				
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)		x	0	
	Fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio. Ambienti rumorosi.				
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	x		1	A breve sarà sostiuita/incapsulata la pavimentazione di alcuni ambienti (che genera il rischio)
	Esposizione a rischio cancerogeno. Esposizione a rischio chimico non basso per la sicurezza o non irrilevante per la salute dei lavoratori.				
4	Microclima adeguato	x		0	Migliorabile (ufficio responsabile palco)
	Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico.				
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	x		0	
	Buona luce naturale ma con possibilità di schermatura, regolare ed efficiente impianto di luce artificiale.				
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	x		1	
	Attività che espone a movimentazione manuale dei carichi con Lifting Index > 1 (ove applicabile)				
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti segnare SI)	x		0	
	Presenza di DPI idonei rispetto alla lavorazione effettuata.				
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario		x	0	
	Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza.				
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	x		0	
	Presenza di segnaletica di sicurezza adeguata ai rischi.				

10	Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero		x	0	
	a) per le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio: 2,5 m/s^2 *b) per le vibrazioni trasmesse al corpo intero: 0,5 m/s^2*				
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	x		0	
	Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.				
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti		x	0	
13	Esposizione a rischio biologico		x	0	
	Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici.				

Punteggio **23**

2.2. Pianificazione dei compiti

La Dimensione descrive quelle situazioni in cui si verifica la mancata corrispondenza tra le risorse umane e strumentali disponibili e lo svolgimento delle attività, l'esecuzione dei compiti assegnati e delle prestazioni. Inoltre verifica la presenza di cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato e caratterizzato da incertezza.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni		x	0	
	Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per: telefonate, interferenze da parte dell'utenza, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.				
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	x		0	
	Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (ad esempio: attrezzature, dispositivi, computer/software, stampanti, fotocopiatrici ecc.).				
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		x	0	
	Il lavoro è ripetitivo e non prevede l'alternanza con altri compiti o attività che richiedono diverso livello di attenzione.				
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente		x	0	Occasionalmente
	Il normale svolgimento del compito prevede la gestione in parallelo di due o più attività. Lo svolgimento di una funzione può richiedere interruzione e successiva ripresa dell'altra.				
18	Chiara definizione dei compiti	x		0	
	Esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore, il quale è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente legata (ad esempio: job description, affiancamento, ecc.).				
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti		x	1	
	Il numero e le competenze dei lavoratori è adeguato rispetto ai compiti ed alle richieste attese. Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti con altri di pari funzione.				

Punteggio **17**

2.3. Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

Tale Dimensione descrive le condizioni di sovraccarico o sottocarico di lavoro nonché la mancanza di controllo sul ritmo di lavoro e la presenza di alti livelli di pressione temporale. La pressione è intesa come carico fisico ma anche cognitivo, dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti		x	1	
	I lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato.				
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		x	0	Può accadere per le attività legate ad alcuni spettacoli.
	La maggior parte dell'attività dipende da altro o altri quindi non è possibile pianificare il carico di lavoro.				
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo		x	0	
	Vi sono 'tempi morti' estesi e ripetuti durante il turno lavorativo e non è previsto un compito secondario da svolgere nei tempi di attesa.				
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		x	0	
	Lavori con compiti ciclici che comportano l'esecuzione dello stesso movimento (o breve insieme di movimenti) degli arti superiori a distanza di pochi secondi oppure la ripetizione di un ciclo di movimenti per più di 2 volte al minuto per almeno 2 h complessive nel turno lavorativo senza un adeguato periodo di recupero oltre 60 minuti.				
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	x		1	
	Esiste un tempo predeterminato per ogni prestazione o compito a cui occorre conformarsi.				
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		x	0	
	Tutte le situazioni in cui si lavora secondo ritmi imposti da attrezzature e strumentazioni.				
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		x	0	
	I lavoratori hanno un carico di responsabilità quando devono prendere decisioni rapide e non possono confrontarsi o chiedere Indicazioni al diretto superiore, dirigente o preposto.				
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	x		1	
	Riferimento all'allegato IV D.Lgs. 17/2010.				
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	x		1	
	I lavoratori eseguono compiti di responsabilità la cui errata esecuzione può danneggiare l'azienda, l'utenza e/o il territorio.				

Punteggio **44**

2.4. Orario di lavoro

La Dimensione include: lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		x	0	
	Il lavoratore prolunga frequentemente (più volte alla settimana) il proprio orario di lavoro per esigenze connesse al turno o alle prestazioni. L'indicatore fa riferimento alla soglia di 8 ore in quanto tipologia di orario maggiormente diffusa nel lavoro dipendente. nei casi in cui tale valore soglia non è applicabile, fare riferimento alla tipologia di orario prevista da contratto.				
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	x		1	
	Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto e senza poterle recuperare.				
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	x		1	
	Non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.				
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	x		1	Non c'è un'adeguata pianificazione degli orari di lavoro.
	La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti senza una pianificazione regolare.				
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	x		0	Occasionalmente gli addetti portineria non fruiscono delle pause di lavoro.
	I tempi per le pause fisiologiche sono prefissati o flessibili, ma in ogni caso usufruibili.				
34	È presente il lavoro a turni		x	0	
	Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale.				
35	È abituale il lavoro a turni notturni		x	0	
	Abituale lavoro notturno come da contratto collettivo nazionale.				
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione		x	0	
	È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina/pomeriggio/notte).				

Punteggio	**38**

3. Lista di controllo - Area contesto del lavoro

L'Area Contesto del lavoro è composta di 6 Dimensioni di indicatori che comprendonoi flussi comunicativi, il ruolo nell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc. Di seguito viene riportata la descrizione di ogni singola Dimensione e delle indicazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

3.1. Funzione e cultura organizzativa

Nella Dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla funzione e cultura organizzativa, quali mancata conoscenza della struttura organizzativa, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
37	Diffusione organigramma aziendale	x		0	
	L'organigramma è lo schema o rappresentazione grafico-descrittiva della struttura dell'azienda, delle funzioni e delle attività (es. disponibilità e diffusione dell'organigramma sul sito o intranet aziendale, circolare specifica, ecc.).				
38	Presenza di procedure aziendali	x		0	
	La procedura è un'indicazione formalizzata dei processi lavorativi dell'azienda e contiene le modalità che devono essere adottate nelle varie fasi di un'attività.				
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	x		0	
	È presente un piano di informazione e diffusione delle procedure ai lavoratori attraverso intranet, pubblicazioni aziendali, bacheche, corsi di formazione ecc. anche in relazione a cambiamenti strutturali e/o organizzativi.				
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori		x	1	
	Gli obiettivi aziendali a lungo e medio termine, come anche gli obiettivi di budget (che possono riguardare l'azienda o la partizione organizzativa), sono comunicati ai lavoratori attraverso documentazione specifica o riunioni di staff e in occasione della chiusura o apertura d'anno.				
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	x		0	
	Il sistema di gestione della sicurezza (SGS) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.				
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, ecc.)	x		0	
	Presenza di sistemi di comunicazione aziendali che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale.				
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	x		0	
	Presenza di momenti di comunicazione strutturati e periodici tra tutti i lavoratori ed i loro superiori diretti per comunicazione, aggiornamento, risoluzione di problemi, passaggio di consegne, ecc.				
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori		x	1	Sono stati organizzati alcuni corsi. I lavoratori ritengono che questo punto possa essere migliorato.
	Esiste un progetto di formazione, per lo sviluppo/aggiornamento delle competenze professionali, accessibile a tutti i lavoratori, oltre alla formazione obbligatoria per legge.				

45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	x		0	
	Presenza di momenti di comunicazione e informazione del datore di lavoro e della direzione aziendale al personale (chiusura/apertura dell'anno, ecc.).				
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	x		0	
	Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti.				
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo		x	1	
	Esiste una persona o ufficio, identificato per le funzioni di ascolto e gestione delle condizioni di disagio al lavoro.				

Punteggio **27**

3.2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

Tale Dimensione descrive situazioni in cui non è chiaro il ruolo che rivestono i singoli lavoratori. Pertanto sono presenti condizioni di ambiguità, sovrapposizione e conflitto di ruoli.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	x		0	
	I lavoratori conoscono l'ordine in cui il potere è esercitato e delegato: il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti.				
49	I ruoli sono chiaramente definiti	x		0	Punto migliorabile.
	I lavoratori sono a conoscenza dell'attività che devono svolgere e del ruolo che esercitano nei confronti di colleghi e superiori.				
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità, ecc.)		x	0	
	Ci sono lavoratori che ricoprono più ruoli contemporaneamente.				
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		x	0	
	Si sono verificati errori o incomprensioni per mancata condivisione delle informazioni tra dirigenti e preposti o per confusione nella linea gerarchica aziendale.				

Punteggio **0**

3.3. Evoluzione della carriera

La Dimensione descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. Rientrano nella Dimensione anche l'incertezza lavorativa e lo scarso valore sociale attribuito al lavoro.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera		x	1	
	Verificare quanto previsto nei contratti e negli accordi aziendali in riferimento alla progressione di carriera (es. tempi di assunzione, incarichi, passaggi di fascia, ecc.). Fornire indicazioni in nota se i criteri sono definiti ma non applicati (causa 'tagli', assenza concorsi, ecc.).				
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato		x	1	
	I dirigenti sono valutati in merito alla loro capacità di gestione del personale in riferimento ad esempio alle assenze, richieste di trasferimento, conflitti, prestazioni e produttività, ecc. Fornire Indicazioni nelle note sui criteri valutativi utilizzati.				
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	x		0	
	I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei DPI, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza.				

Punteggio **67**

3.4. Autonomia decisionale - Controllo del lavoro

La Dimensione descrive le situazioni in cui si verifica scarsa o ridotta partecipazione al processo decisionale e la carenza di autonomia sulla pianificazione e svolgimento del proprio lavoro e/o prestazione.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	x		1	Dipende dalla mansione svolta dai lavoratori.
	L'attività dei lavoratori dipende dai tempi e dalle modalità di consegna di altre strutture, partizioni, uffici, ecc.				
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	x		0	
	I lavoratori possono decidere, almeno in parte, l'ordine e/o le modalità di esecuzione del lavoro assegnato.				
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro		x	1	
	I lavoratori sono messi a conoscenza degli obiettivi e della funzione specifici che 'azienda attribuisce al gruppo di cui fanno parte e delle motivazioni sottostanti le decisioni che li riguardano.				
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	x		0	Non sempre.
	I lavoratori vengono sentiti prima di assumere decisioni che riguardano il gruppo di appartenenza. Inoltre, i lavoratori possono fare proposte di miglioramento ai loro dirigenti.				
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		x	0	
	Il lavoro viene controllato da altri, verificandone rigidamente tempi e risultati.				

Punteggio **40**

3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro

La Dimensione indaga la possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti o l'eventuale presenza di rapporti limitati con i superiori, la presenza di conflitti interpersonali e la gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	x		0	
	Ogni lavoratore ha la possibilità di comunicare con il proprio dirigente o diretto supervisore (ad esempio: momenti di incontro con giorni ed orari calendarizzati, disponibilità per colloqui telefonici o comunicazioni via email).				
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	x		0	
	In caso di comportamenti illeciti o prevaricatori del superiore o dei colleghi, il lavoratore ha la possibilità di riferirsi al datore di lavoro o ad una figura di riferimento individuata dall'azienda.				
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi		x	0	
	Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti.				

Punteggio	0

3.6. Interfaccia casa - lavoro

La Dimensione racchiude indicatori che possono favorire o ostacolare la conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale		x	1	
64	Possibilità di orario flessibile		x	1	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	x		0	
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	x		0	

Totale	2

PUNTEGGI PARZIALI

1. Punteggio complessivo dell'Area eventi sentinella

		Fasce di rischio					
		Non rilevante		**Medio**		**Alto**	
		da	a	da	a	da	a
Punteggio indicatori aziendali	4	0	10	11	20	21	40
Punteggio area eventi sentinella ricategorizzato	**0,0**	**0**		**6**		**16**	

2. Risultati Dimensioni dell'Area contenuto del lavoro

		Fasce di rischio					
		Non rilevante		**Medio**		**Alto**	
	Punteggio	da	a	da	a	da	a
2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	**23,1**	0	22	23	45	46	100
2.2. Pianificazione dei compiti	**16,7**	0	49	50	82	83	100
2.3. Carico di lavoro - ritmo di lavoro	**44,4**	0	32	33	55	56	100
2.4. Orario di lavoro	**37,5**	0	37	38	74	75	100
Punteggio	**30,4**	*Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore*					

3. Risultati Dimensioni dell'Area contesto del lavoro

		Fasce di rischio					
		Non rilevante		**Medio**		**Alto**	
	Punteggio	da	a	da	a	da	a
3.1. Funzione e cultura organizzativa	**27,3**	0	44	45	72	73	100
3.2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	**0,0**	0	49	50	74	75	100
3.3. Evoluzione della carriera	**66,7**	0	66	67	99	100	
3.4. Autonomia decisionale controllo del lavoro	**40,0**	0	59	60	79	80	100
3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro	**0,0**	0	66	67	99	100	
3.6. Interfaccia casa lavoro conciliazione vita / lavoro	**0,0**	Se il punteggio dell'indicatore è uguale a 0, inserire il valore -4. Se superiore a 0, inserire il valore 0.					
Totale	**26,8**	*Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore*					

PUNTEGGIO FINALE

	Punteggio	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		da	a	da	a	da	a
1. Punteggio Area eventi sentinella	0,0	0		6		16	
2. Punteggio Area contenuto	30,4	0	23	24	43	44	100
3. Punteggio Area Contesto	26,8	0	37	38	53	54	100
Punteggio finale	**57,2**	0	58	59	90	91	216

Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore

RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

Codice colore	da	a	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione
X	0	58	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un 'rischio non rilevante', tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un 'piano di monitoraggio', ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli Eventi sentinella.
	59	90	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto che presentano i valori di rischio più elevato. 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.
	91	216	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate 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. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola Area, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio.

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.

1. Lista di controllo - Area eventi sentinella

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
1	% indici infortunistici	X			0	

Calcola				
	N. infortuni sul lavoro ultimo anno	0	N. infortuni sul lavoro tot. ultimi 3 anni	1
	N. lavoratori ultimo anno	11	N. lavoratori ultimi 3 anni	32
	Risultato ultimo anno (%):	0,00%	Risultato triennio (%):	3,13%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
2	% assenze per malattia			X	4	

Calcola				
	Giorni di assenza ultimo anno	132	Giorni di assenza ultimi 3 anni	261
	N. lavoratori ultimo anno	11	N. lavoratori ultimi 3 anni	32
	Risultato ultimo anno (%):	1200,00%	Risultato triennio (%):	815,63%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
3	% assenze dal lavoro			X	4	

Calcola				
	N. ore perse ultimo anno	753	N. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni	1554
	N. ore di lavoro da contratto ultimo anno	18000	N. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni	53584
	Risultato ultimo anno (%):	4,18%	Risultato triennio (%):	2,90%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
4	% ferie non godute	X			0	

Calcola				
	N. gg. ferie non goduti ultimo anno	4	N. gg. ferie non goduti totali ultimi 3 anni	20
	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno	340	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni	1026
	Risultato ultimo anno (%):	1,2%	Risultato triennio (%):	1,9%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
5	% trasferimenti richiesti dal personale	X			0	

Calcola				
	N. trasferimenti richiesti ultimo anno	0	N. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni	0
	N. lavoratori ultimo anno	11	N. lavoratori ultimi 3 anni	32
	Risultato ultimo anno (%):	0,0%	Risultato triennio (%):	0,0%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
6	% rotazione del personale (usciti / entrati dall'azienda)	X			0	

Calcola				
	N. usciti + entrati ultimo anno	2	N. usciti + entrati ultimi 3 anni	10
	N. lavoratori ultimo anno	11	N. lavoratori ultimi 3 anni	32
	Risultato ultimo anno (%):	18,2%	Risultato triennio (%):	31,3%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
7	% provvedimenti, sanzioni disciplinari	**X**			**0**	

Calcola				
	N. procedimenti ultimo anno	0	N. procedimenti ultimi 3 anni	0
	N. lavoratori ultimo anno	11	N. lavoratori ultimi 3 anni	32
	Risultato ultimo anno (%):	0,0%	Risultato triennio (%):	0,0%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
8	% richieste visite mediche straordinarie (medico competente)	**X**			**0**	

Calcola				
	N. visite mediche straordinarie ultimo anno	0	N. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni	0
	N. lavoratori ultimo anno	11	N. lavoratori ultimi 3 anni	32
	Risultato ultimo anno (%):	0,0%	Risultato triennio (%):	0,0%

id	Indicatore	NO	SI	Punteggio	Note
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	**X**		**0**	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali	**X**		**0**	

Totale	**8**

2. Lista di controllo - Area contenuto del lavoro

L'Area Contenuto del lavoro è composta di 4 Dimensioni di indicatori che riguardano aspetti connessi all'ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro, alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro e all'orario di lavoro. Di seguito viene riportata una descrizione di ogni singola Area e delle informazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro

La Dimensione fa riferimento alle caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro, a problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture e attrezzature di lavoro.
I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori sono di per sé oggettivi e possono essere compilati dal gruppo di valutazione facendo riferimento al documento di valutazione dei rischi (DVR) di ogni azienda.
ATTENZIONE! nel caso in cui aspetti da valutare in questa Dimensione riguardino solo una parte di lavoratori del gruppo omogeneo, si consiglia di appuntarne in nota la percentuale.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione		x	0	
	L_{EX} > 85 dB(A) e p_{peak} > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 µPa.				
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)		x	0	
	Fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio. Ambienti rumorosi.				
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante		x	0	
	Esposizione a rischio cancerogeno. Esposizione a rischio chimico non basso per la sicurezza o non irrilevante per la salute dei lavoratori.				
4	Microclima adeguato	x		0	
	Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico.				
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)		x	1	Aspetto migliorabile.
	Buona luce naturale ma con possibilità di schermatura, regolare ed efficiente impianto di luce artificiale.				
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi		x	0	
	Attività che espone a movimentazione manuale dei carichi con Lifting Index > 1 (ove applicabile)				
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti segnare SI)	x		0	
	Presenza di DPI idonei rispetto alla lavorazione effettuata.				
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	x		1	Solo per lavoratori di biglietteria.
	Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza.				
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	x		0	
	Presenza di segnaletica di sicurezza adeguata ai rischi.				

10	Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero		x	0	
	a) per le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio: 2,5 m/s^2 *b) per le vibrazioni trasmesse al corpo intero: 0,5 m/s^2*				
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	x		0	
	Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.				
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti		x	0	
13	Esposizione a rischio biologico		x	0	
	Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici.				

Punteggio **15**

2.2. Pianificazione dei compiti

La Dimensione descrive quelle situazioni in cui si verifica la mancata corrispondenza tra le risorse umane e strumentali disponibili e lo svolgimento delle attività, l'esecuzione dei compiti assegnati e delle prestazioni. Inoltre verifica la presenza di cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato e caratterizzato da incertezza.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni		x	0	
	Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per: telefonate, interferenze da parte dell'utenza, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.				
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti		x	1	Punto migliorabile.
	Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (ad esempio: attrezzature, dispositivi, computer/software, stampanti, fotocopiatrici ecc.).				
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		x	0	
	Il lavoro è ripetitivo e non prevede l'alternanza con altri compiti o attività che richiedono diverso livello di attenzione.				
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	x		1	
	Il normale svolgimento del compito prevede la gestione in parallelo di due o più attività. Lo svolgimento di una funzione può richiedere interruzione e successiva ripresa dell'altra.				
18	Chiara definizione dei compiti	x		0	Punto migliorabile.
	Esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore, il quale è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente legata (ad esempio: job description, affiancamento, ecc.).				
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti		x	1	Organico sottodimensionato rispetto alle attività da svoglere.
	Il numero e le competenze dei lavoratori è adeguato rispetto ai compiti ed alle richieste attese. Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti con altri di pari funzione.				

Punteggio **50**

2.3. Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

Tale Dimensione descrive le condizioni di sovraccarico o sottocarico di lavoro nonché la mancanza di controllo sul ritmo di lavoro e la presenza di alti livelli di pressione temporale. La pressione è intesa come carico fisico ma anche cognitivo, dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	x		0	
	I lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato.				
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	x		1	
	La maggior parte dell'attività dipende da altro o altri quindi non è possibile pianificare il carico di lavoro.				
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo		x	0	
	Vi sono 'tempi morti' estesi e ripetuti durante il turno lavorativo e non è previsto un compito secondario da svolgere nei tempi di attesa.				
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		x	0	
	Lavori con compiti ciclici che comportano l'esecuzione dello stesso movimento (o breve insieme di movimenti) degli arti superiori a distanza di pochi secondi oppure la ripetizione di un ciclo di movimenti per più di 2 volte al minuto per almeno 2 h complessive nel turno lavorativo senza un adeguato periodo di recupero oltre 60 minuti.				
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato		x	0	
	Esiste un tempo predeterminato per ogni prestazione o compito a cui occorre conformarsi.				
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		x	0	
	Tutte le situazioni in cui si lavora secondo ritmi imposti da attrezzature e strumentazioni.				
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		x	0	
	I lavoratori hanno un carico di responsabilità quando devono prendere decisioni rapide e non possono confrontarsi o chiedere Indicazioni al diretto superiore, dirigente o preposto.				
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		x	0	
	Riferimento all'allegato IV D.Lgs. 17/2010.				
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione		x	0	
	I lavoratori eseguono compiti di responsabilità la cui errata esecuzione può danneggiare l'azienda, l'utenza e/o il territorio.				

Punteggio **11**

2.4. Orario di lavoro

La Dimensione include: lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	x		1	
	Il lavoratore prolunga frequentemente (più volte alla settimana) il proprio orario di lavoro per esigenze connesse al turno o alle prestazioni. L'indicatore fa riferimento alla soglia di 8 ore in quanto tipologia di orario maggiormente diffusa nel lavoro dipendente. nei casi in cui tale valore soglia non è applicabile, fare riferimento alla tipologia di orario prevista da contratto.				
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	x		1	
	Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto e senza poterle recuperare.				
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)		x	0	
	Non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.				
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente		x	0	
	La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti senza una pianificazione regolare.				
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	x		0	
	I tempi per le pause fisiologiche sono prefissati o flessibili, ma in ogni caso usufruibili.				
34	È presente il lavoro a turni		x	0	
	Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale.				
35	È abituale il lavoro a turni notturni		x	0	
	Abituale lavoro notturno come da contratto collettivo nazionale.				
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione		x	0	
	È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina/pomeriggio/notte).				

Punteggio **25**

3. Lista di controllo - Area contesto del lavoro

L'Area Contesto del lavoro è composta di 6 Dimensioni di indicatori che comprendonoi flussi comunicativi, il ruolo nell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc. Di seguito viene riportata la descrizione di ogni singola Dimensione e delle indicazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

3.1. Funzione e cultura organizzativa

Nella Dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla funzione e cultura organizzativa, quali mancata conoscenza della struttura organizzativa, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
37	Diffusione organigramma aziendale	x		0	
	L'organigramma è lo schema o rappresentazione grafico-descrittiva della struttura dell'azienda, delle funzioni e delle attività (es. disponibilità e diffusione dell'organigramma sul sito o intranet aziendale, circolare specifica, ecc.).				
38	Presenza di procedure aziendali	x		0	
	La procedura è un'indicazione formalizzata dei processi lavorativi dell'azienda e contiene le modalità che devono essere adottate nelle varie fasi di un'attività.				
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	x		0	
	È presente un piano di informazione e diffusione delle procedure ai lavoratori attraverso intranet, pubblicazioni aziendali, bacheche, corsi di formazione ecc. anche in relazione a cambiamenti strutturali e/o organizzativi.				
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori		x	1	
	Gli obiettivi aziendali a lungo e medio termine, come anche gli obiettivi di budget (che possono riguardare l'azienda o la partizione organizzativa), sono comunicati ai lavoratori attraverso documentazione specifica o riunioni di staff e in occasione della chiusura o apertura d'anno.				
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	x		0	
	Il sistema di gestione della sicurezza (SGS) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.				
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, ecc.)	x		0	
	Presenza di sistemi di comunicazione aziendali che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale.				
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	x		0	
	Presenza di momenti di comunicazione strutturati e periodici tra tutti i lavoratori ed i loro superiori diretti per comunicazione, aggiornamento, risoluzione di problemi, passaggio di consegne, ecc.				
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	x		0	Il piano può essere migliorabile.
	Esiste un progetto di formazione, per lo sviluppo/aggiornamento delle competenze professionali, accessibile a tutti i lavoratori, oltre alla formazione obbligatoria per legge.				

45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	**x**		**0**	
	Presenza di momenti di comunicazione e informazione del datore di lavoro e della direzione aziendale al personale (chiusura/apertura dell'anno, ecc.).				
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	**x**		**0**	
	Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti.				
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo	**x**		**0**	
	Esiste una persona o ufficio, identificato per le funzioni di ascolto e gestione delle condizioni di disagio al lavoro.				

Punteggio **9**

3.2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

Tale Dimensione descrive situazioni in cui non è chiaro il ruolo che rivestono i singoli lavoratori. Pertanto sono presenti condizioni di ambiguità, sovrapposizione e conflitto di ruoli.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	**x**		**0**	
	I lavoratori conoscono l'ordine in cui il potere è esercitato e delegato: il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti.				
49	I ruoli sono chiaramente definiti	**x**		**0**	
	I lavoratori sono a conoscenza dell'attività che devono svolgere e del ruolo che esercitano nei confronti di colleghi e superiori.				
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità, ecc.)		**x**	**0**	
	Ci sono lavoratori che ricoprono più ruoli contemporaneamente.				
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		**x**	**0**	
	Si sono verificati errori o incomprensioni per mancata condivisione delle informazioni tra dirigenti e preposti o per confusione nella linea gerarchica aziendale.				

Punteggio **0**

3.3. Evoluzione della carriera

La Dimensione descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. Rientrano nella Dimensione anche l'incertezza lavorativa e lo scarso valore sociale attribuito al lavoro.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera		x	1	
	Verificare quanto previsto nei contratti e negli accordi aziendali in riferimento alla progressione di carriera (es. tempi di assunzione, incarichi, passaggi di fascia, ecc.). Fornire indicazioni in nota se i criteri sono definiti ma non applicati (causa 'tagli', assenza concorsi, ecc.).				
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato		x	1	Al momento della raccolta dei presenti dati.
	I dirigenti sono valutati in merito alla loro capacità di gestione del personale in riferimento ad esempio alle assenze, richieste di trasferimento, conflitti, prestazioni e produttività, ecc. Fornire Indicazioni nelle note sui criteri valutativi utilizzati.				
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	x		0	
	I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei DPI, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza.				

Punteggio **67**

3.4. Autonomia decisionale - Controllo del lavoro

La Dimensione descrive le situazioni in cui si verifica scarsa o ridotta partecipazione al processo decisionale e la carenza di autonomia sulla pianificazione e svolgimento del proprio lavoro e/o prestazione.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	x		1	
	L'attività dei lavoratori dipende dai tempi e dalle modalità di consegna di altre strutture, partizioni, uffici, ecc.				
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	x		0	
	I lavoratori possono decidere, almeno in parte, l'ordine e/o le modalità di esecuzione del lavoro assegnato.				
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	x		0	
	I lavoratori sono messi a conoscenza degli obiettivi e della funzione specifici che 'azienda attribuisce al gruppo di cui fanno parte e delle motivazioni sottostanti le decisioni che li riguardano.				
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali		x	1	
	I lavoratori vengono sentiti prima di assumere decisioni che riguardano il gruppo di appartenenza. Inoltre, i lavoratori possono fare proposte di miglioramento ai loro dirigenti.				
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		x	0	
	Il lavoro viene controllato da altri, verificandone rigidamente tempi e risultati.				

Punteggio **40**

3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro

La Dimensione indaga la possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti o l'eventuale presenza di rapporti limitati con i superiori, la presenza di conflitti interpersonali e la gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	x		0	
	Ogni lavoratore ha la possibilità di comunicare con il proprio dirigente o diretto supervisore (ad esempio: momenti di incontro con giorni ed orari calendarizzati, disponibilità per colloqui telefonici o comunicazioni via email).				
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	x		0	
	In caso di comportamenti illeciti o prevaricatori del superiore o dei colleghi, il lavoratore ha la possibilità di riferirsi al datore di lavoro o ad una figura di riferimento individuata dall'azienda.				
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi		x	0	
	Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti.				

Punteggio	0

3.6. Interfaccia casa - lavoro

La Dimensione racchiude indicatori che possono favorire o ostacolare la conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale		x	1	
64	Possibilità di orario flessibile	x		0	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	x		0	
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	x		0	

Totale	1

PUNTEGGI PARZIALI

1. Punteggio complessivo dell'Area eventi sentinella

		Fasce di rischio					
		Non rilevante		**Medio**		**Alto**	
		da	a	da	a	da	a
Punteggio indicatori aziendali	8	0	10	11	20	21	40
Punteggio area eventi sentinella ricategorizzato	**0,0**	**0**		**6**		**16**	

2. Risultati Dimensioni dell'Area contenuto del lavoro

		Fasce di rischio					
		Non rilevante		**Medio**		**Alto**	
	Punteggio	da	a	da	a	da	a
2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	**15,4**	0	22	23	45	46	100
2.2. Pianificazione dei compiti	**50,0**	0	49	50	82	83	100
2.3. Carico di lavoro - ritmo di lavoro	**11,1**	0	32	33	55	56	100
2.4. Orario di lavoro	**25,0**	0	37	38	74	75	100
Punteggio	**25,4**	*Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore*					

3. Risultati Dimensioni dell'Area contesto del lavoro

		Fasce di rischio					
		Non rilevante		**Medio**		**Alto**	
	Punteggio	da	a	da	a	da	a
3.1. Funzione e cultura organizzativa	**9,1**	0	44	45	72	73	100
3.2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	**0,0**	0	49	50	74	75	100
3.3. Evoluzione della carriera	**66,7**	0	66	67	99	100	
3.4. Autonomia decisionale controllo del lavoro	**40,0**	0	59	60	79	80	100
3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro	**0,0**	0	66	67	99	100	
3.6. Interfaccia casa lavoro conciliazione vita / lavoro	**0,0**	Se il punteggio dell'indicatore è uguale a 0, inserire il valore -4. Se superiore a 0, inserire il valore 0.					
Totale	**23,2**	*Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore*					

PUNTEGGIO FINALE

	Punteggio	Fasce di rischio: Non rilevante da	Non rilevante a	Medio da	Medio a	Alto da	Alto a
1. Punteggio Area eventi sentinella	**0,0**	0		6		16	
2. Punteggio Area contenuto	**25,4**	0	23	24	43	44	100
3. Punteggio Area Contesto	**23,2**	0	37	38	53	54	100
Punteggio finale	**48,5**	0	58	59	90	91	216

Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore

RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

Codice colore	da	a	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione
X	0	58	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un 'rischio non rilevante', tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un 'piano di monitoraggio', ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli Eventi sentinella.
	59	90	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto che presentano i valori di rischio più elevato. 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.
	91	216	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate 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. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola Area, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio.

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.

1. Lista di controllo - Area eventi sentinella

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
1	% indici infortunistici	X			0	

Calcola				
	N. infortuni sul lavoro ultimo anno	0	N. infortuni sul lavoro tot. ultimi 3 anni	0
	N. lavoratori ultimo anno	12	N. lavoratori ultimi 3 anni	39
	Risultato ultimo anno (%):	0,00%	Risultato triennio (%):	0,00%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
2	% assenze per malattia	X			0	

Calcola				
	Giorni di assenza ultimo anno	40	Giorni di assenza ultimi 3 anni	169
	N. lavoratori ultimo anno	12	N. lavoratori ultimi 3 anni	39
	Risultato ultimo anno (%):	333,33%	Risultato triennio (%):	433,33%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
3	% assenze dal lavoro	X			0	

Calcola				
	N. ore perse ultimo anno	88	N. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni	298,5
	N. ore di lavoro da contratto ultimo anno	5040	N. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni	15820
	Risultato ultimo anno (%):	1,75%	Risultato triennio (%):	1,89%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
4	% ferie non godute	X			0	Personale a chiamata. Non sono quindi previste ferie.

Calcola				
	N. gg. ferie non goduti ultimo anno	0	N. gg. ferie non goduti totali ultimi 3 anni	0
	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno	1	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni	1
	Risultato ultimo anno (%):	0,0%	Risultato triennio (%):	0,0%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
5	% trasferimenti richiesti dal personale	X			0	

Calcola				
	N. trasferimenti richiesti ultimo anno	0	N. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni	0
	N. lavoratori ultimo anno	12	N. lavoratori ultimi 3 anni	39
	Risultato ultimo anno (%):	0,0%	Risultato triennio (%):	0,0%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
6	% rotazione del personale (usciti / entrati dall'azienda)			X	4	

Calcola				
	N. usciti + entrati ultimo anno	1	N. usciti + entrati ultimi 3 anni	2
	N. lavoratori ultimo anno	12	N. lavoratori ultimi 3 anni	39
	Risultato ultimo anno (%):	8,3%	Risultato triennio (%):	5,1%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
7	% provvedimenti, sanzioni disciplinari	**X**			**0**	

Calcola				
	N. procedimenti ultimo anno	0	N. procedimenti ultimi 3 anni	0
	N. lavoratori ultimo anno	12	N. lavoratori ultimi 3 anni	39
	Risultato ultimo anno (%):	0,0%	Risultato triennio (%):	0,0%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
8	% richieste visite mediche straordinarie (medico competente)	**X**			**0**	

Calcola				
	N. visite mediche straordinarie ultimo anno	0	N. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni	0
	N. lavoratori ultimo anno	12	N. lavoratori ultimi 3 anni	39
	Risultato ultimo anno (%):	0,0%	Risultato triennio (%):	0,0%

id	Indicatore	NO	SI	Punteggio	Note
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	**X**		**0**	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali	**X**		**0**	

Totale	**4**

2. Lista di controllo - Area contenuto del lavoro

L'Area Contenuto del lavoro è composta di 4 Dimensioni di indicatori che riguardano aspetti connessi all'ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro, alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro e all'orario di lavoro. Di seguito viene riportata una descrizione di ogni singola Area e delle informazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro

La Dimensione fa riferimento alle caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro, a problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture e attrezzature di lavoro.
I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori sono di per sé oggettivi e possono essere compilati dal gruppo di valutazione facendo riferimento al documento di valutazione dei rischi (DVR) di ogni azienda.
ATTENZIONE! nel caso in cui aspetti da valutare in questa Dimensione riguardino solo una parte di lavoratori del gruppo omogeneo, si consiglia di appuntarne in nota la percentuale.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione		x	0	
	L_{EX} > 85 dB(A) e p_{peak} > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 µPa.				
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)		x	0	
	Fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio. Ambienti rumorosi.				
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante		x	0	
	Esposizione a rischio cancerogeno. Esposizione a rischio chimico non basso per la sicurezza o non irrilevante per la salute dei lavoratori.				
4	Microclima adeguato	x		0	
	Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico.				
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	x		0	
	Buona luce naturale ma con possibilità di schermatura, regolare ed efficiente impianto di luce artificiale.				
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi		x	0	
	Attività che espone a movimentazione manuale dei carichi con Lifting Index > 1 (ove applicabile)				
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti segnare SI)	x		0	
	Presenza di DPI idonei rispetto alla lavorazione effettuata.				
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	x		1	Per chi effettua anche attività di biglietteria.
	Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza.				
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	x		0	
	Presenza di segnaletica di sicurezza adeguata ai rischi.				

10	Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero		x	0	
	a) per le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio: 2,5 m/s^2 *b) per le vibrazioni trasmesse al corpo intero: 0,5 m/s^2*				
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	x		0	
	Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.				
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti		x	0	
13	Esposizione a rischio biologico		x	0	
	Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici.				

Punteggio **8**

2.2. Pianificazione dei compiti

La Dimensione descrive quelle situazioni in cui si verifica la mancata corrispondenza tra le risorse umane e strumentali disponibili e lo svolgimento delle attività, l'esecuzione dei compiti assegnati e delle prestazioni. Inoltre verifica la presenza di cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato e caratterizzato da incertezza.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni		x	0	
	Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per: telefonate, interferenze da parte dell'utenza, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.				
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	x		0	
	Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (ad esempio: attrezzature, dispositivi, computer/software, stampanti, fotocopiatrici ecc.).				
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		x	0	
	Il lavoro è ripetitivo e non prevede l'alternanza con altri compiti o attività che richiedono diverso livello di attenzione.				
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	x		1	Prevalentemente per le attività svolte in biglietteria.
	Il normale svolgimento del compito prevede la gestione in parallelo di due o più attività. Lo svolgimento di una funzione può richiedere interruzione e successiva ripresa dell'altra.				
18	Chiara definizione dei compiti	x		0	
	Esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore, il quale è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente legata (ad esempio: job description, affiancamento, ecc.).				
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	x		0	
	Il numero e le competenze dei lavoratori è adeguato rispetto ai compiti ed alle richieste attese. Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti con altri di pari funzione.				

Punteggio **17**

2.3. Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

Tale Dimensione descrive le condizioni di sovraccarico o sottocarico di lavoro nonché la mancanza di controllo sul ritmo di lavoro e la presenza di alti livelli di pressione temporale. La pressione è intesa come carico fisico ma anche cognitivo, dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti		x	1	
	I lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato.				
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		x	0	Non frequenti.
	La maggior parte dell'attività dipende da altro o altri quindi non è possibile pianificare il carico di lavoro.				
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo		x	0	
	Vi sono 'tempi morti' estesi e ripetuti durante il turno lavorativo e non è previsto un compito secondario da svolgere nei tempi di attesa.				
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		x	0	
	Lavori con compiti ciclici che comportano l'esecuzione dello stesso movimento (o breve insieme di movimenti) degli arti superiori a distanza di pochi secondi oppure la ripetizione di un ciclo di movimenti per più di 2 volte al minuto per almeno 2 h complessive nel turno lavorativo senza un adeguato periodo di recupero oltre 60 minuti.				
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	x		1	
	Esiste un tempo predeterminato per ogni prestazione o compito a cui occorre conformarsi.				
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		x	0	
	Tutte le situazioni in cui si lavora secondo ritmi imposti da attrezzature e strumentazioni.				
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		x	0	Può accadere occasionalmente per la gestione di alcuni comportamenti degli utenti.
	I lavoratori hanno un carico di responsabilità quando devono prendere decisioni rapide e non possono confrontarsi o chiedere Indicazioni al diretto superiore, dirigente o preposto.				
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		x	0	
	Riferimento all'allegato IV D.Lgs. 17/2010.				
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione		x	0	
	I lavoratori eseguono compiti di responsabilità la cui errata esecuzione può danneggiare l'azienda, l'utenza e/o il territorio.				

Punteggio	22

2.4. Orario di lavoro

La Dimensione include: lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		x	0	
	Il lavoratore prolunga frequentemente (più volte alla settimana) il proprio orario di lavoro per esigenze connesse al turno o alle prestazioni. L'indicatore fa riferimento alla soglia di 8 ore in quanto tipologia di orario maggiormente diffusa nel lavoro dipendente. nei casi in cui tale valore soglia non è applicabile, fare riferimento alla tipologia di orario prevista da contratto.				
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		x	0	
	Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto e senza poterle recuperare.				
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	x		1	
	Non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.				
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente		x	0	Orari di lavoro definiti con periodicità mensile.
	La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti senza una pianificazione regolare.				
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	x		0	
	I tempi per le pause fisiologiche sono prefissati o flessibili, ma in ogni caso usufruibili.				
34	È presente il lavoro a turni		x	0	
	Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale.				
35	È abituale il lavoro a turni notturni		x	0	
	Abituale lavoro notturno come da contratto collettivo nazionale.				
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione		x	0	
	È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina/pomeriggio/notte).				

Punteggio **13**

3. Lista di controllo - Area contesto del lavoro

L'Area Contesto del lavoro è composta di 6 Dimensioni di indicatori che comprendonoi flussi comunicativi, il ruolo nell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc. Di seguito viene riportata la descrizione di ogni singola Dimensione e delle indicazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

3.1. Funzione e cultura organizzativa

Nella Dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla funzione e cultura organizzativa, quali mancata conoscenza della struttura organizzativa, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
37	Diffusione organigramma aziendale	x		0	
	L'organigramma è lo schema o rappresentazione grafico-descrittiva della struttura dell'azienda, delle funzioni e delle attività (es. disponibilità e diffusione dell'organigramma sul sito o intranet aziendale, circolare specifica, ecc.).				
38	Presenza di procedure aziendali	x		0	
	La procedura è un'indicazione formalizzata dei processi lavorativi dell'azienda e contiene le modalità che devono essere adottate nelle varie fasi di un'attività.				
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	x		0	
	È presente un piano di informazione e diffusione delle procedure ai lavoratori attraverso intranet, pubblicazioni aziendali, bacheche, corsi di formazione ecc. anche in relazione a cambiamenti strutturali e/o organizzativi.				
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori		x	1	
	Gli obiettivi aziendali a lungo e medio termine, come anche gli obiettivi di budget (che possono riguardare l'azienda o la partizione organizzativa), sono comunicati ai lavoratori attraverso documentazione specifica o riunioni di staff e in occasione della chiusura o apertura d'anno.				
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	x		0	
	Il sistema di gestione della sicurezza (SGS) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.				
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, ecc.)	x		0	
	Presenza di sistemi di comunicazione aziendali che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale.				
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori		x	1	
	Presenza di momenti di comunicazione strutturati e periodici tra tutti i lavoratori ed i loro superiori diretti per comunicazione, aggiornamento, risoluzione di problemi, passaggio di consegne, ecc.				
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori		x	1	
	Esiste un progetto di formazione, per lo sviluppo/aggiornamento delle competenze professionali, accessibile a tutti i lavoratori, oltre alla formazione obbligatoria per legge.				

45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale		x	1	
	Presenza di momenti di comunicazione e informazione del datore di lavoro e della direzione aziendale al personale (chiusura/apertura dell'anno, ecc.).				
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	x		0	
	Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti.				
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo	x		0	
	Esiste una persona o ufficio, identificato per le funzioni di ascolto e gestione delle condizioni di disagio al lavoro.				

Punteggio **36**

3.2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

Tale Dimensione descrive situazioni in cui non è chiaro il ruolo che rivestono i singoli lavoratori. Pertanto sono presenti condizioni di ambiguità, sovrapposizione e conflitto di ruoli.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	x		0	
	I lavoratori conoscono l'ordine in cui il potere è esercitato e delegato: il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti.				
49	I ruoli sono chiaramente definiti	x		0	
	I lavoratori sono a conoscenza dell'attività che devono svolgere e del ruolo che esercitano nei confronti di colleghi e superiori.				
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità, ecc.)		x	0	
	Ci sono lavoratori che ricoprono più ruoli contemporaneamente.				
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		x	0	
	Si sono verificati errori o incomprensioni per mancata condivisione delle informazioni tra dirigenti e preposti o per confusione nella linea gerarchica aziendale.				

Punteggio **0**

3.3. Evoluzione della carriera

La Dimensione descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. Rientrano nella Dimensione anche l'incertezza lavorativa e lo scarso valore sociale attribuito al lavoro.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera		x	1	
	Verificare quanto previsto nei contratti e negli accordi aziendali in riferimento alla progressione di carriera (es. tempi di assunzione, incarichi, passaggi di fascia, ecc.). Fornire indicazioni in nota se i criteri sono definiti ma non applicati (causa 'tagli', assenza concorsi, ecc.).				
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato		x	1	
	I dirigenti sono valutati in merito alla loro capacità di gestione del personale in riferimento ad esempio alle assenze, richieste di trasferimento, conflitti, prestazioni e produttività, ecc. Fornire Indicazioni nelle note sui criteri valutativi utilizzati.				
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	x		0	
	I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei DPI, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza.				

Punteggio **67**

3.4. Autonomia decisionale - Controllo del lavoro

La Dimensione descrive le situazioni in cui si verifica scarsa o ridotta partecipazione al processo decisionale e la carenza di autonomia sulla pianificazione e svolgimento del proprio lavoro e/o prestazione.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		x	0	
	L'attività dei lavoratori dipende dai tempi e dalle modalità di consegna di altre strutture, partizioni, uffici, ecc.				
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	x		0	
	I lavoratori possono decidere, almeno in parte, l'ordine e/o le modalità di esecuzione del lavoro assegnato.				
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro		x	1	
	I lavoratori sono messi a conoscenza degli obiettivi e della funzione specifici che 'azienda attribuisce al gruppo di cui fanno parte e delle motivazioni sottostanti le decisioni che li riguardano.				
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali		x	1	
	I lavoratori vengono sentiti prima di assumere decisioni che riguardano il gruppo di appartenenza. Inoltre, i lavoratori possono fare proposte di miglioramento ai loro dirigenti.				
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		x	0	
	Il lavoro viene controllato da altri, verificandone rigidamente tempi e risultati.				

Punteggio **40**

3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro

La Dimensione indaga la possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti o l'eventuale presenza di rapporti limitati con i superiori, la presenza di conflitti interpersonali e la gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	x		0	
	Ogni lavoratore ha la possibilità di comunicare con il proprio dirigente o diretto supervisore (ad esempio: momenti di incontro con giorni ed orari calendarizzati, disponibilità per colloqui telefonici o comunicazioni via email).				
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	x		0	
	In caso di comportamenti illeciti o prevaricatori del superiore o dei colleghi, il lavoratore ha la possibilità di riferirsi al datore di lavoro o ad una figura di riferimento individuata dall'azienda.				
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi		x	0	
	Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti.				

Punteggio	0

3.6. Interfaccia casa - lavoro

La Dimensione racchiude indicatori che possono favorire o ostacolare la conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	x		0	Non è prevista la pausa pranzo.
64	Possibilità di orario flessibile		x	1	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	x		0	
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale		x	1	Trattasi di lavoro a chiamata.

Totale	2

PUNTEGGI PARZIALI

1. Punteggio complessivo dell'Area eventi sentinella

		Fasce di rischio					
		Non rilevante		**Medio**		**Alto**	
		da	a	da	a	da	a
Punteggio indicatori aziendali	4	0	10	11	20	21	40
Punteggio area eventi sentinella ricategorizzato	**0,0**	**0**		**6**		**16**	

2. Risultati Dimensioni dell'Area contenuto del lavoro

		Fasce di rischio					
		Non rilevante		**Medio**		**Alto**	
	Punteggio	da	a	da	a	da	a
2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	**7,7**	0	22	23	45	46	100
2.2. Pianificazione dei compiti	**16,7**	0	49	50	82	83	100
2.3. Carico di lavoro - ritmo di lavoro	**22,2**	0	32	33	55	56	100
2.4. Orario di lavoro	**12,5**	0	37	38	74	75	100
Punteggio	**14,8**	*Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore*					

3. Risultati Dimensioni dell'Area contesto del lavoro

		Fasce di rischio					
		Non rilevante		**Medio**		**Alto**	
	Punteggio	da	a	da	a	da	a
3.1. Funzione e cultura organizzativa	**36,4**	0	44	45	72	73	100
3.2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	**0,0**	0	49	50	74	75	100
3.3. Evoluzione della carriera	**66,7**	0	66	67	99	100	
3.4. Autonomia decisionale controllo del lavoro	**40,0**	0	59	60	79	80	100
3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro	**0,0**	0	66	67	99	100	
3.6. Interfaccia casa lavoro conciliazione vita / lavoro	**0,0**	Se il punteggio dell'indicatore è uguale a 0, inserire il valore -4. Se superiore a 0, inserire il valore 0.					
Totale	**28,6**	*Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore*					

PUNTEGGIO FINALE

	Punteggio	Fasce di rischio: Non rilevante da	Non rilevante a	Medio da	Medio a	Alto da	Alto a
1. Punteggio Area eventi sentinella	**0,0**	0		6		16	
2. Punteggio Area contenuto	**14,8**	0	23	24	43	44	100
3. Punteggio Area Contesto	**28,6**	0	37	38	53	54	100
Punteggio finale	**43,4**	0	58	59	90	91	216

Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore

RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

Codice colore	da	a	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione
X	0	58	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un 'rischio non rilevante', tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un 'piano di monitoraggio', ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli Eventi sentinella.
	59	90	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto che presentano i valori di rischio più elevato. 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.
	91	216	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate 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. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola Area, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio.

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.