

## VERBALE CUG n. 10

Addì **mercoledì 4 settembre 2019** alle ore 10.30, presso la Sala Formazione della Direzione Generale, si è riunito, come da auto convocazione della seduta del giorno 24 luglio e da mail del giorno 1.08.19, il CUG “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, per trattare il seguente o.d.g.:

1. Presentazione programma del convegno “*Ripartire dalle persone per creare valore aggiunto nelle pubbliche amministrazioni*” che si svolgerà mercoledì 18 settembre dalle ore 9:00 alle ore 16:00 presso l’Aula Capitò della Scuola Politecnica dell’Università di Palermo; modalità di diffusione e comunicazione dell’evento formativo anche presso le SS.TT.;
2. Illustrazione, da parte del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) ing. Panepinto, del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), relativamente alla valutazione del rischio Stress Lavoro Correlato;
3. Condivisione dello schema di formazione dei focus group, in attuazione del Protocollo d’intesa con Dipartimento di Scienze Psicologiche dell’Università di Palermo: “*Attivazione di una reciproca collaborazione in merito alla realizzazione di interventi di protezione del benessere psicologico dei lavoratori nei luoghi di lavoro e di prevenzione dei rischi legati allo stress lavoro-correlato*”;
4. Varie ed eventuali.

Presiede la riunione la dott.ssa Maugeri; funge da segretaria l’ing. Ottaviano.

L’attuale riunione è aperta anche alla partecipazione, pur in presenza dei rispettivi titolari, dei supplenti, stante il loro coinvolgimento diretto sia nella comunicazione, pubblicizzazione e partecipazione alla “Giornata del CUG” che ai focus group. Sono inoltre presenti il dott. Giuseppe Cuffari, n.q. di dirigente della SG2, nonché il RSPP ing. Panepinto: il primo limitatamente alla trattazione del punto 1, mentre il secondo per quanto riguarda il secondo punto all’odg.

Sono presenti, così come da allegato foglio firme, facente parte integrante del presente verbale:

- Per la parte aziendale:
  - dott.ssa Lidia Maugeri (presidente);
  - dott. Antonio Conti (titolare);
  - ing. Simona Ottaviano (titolare);
  - dott.ssa Caterina Coppola (supplente);
  - dott. Davide Murabito (titolare);
  - dott.ssa Assunta Rita Distefano (titolare);
  - sig. Francesco Cavarretta (supplente);
- Per la parte sindacale:
  - Per la FEDIRETS - Di.R.Si.: dott.ssa Silvana Balletta (supplente);
  - Per la CISL: dott. Giuseppe Ballarino (supplente);
  - Per la CGIL: dott.ssa Paola Aiello (titolare);
  - Per la FIALS: dott. Antonio Notaro (supplente);
  - Per la UIL: dott. Giuseppe Pistone (effettivo).

Risulta pertanto verificata la sussistenza del quorum costitutivo previsto dall’art. 6, comma 1 del Regolamento.

Come **primo punto all’ODG**, la Presidente illustra il programma scientifico della giornata di formazione “*Ripartire dalle persone per creare valore aggiunto nelle pubbliche amministrazioni*” (all.1), che costituisce un importante momento di confronto con alcune esperienze, in ambito di pari opportunità e benessere organizzativo, provenienti da diversi ambiti della P.A.

Ai fini di un'adeguata diffusione dell'evento formativo, si decide di far realizzare dall'UOS Comunicazione, un poster, secondo l'impostazione grafica del programma scientifico già messo a punto; il poster verrà trasmesso ai componenti del CUG affinché lo affiggano nelle rispettive sedi, in posizione ben visibile.

Il responsabile della formazione, dott. Cuffari, chiarisce che l'evento, organizzato per mercoledì 18 settembre, dalle ore 9:00 alle ore 18:00 presso l'aula Giuseppe Capito della Scuola Politecnica (edificio 7) dell'Università di Palermo, ha valenza formativa.

Ai fini del perfezionamento dell'iscrizione, occorre registrarsi tramite il link [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc7GHkaxB836ICAYC\\_tparT1q27uuhGydQeJK0G\\_SJVHixQCQ/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc7GHkaxB836ICAYC_tparT1q27uuhGydQeJK0G_SJVHixQCQ/viewform), previa autorizzazione del Dirigente della struttura di appartenenza (massimo 4 unità per struttura, esclusi i componenti del CUG). I dipendenti impossibilitati a presenziare al convegno potranno, sempre previa autorizzazione del dirigente della struttura di appartenenza e registrazione al suddetto link, seguire l'evento in videoconferenza, di cui occorrerà dare atto mediante firma di apposito registro controfirmato dal Dirigente o suo delegato. Al termine del convegno, verrà consegnato ai presenti e a coloro che hanno seguito, secondo le modalità previste, in videoconferenza, relativo attestato di partecipazione e questionario di soddisfazione.

All'evento sono stati inoltre invitati – rispecchiando la collaborazione del CUG con gli altri organismi, particolarmente enfatizzata dal par. 3.6 della direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità – la coordinatrice di medici competenti dott.ssa Paola Imburgia, il RSPD ing. Antonino Panepinto, l'OIV avv. Luca Antonino Cataliotti del Grano.

Trattandosi di tematiche trasversali ad ogni Pubblica Amministrazione, al convegno parteciperanno anche, compatibilmente con la capienza di 160 posti dell'aula, i componenti del CUG della Regione Siciliana, altri dipendenti della Regione, 10 del Comune e 20 studenti del Dipartimento di Psicologia dell'Università di Palermo, nostro partner del protocollo d'intesa sottoscritto il 13.06.2019, avente ad oggetto "Realizzazione di interventi di protezione del benessere psicologico dei lavoratori nei luoghi di lavoro e di prevenzione dei rischi legati allo stress lavoro-correlato".

Si affronta poi il **punto 2** dell'ODG: si dà atto della richiesta via mail del dott. Davide Murabito, per il tramite del dott. Messina, Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) di ARPA Sicilia, ex art. 50, comma 1, lett. e) D.Lgs. n. 81/2008, di accesso al DVR (Documento di Valutazione dei Rischi), limitatamente alla valutazione del rischio stress lavoro correlato (SLC). Viene distribuita ai presenti la relazione sul rischio SLC del dott. Messina (ALL 2).

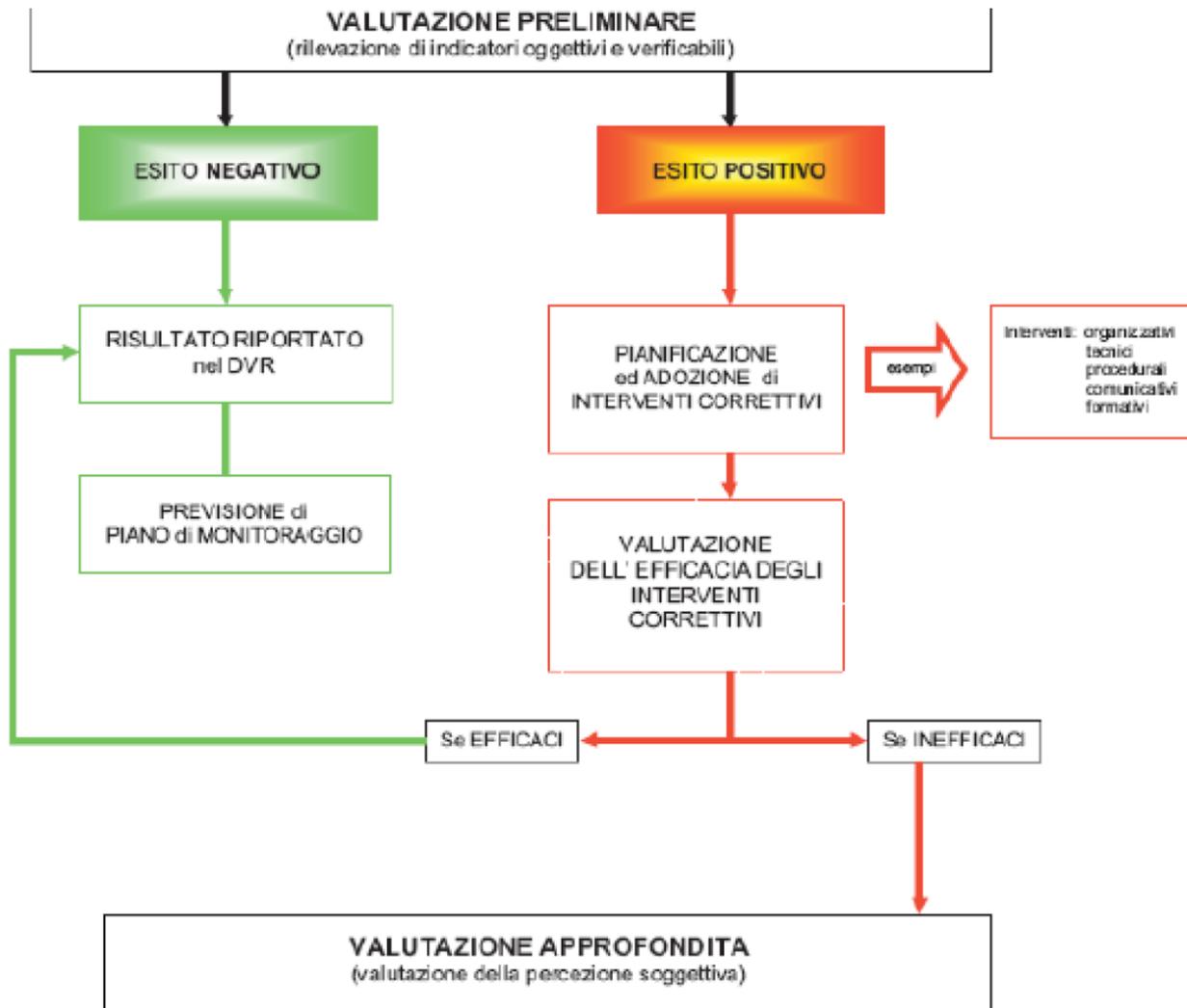
Interviene l'ing. Panepinto, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPD), che ha portato con sé il DVR, composto da tanti documenti quante sono le SS.TT. Chiarisce che lo SLC è una particolare categoria di rischio che occorre valutare all'interno del DVR: in ARPA questo tipo di valutazione, effettuata negli anni 2013, 2015 e 2016, è stata condotta secondo parametri statistici di natura esclusivamente oggettiva, dal momento che il rischio SLC è risultato irrilevante.

La metodologia prevista dalla vigente normativa, sintetizzata nello schema sotto riportato, prevede infatti che solo nel caso in cui da una prima analisi oggettiva, derivante da indicatori oggettivi e rilevabili, risulti una percentuale di rischio medio/alta, si proceda ad una successiva analisi basata sulla percezione soggettiva dei lavoratori.

L'ing. Panepinto sottolinea l'opportunità costituita dalla collaborazione con il Dipartimento di Psicologia, sancita dal protocollo d'intesa del 13.06.2019: sarà così possibile, grazie a specifiche competenze mediche, approfondire la valutazione con un'elaborazione di tipo soggettivo.

Lo staff del prof. Pace infatti, mediante focus group territoriali divisi per categorie omogenee (ALL 3), condurrà un'indagine tra il personale coinvolto da cui trarre i primi elementi per valutare lo stress da lavoro correlato; seguirà la somministrazione di test modulati tenendo conto degli elementi raccolti. Sulla base dei dati ottenuti si procederà ad un'analisi generale dell'Agenzia, da cui potrebbero emergere eventuali criticità

nelle varie aree, per ovviare alle quali verrà determinato un piano di interventi correttivi che il datore di lavoro dovrà porre in essere.



Quale ulteriore modalità di rilevazione del livello di stress, il prof. Pace propone – nel rispetto di tutti i parametri medici e della privacy – un prelievo dal polpastrello, da effettuare su una ventina di volontari, per verificare il livello di acido lattico, indicatore di stress. L'ing. Panepinto ritiene vada richiesta autorizzazione al Direttore Generale, con nota a firma congiunta sua, del prof. Pace e della dott.ssa Imburgia, n.q. di coordinatrice dei medici competenti; tale nota va inoltre indirizzata per conoscenza all'ing. Salvatore Lo Verso, Data Processor Operator (DPO), giusto DDG n. 382/2019.

Circa i focus group di cui al **punto 3**, parzialmente trattato all'interno del punto 2, la Presidente ne illustra la composizione territoriale, chiarendo che si attueranno nel mese di ottobre, sulla base di calendario da stabilire, compatibilmente agli impegni didattici e di ricerca del prof. Pace del Dipartimento di Psicologia dell'Università di Palermo, firmataria di apposita convenzione.

Peraltro, il nuovo Funzionigramma, adottato con DDG n. 420 del 27.08.19, prevede un'organizzazione agenziale che prescinde dal modello di articolazione territoriale, per cui i focus group precedentemente

programmati sulla base del modello territoriale potrebbero apparire superati: si darà comunque seguito nel mese di ottobre, per avviare l'attività programmata. Potrà anzi essere la sede opportuna per l'emersione delle preoccupazioni dei lavoratori in questo momento di cambiamento dell'Agenzia.

Si passa successivamente alla trattazione del **punto 4** all'odg "varie ed eventuali", nell'ambito del quale vendono affrontati diversi altri argomenti:

- A. Si rileva l'esigenza di nominare un vicesegretario che possa intervenire in caso di assenza del segretario, tanto più che la titolare presta servizio presso la ST di Siracusa. E' infatti importante che il verbale venga chiuso, per quanto possibile, al termine della seduta, in modo da verificare la veridicità delle dichiarazioni riportate. All'unanimità si affida l'incarico alla Dott.ssa Paola Aiello.
- B. Si sottolinea la necessità di nomina, da parte del Direttore Generale, del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, figura obbligatoria ex art. 39 ter D.Lgs. n. 165/2001, sia in previsione dell'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni Assunzionali, adottato con DDG n. 365/2019 che correttamente prevede una riserva dei posti per le categorie protette, sia alla luce del par. 3.6 "Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia" della direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, che prevede la collaborazione del CUG con varie figure, tra cui quella del suddetto responsabile.
- C. Si rappresenta altresì la necessità, già evidenziata al Direttore Generale con nota CUG prot. n. 19269 del 11.04.19, della nomina del Consigliere di Fiducia: tale figura infatti, oltre a collaborare, ai sensi del par. 3.6 della Direttiva n. 2/2019, con il Comitato, deve adottare le azioni correttive ritenute più idonee alla risoluzione delle criticità emerse a seguito dell'analisi condotta dal Dipartimento di Psicologia (v. punto 2 dell'odg). Si ritiene che tale ruolo possa essere rivestito dai uno dei due soggetti di categoria D con profilo di Psicologia/pedagogia, previsti dal Piano Fabbisogno Assunzionale 2019 (Tabella n. 2) del citato DDG n. 365/2019. Nelle more dell'attuazione del suddetto Piano, si ritiene opportuno redigere un atto di interpello per il reperimento all'esterno di detta figura, senza oneri aggiuntivi per l'Agenzia.
- A. Si segnala che all'interno del funzionigramma approvato con DDG n. 420/2019, nei ruoli della dirigenza sono stati previsti quasi esclusivamente ruoli della Dirigenza sanitaria e solo per alcune UOC/UOS, quello professionale, con esclusione del ruolo tecnico (secondo il CCNL sociologo, analista, statistico), cui sarebbe precluso l'accesso alla dirigenza, con palese violazione delle pari opportunità di accesso.

Si dispone la pubblicazione del presente verbale all'interno dell'apposita sezione dedicata al CUG del sito istituzione di ARPA Sicilia, sotto la voce "L'Agenzia".

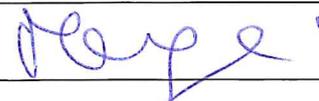
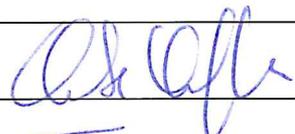
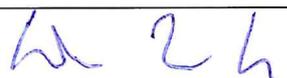
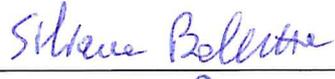
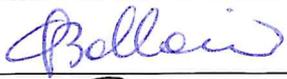
La riunione viene aggiornata a data da destinarsi.

La seduta è tolta alle ore 13.00.

f.to la Presidente CUG  
(Dott.ssa Lidia Maugeri)

f.to la Segretaria CUG  
(Ing. Simona Ottaviano)

## FOGLIO FIRME CUG 4.09.2019

PARTE AZIENDALE		
COGNOME E NOME		FIRMA
Maugeri dott.ssa Lidia	Presidente CUG	
Pantano dott. Michele	S.T. di Messina - Membro effettivo	—
Conti dott. Antonio	Direzione gen- Membro effettivo	
Ottaviano ing. Simona	ST Siracusa - Membro effettivo	
Murabito dott. Davide	ST Catania - Membro effettivo	
Distefano dott.ssa Assunta Rita	ST Agrigento - Membro effettivo	
Rosoni dott.ssa Maria Pia	Direzione gen. - Vicepresidente	—
Falsone dott. Angelo Salvatore	ST Caltanissetta - Membro supplente	—
Barbara dott.ssa Antonella	ST Trapani - Membro supplente	—
Coppola dott.ssa Caterina	ST Ragusa - Membro supplente	
De Maria dott.ssa Emanuela	ST Agrigento - Membro supplente	—
Cavarretta sig. Francesco Paolo	ST Trapani - Membro supplente	
PARTE SINDACALE		
Arena dott.ssa Alessia	FIALS - - Membro effettivo	—
Notaro dott. Antonio	FIALS - Membro supplente	
Cianciolo dott.ssa Maria	DIRSI - Membro effettivo	
Balletta dott.ssa Silvana	DIRSI - Membro supplente	
Aiello dott.ssa Paola	CGIL - Membro effettivo	
Scilipoti dott. Emilio	CGIL - Membro supplente	
D'Angelo sig. Onofrio	FSI USAE - Membro effettivo	
Mazza dott. Cataldo	CISL - Membro effettivo	
Ballarino dott. Giuseppe	CISL - Membro supplente	
Pistone dott. Giuseppe	UIL - Membro effettivo	

# RIPARTIRE DALLE PERSONE PER CREARE VALORE AGGIUNTO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

**PALERMO, 18 SETTEMBRE 2019**

Università degli Studi di Palermo  
Scuola Politecnica

Aula Capitò (edificio 7)  
Viale delle Scienze, 7 - 90128 Palermo

In collaborazione con:



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PALERMO

SCUOLA  
POLITECNICA



Responsabile scientifico: Lidia Maugeri  
Presidente CUG ARPA Sicilia

**9:00 - 9:30 - Saluti di benvenuto**

**Franco La Mantia** - Presidente f. f. Scuola Politecnica

**Francesco Carmelo Vazzana** - Direttore Generale di ARPA Sicilia

**9:30 - 9:45**

Introduzione e presentazione degli ospiti a cura di **Lidia Maugeri** - Presidente CUG ARPA Sicilia

**9:45 - 10.15**

*L'importanza della Rete nazionale dei CUG alla luce della Direttiva PCM n. 2/2019 di rafforzamento del ruolo dei CUG*

**Mariarosa Caporali** - Presidente CUG ARPA Lombardia e Rete CUG Ambiente SNPA

**10.15 - 10.45**

*Il Piano Triennale delle Azioni Positive come dimensione della performance organizzativa*

**Giuseppina Ida Elena Giuffrida** - Presidente CUG Regione Siciliana

**10.45 - 11.15**

*La certificazione aziendale family audit: gli impatti prodotti a favore delle organizzazioni e dei dipendenti*

**Luciano Malfer** - Direttore Agenzia per la Famiglia Provincia di Trento

**11.15 - 11.45** Coffee Break**11.45 - 12.15**

*Dalla valutazione dello stress lavoro correlato alla promozione del benessere organizzativo*

**Antonia Ballottin** - Psicologa del lavoro SPISAL AULSS 9 Verona

**12.15 - 12.45**

*Dare un senso alla parola benessere: la sfida delle organizzazioni complesse*

**Francesco Pace** - Docente Psicologia del lavoro e delle Organizzazioni- Università di Palermo

**12.45 - 13.15**

*Molestie sessuali nei luoghi di lavoro e ruolo del Consigliere di Fiducia: l'esperienza della Regione Siciliana*

**Tommaso Gioietta** - Consigliere di Fiducia e vicepresidente CUG Regione Siciliana

**13.15 - 14.00** Lunch**14.00 - 14.30**

*L'esperienza del CUG nel Comune di Palermo*

**Iole Melidone** - Presidente CUG Comune di Palermo

**14.30-15.00**

*Il ruolo e le funzioni della Consigliera di Parità nell'ambito della Regione Siciliana*

**Margherita Ferro** - Consigliera Regionale di Parità Regione Sicilia

**15.00 - 16.00** - Dibattito ed interventi del pubblico

Per  
informazioni:

INFO E CONTATTI

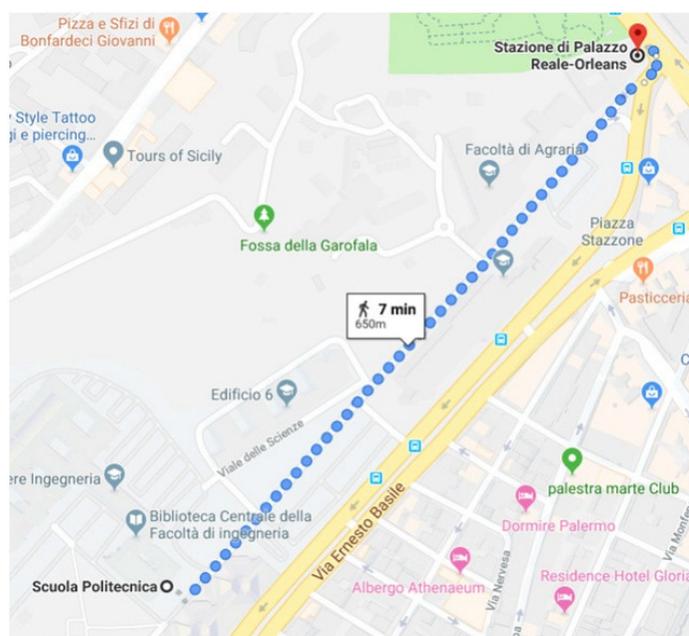
Lidia Maugeri – Presidente CUG ARPA Sicilia  
parioportunita@arpa.sicilia.it

Giuseppe Cuffari – Responsabile Formazione ARPA Sicilia  
gcuffari@arpa.sicilia.it, formazione@arpa.sicilia.it, cell 3204391324

## Sede dell'evento

Università degli Studi di Palermo, Viale delle Scienze, 7, 90128 Palermo  
fermata metro Palazzo Reale-Orleans (circa 650 metri)

**Edificio 7, Aula Giuseppe Capità, piano terra**



## Relazione su STRESS LAVORO CORRELATO di ARPA SICILIA

Il sottoscritto Dr Salvatore Messina , dipendente della ST di PA e RLS , ha visionato i DVR di tutta Arpa Sicilia e relaziona quanto segue.

Arpa Sicilia è costituita da 11 sedi che sono :

- 1) Direzione Generale
- 2) U.O.C. Area mare
- 3) ST di Agrigento
- 4) ST di Caltanissetta
- 5) ST di Catania
- 6) ST di Enna
- 7) ST di Messina
- 8) ST di Palermo
- 9) ST di Ragusa
- 10) ST di Siracusa
- 11) ST di Trapani

L'amministrazione ha redatto per ogni sede un DVR ( documento di valutazione dei Rischi). In tali documenti viene definito lo stress da lavoro correlato e viene riportato un modus operandi per poter fare la sua valutazione in termine di rischio lavorativo.

Si riporta puntualmente quanto riportato nei DVR

### **a) Rischi Psicosociali: Rischio Stress Lavoro-Correlato**

I riferimenti generali adottati per la valutazione dei rischi psicosociali sono i seguenti:

- 1) Decreto Legislativo 8 aprile 2008 n.81;
- 2) "Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato" approvate il 17-11-2010 dalla Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro;
- 3) Accordo Interconfederale 2008, di recepimento a livello nazionale dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004)
- 4) "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato". Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. – INAIL Maggio 2011 (di seguito Manuale INAIL).

La valutazione, effettuata per "gruppi omogenei" di lavoratori, si articola in due fasi di valutazione: preliminare e approfondita.

### **Fase 1: VALUTAZIONE PRELIMINARE**

Rilevazione degli indicatori oggettivi. In questa fase risulta necessario l'istituzione ed il coinvolgimento del Gruppo di Gestione della Valutazione composto da:

- Datore di Lavoro;
- RSPP/ASPP;
- RLS;
- Medico Competente.

Durante la valutazione preliminare (oggettiva) vengono rilevati indicatori oggettivi e verificabili appartenenti a tre distinte famiglie:

**1) EVENTI SENTINELLA** – 10 indicatori (indici infortunistici, assenze per malattia, assenze dal lavoro, ferie non godute, rotazione del personale, turnover, procedimenti e sanzioni disciplinari, segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori,...);

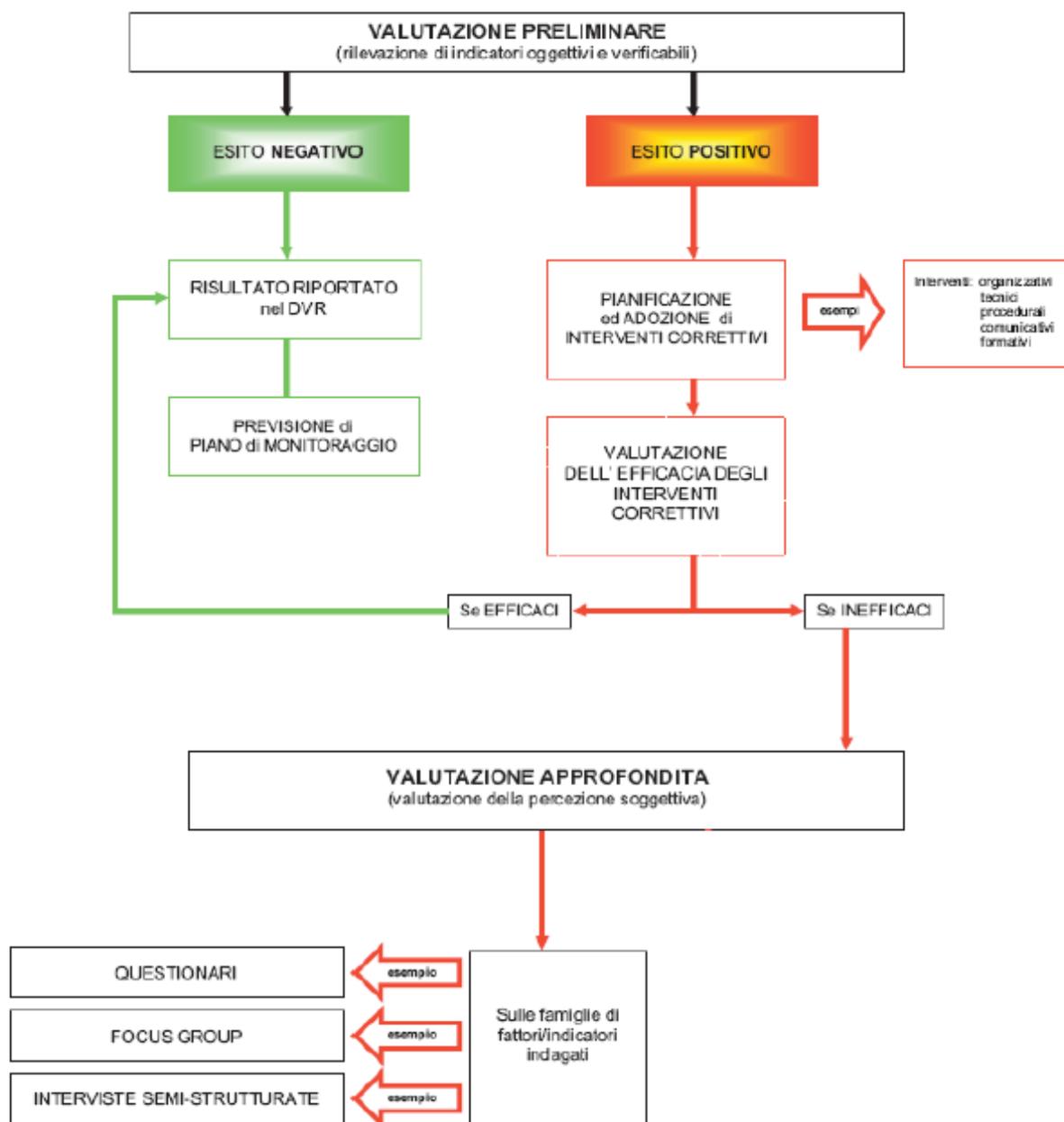
**2) FATTORI DI CONTENUTO DEL LAVORO** – 4 indicatori (ambiente di lavoro e attrezzature, carichi e ritmi di lavoro, orario di lavoro e turni, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti,...).

**3) FATTORI DI CONTESTO DEL LAVORO** – 6 indicatori (funzione e cultura organizzativa, ruolo

nell'ambito dell'organizzazione, evoluzione della carriera, autonomia decisionale e controllo, rapporti interpersonali sul lavoro, interfaccia casa-lavoro con conciliazione vita-lavoro,...);

Tali parametri vengono utilizzati per avere un'indicazione sul livello di salute organizzativa della propria realtà produttiva. Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area. I punteggi delle 3 aree vengono sommati e si identifica il proprio posizionamento nella "tabella dei livelli di rischio", esprimendo il punteggio ottenuto.

<b>Rischio</b>	<b>Punteggio</b>	<b>Note</b>
<b>RISCHIO BASSO</b>	0 ÷ 17	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.
<b>RISCHIO MEDIO</b>	18 ÷ 34	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Monitoraggio annuale degli indicatori. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di valutazione.
<b>RISCHIO ALTO</b>	35 ÷ 67	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento



## Fase 2: VALUTAZIONE APPROFONDITA

La valutazione approfondita prevede "la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori" utile all'identificazione e caratterizzazione del rischio da stress lavoro-correlato e delle sue cause. Tale fase va intrapresa, come approfondimento, nel caso in cui nella fase precedente, a seguito dell'attività di monitoraggio, si rilevi l'inefficacia delle misure adottate e relativamente "ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche".

Nella scelta degli "strumenti" da adottare nella valutazione della percezione dei lavoratori, a titolo esemplificativo, le indicazioni della Commissione Consultiva riportano "questionari, focus group, interviste semistrutturate", utili a caratterizzare, su basi scientifiche, la percezione dei lavoratori relativamente ai "fattori di contesto e di contenuto del lavoro". Lo strumento proposto dal Manuale INAIL è un questionario, composto da 35 domande riguardanti le condizioni di lavoro ritenute potenziali cause di stress all'interno dell'azienda, che corrispondono ai sei fattori di rischio o dimensioni organizzative definiti dal modello Management Standards (domanda, controllo, supporto, relazioni, ruolo, cambiamento).

Ad ogni domanda si risponde scegliendo tra le seguenti opzioni: mai, raramente, qualche volta, spesso, sempre. A queste risposte sono associati dei punteggi (0,1,2,3,4). Il punteggio complessivo di ogni singolo questionario consente di identificare il livello di rischio del compilatore (RISCHIO INDIVIDUALE). Si individuano quindi 4 livelli di RISCHIO INDIVIDUALE (assente, moderato, elevato, grave):

Punteggio Singolo Questionario	Livello di rischio Individuale
0 ÷ 44	ASSENTE
45 ÷ 89	MODERATO
90 ÷ 114	ELEVATO
115 ÷ 140	GRAVE

Si procede infine alla valutazione del livello di RISCHIO COMPLESSIVO della popolazione campionata:

- Se almeno il 70% dei questionari individuali compilati è a rischio "assente", il rischio complessivo è ASSENTE;
- Se almeno il 70% dei questionari individuali compilati è a rischio "assente" e "moderato", il rischio complessivo è DA MONITORARE;
- Se meno del 70% dei questionari individuali compilati è a rischio "assente" e "moderato", il rischio complessivo è INACCETTABILE.

### b) Rischi Psicosociali: Mobbing

Il Mobbing può essere definito come:

- Comunicazione ostile e contraria ai principi etici, perpetrata in modo sistematico da una o più persone principalmente contro un singolo individuo che viene per questo spinto in una posizione di impotenza e impossibilità di difesa e qui costretto a restare da continue attività ostili (Leymann, 1996):

oppure:

- *Attacco continuato e persistente nei confronti dell'autostima e della fiducia in sé della vittima.*

La ragione sottostante tale comportamento è il desiderio di dominare, soggiogare, eliminare; la caratteristica dell'aggressore è il totale rifiuto di farsi carico di ogni responsabilità per le conseguenze delle sue azioni (Field, 1996).

Ed è una forma di violenza psicologica intenzionale, sistematica e duratura, perpetrata in ambiente di lavoro, volta alla estromissione fisica o morale del soggetto/i dal processo lavorativo o dall'impresa.

I comportamenti più significativi identificabili come azioni di mobbing possono essere:

- Gli attacchi alla persona (ad es. derisione, diffusione di false informazioni, esclusione, intrusioni nella vita privata, isolamento, maldicenze, minacce di violenza, molestie sessuali,...);
- Minacce alla carriera professionale (ad es. assegnazione di compiti nuovi o pericolosi senza formazione e senza gli strumenti necessari, assegnazione di "compiti senza significato", azioni disciplinari infondate, controllo eccessivo, critiche e rimproveri, esclusione da riunioni o progetti, inattività forzata, minacce di azioni disciplinari o di licenziamento, retrocessioni di carriera, riduzione graduale dei compiti o, all'opposto, sovraccarico di lavoro con "scadenze impossibili da rispettare", trasferimenti ingiustificati,...);
  - Marginalizzazione dall'attività lavorativa;
  - Svuotamento delle mansioni;
- Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti o esorbitanti;
- ...

Tale rischio non è valutabile classicamente, attraverso una valutazione quantitativa (P x D) o qualitativa, pertanto, la sua individuazione sarà volta esclusivamente alla prevenzione del fenomeno attraverso la messa a disposizione di strumenti informativi (opuscoli,...).

### c) Rischi Connessi alle lavoratrici in stato di gravidanza e allattamento

La valutazione dei rischi connessi alle lavoratrici madri viene effettuata in accordo con le norme di tutela delle lavoratrici madri (D.Lgs. 151/2001).

I criteri adottati per tale valutazione si basano sulla individuazione delle mansioni a rischio relative alle lavoratrici sia durante il periodo di gravidanza sia in allattamento, verificando per ogni mansione la presenza di rischi rilevanti per le lavoratrici madri. Per ciascuna mansione, in collaborazione con il MC, viene quindi valutata la compatibilità con lo stato di gravidanza o allattamento, in base a quanto definito

nel D.Lgs. 151/2001).

#### **d) Rischi Connessi alle differenze di genere, di età, alla provenienza da altri paesi, alle differenti tipologie contrattuali**

I rischi connessi alla **differenza di genere** sussistono se sono presenti attività lavorative che possono comportare particolari problematiche diverse per gli uomini e per le donne.

I criteri adottati per tale valutazione si basano su:

- acquisizione di informazioni circa la presenza di differenze di genere tra la forza lavoro;
- analisi e considerazioni sui rischi principali nei lavori con predominanza sia maschile che femminile;
- riferimenti ad eventuali turni di lavoro ed ai conseguenti problemi connessi alla conciliazione degli impegni casa-lavoro;
- incoraggiamento e sensibilizzazione delle donne a segnalare aspetti che, a loro giudizio, possano incidere sulla loro sicurezza e salute sul lavoro nonché problemi di salute associabili al lavoro.

I rischi connessi alla **differenza di età** sussistono se sono presenti lavoratori compresi nella fascia di età tra i 18 e i 24 anni e gli over 55. Per i lavoratori "giovani" (under 25) i rischi prevalenti sono quelli connessi alla mancanza di esperienza, all'immaturità dal punto di vista fisico e psicologico e alla mancanza di consapevolezza delle questioni concernenti la salute e la sicurezza. Invece per i lavoratori "senior" (over 55) i rischi preponderanti sono quelli che si riconducono ad attività che determinano un incremento del processo di invecchiamento e delle malattie degenerative (movimentazione manuale dei carichi), orari disomogenei o troppo lunghi che si relazionano allo stress lavoro-correlato.

I criteri adottati per tale valutazione si basano su:

- acquisizione di informazioni per identificare la presenza di lavoratori che rientrano nelle due fasce di età di cui sopra e per rilevare eventuali problemi riscontrati sul lavoro;
- analisi e considerazioni sui rischi principali nei lavori svolti dai lavoratori giovani e dai senior.

Le differenze di genere ed età sono inoltre prese in considerazione nelle seguenti valutazioni dei rischi:

- connessi con le lavoratrici in stato di gravidanza e allattamento;
  - Movimentazione Manuale dei Carichi.

*I rischi connessi alla **provenienza da altri Paesi** sussistono se sono presenti lavoratori stranieri che*

*possiedono una differente cultura e/o scarsa conoscenza della lingua italiana, che riduce l'efficacia dei programmi di formazione specifica, ma più in generale può costituire un limite all'integrazione sociale.*

I criteri adottati per tale valutazione si basano su:

- acquisizione di informazioni per identificare la presenza di lavoratori provenienti da altri Paesi e per rilevare eventuali problemi riscontrati sul lavoro;
- analisi e considerazioni sui pericoli principali nei lavori svolti dai lavoratori provenienti da altri Paesi;
- verifica della comprensione della lingua italiana del lavoratore, mediante test di accertamento delle conoscenze linguistiche del lavoratore.

I rischi connessi alle **differenti tipologie contrattuali** sussistono se sono presenti lavoratori con contratti di lavoro c.d. atipici, definiti come quei contratti di lavoro a tempo determinato non riconducibili alla categoria del lavoro autonomo o del lavoro dipendente, a tempo pieno e a tempo indeterminato, quali ad esempio:

- Job Sharing (lavoro ripartito);
- Job on call (lavoro a chiamata);
- Lavoro accessorio (prestazioni occasionali di tipo accessorio);
- Lavoro a progetto;
- Lavoro Part-time (lavoro a tempo parziale);
- Lavoro intermittente;
- Lavoro occasionale;
- Staff leasing (lavoro in affitto o lavoro interinale).

Il maggior rischio correlabile alla differente tipologia contrattuale è principalmente associato alla

precarietà della prestazione, alla breve durata del rapporto di lavoro con numerosi turni, alla difficoltà di integrazione nel sistema di sicurezza aziendale, alla prevalente occupazione in settori a maggior rischio, alla rilevante presenza di immigrati con problemi di inserimento e integrazione, al basso profilo scolastico della manodopera, nonché alle ridotte esperienze lavorative.

I criteri adottati per tale valutazione si basano sulla verifica:

- di una formazione adeguata per la propria professionalità;
- - *dell'autonomia decisionale*;
- della conoscenza della realtà aziendale in cui opera il lavoratore (con riferimento al piano di evacuazione);
- del supporto sociale da parte dei lavoratori a tempo indeterminato.

#### **e) Lavoro Notturno**

Il lavoro notturno è disciplinato dal D.Lgs. 66/03. Il decreto definisce:

- **periodo notturno** il "periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino";
- **lavoratore notturno**, alternativamente:
  - o qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
  - o qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga per almeno tre ore lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

Il lavoro notturno costituisce un rischio aggiuntivo per la sicurezza e salute del lavoratore data la minore vigilanza e attenzione nell'esecuzione dell'attività lavorativa (per lo sconvolgimento del ritmo naturale di sonno-veglia) e quindi ad un aumento del rischio di infortuni. Inoltre, durante il periodo notturno, possono esserci maggiori difficoltà nell'organizzazione dei soccorsi.

Per valutare tale rischio si procede con l'identificazione delle mansioni svolte in periodo notturno e con l'individuazione delle misure di gestione del rischio.

#### **f) Lavoro Isolato**

Il rischio da lavoro in luogo isolato sussiste se sono presenti situazioni in cui i lavoratori devono effettuare interventi in ambienti separati, distanti e poco frequentati per cui possono definirsi "isolati" o in cui, durante l'orario di lavoro, è presente un unico lavoratore (sabato, domenica, giornate festive, orario notturno).

*Il lavoro isolato comporta un rischio aggiuntivo per l'impossibilità o la limitata capacità di allertare i soccorsi all'esterno del luogo di lavoro in caso di infortunio o malore da parte del lavoratore stesso e per le possibili difficoltà dei soccorritori, quando allertati, di localizzare esattamente il punto di intervento.*

Per valutare tale rischio si procede con l'identificazione delle mansioni interessate dal lavoro isolato e con l'individuazione delle misure di gestione del rischio.

Le valutazioni riguardo alle tematiche sopra riportate sono le seguenti :

#### **a) Rischi Psicosociali: Rischio Stress Lavoro-Correlato**

In corso di valutazione

#### **b) Rischi Psicosociali: Mobbing**

Presso la bacheca dell'immobile oggetto di valutazione sono affissi opuscoli informativi sul tema.

#### **c) Rischi Connessi alle lavoratrici in stato di gravidanza e allattamento**

Nella "scheda mansione" è valutata la compatibilità della mansione con lo stato di gravidanza e allattamento.

#### **d) Rischi Connessi alle differenze di genere, di età, alla provenienza da altri paesi, alle differenti tipologie contrattuali**

Tali rischi sono stati opportunamente considerati nella "scheda mansione"

#### **e) Lavoro Notturno**

Non sono presenti lavoratori che svolgono lavoro notturno, come definito dal D.Lgs. 66/03.

#### **f) Lavoro Isolato**

Non sono presenti lavoratori che svolgono lavoro isolato.

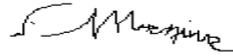
### **VIII.X ALCOLEMIA E TOSSICODIPENDENZE**

I profili mansionistici per i quali vige il divieto di assunzione di alcol e sostanze stupefacenti e psicotrope sono individuati nella "scheda mansione".

Palermo, 28-08-2019

Firma

Dott Salvatore Messina



**PROSPETTO NOMINATIVI PARTECIPANTI FOCUS GROUP - PROTOCOLLO INTESA DIPARTIMENTO SCIENZE PSICOLOGICHE  
CIRCOLARE CUG N. 1 PROT. 35429 DEL 03.07.2019**

SS.TT. PARTECIPANTI	SEDE	DIPENDENTI	ST	CATEGORIA	QUALIFICA	AREA	DATA SVOLGIMENTO
AG, PA, TP, ST3	via San Lorenzo 312/G, Palermo	DE MARIA EMANUELA	AG	C	ASSISTENTE TECNICO PERITO CHIM	LABORATORIO	
		GIUDICE VITTORIA	PA	DIRIGENTE	CHIMICO IPAS	LABORATORIO	
		D'OCA GAETANO	PA	C	ASSISTENTE TECNICO	LABORATORIO	
		SCIMECCA PATRIZIA	AG	DIRIGENTE	CHIMICO UOS		
		MAURO ANNAMARIA	TP	DS	COLL. TECNICO PROF. SENIOR BIOLOGO	LABORATORIO/MONITORAGGIO	
		BARBARA ANTONELLA	TP	DS	COLL. TECNICO PROF. SENIOR BIOLOGO	CONTROLLO/MONITORAGGIO	
		CAMPO MARIANNA	TP	B	OPERATORE TECNICO	LABORATORIO/MONITORAGGIO	
		MASSARO MATTEO	PA	D	TPALL <sup>1</sup>	CONTROLLO	
		PELLERITO MARIA CRISTINA	PA	D	TPALL <sup>1</sup>	CONTROLLO/AMMINISTRAZIONE	
		PINIO FILIPPO	PA	D	TPALL <sup>1</sup>	CONTROLLO/AMMINISTRAZIONE	
		NICOLETTI TIZIANA	ST3 <sup>2</sup>	C	ASSISTENTE TECNICO PERITO CHIM	LABORATORIO/MONITORAGGIO	
		CAVARRETTA FRANCESCO PAOLO	TP	B	OPERATORE TECNICO	CONTROLLI	
		DISTEFANO ASSUNTA RITA	AG	D	COLLABORATORE AMM. PROF.	AMMINISTRAZIONE	
CELSA PASQUALE	PA	B	COADIUTORE AMM.	AMMINISTRAZIONE			
SPADAFORA GIUSEPPINA	TP	D	COLLABORATORE AMM. PROF.	AMMINISTRAZIONE			
CL, EN	viale della Regione 64, Caltanissetta	PROFETA DORA	CL	DIRIGENTE	CHIMICO UOC		
		MAZZA CATALDO	CL	D	TPALL <sup>1</sup>	CONTROLLO	
		CANNAS BONARIA	CL	D	TECNICO DI LABORATORIO BIOMEDICO	LABORATORIO	
		SABATINO GAETANO	CL	D	COLL. TECNICO PROF.	CONTROLLO	
		LANZONE MARIO	EN	D	COLL. TECNICO PROF.	CONTROLLI (RIFIUTI E DISCARICHE)	
		FALSONE ANGELO	CL	C	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	AMMINISTRAZIONE	
		LEONARDI GIUSEPPA	CL	A	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	AMMINISTRAZIONE TELELAVORO	
CT	via Varese 43/45, Catania	BOTTINO ALESSANDRA	CT	DS	COLL. TECNICO PROF. SENIOR CHIMICO	LABORATORIO	
		COMMODARI DANIELA	CT	DS	COLL. TECNICO PROF. SENIOR NATURALISTA	MONITORAGGIO/CAMPO	
		FERLITO ANNALISA	CT	DS	COLL. TECNICO PROF. SENIOR BIOLOGO	MONITORAGGIO/CAMPO	
		MARZULLO DANIELA	CT	D	COLL. TECNICO PROF. DI LABORATORIO	MONITORAGGIO/CAMPO	
		D'URSO FRANCESCO	CT	DIRIGENTE	DIRIGENTE GEOLOGO	MONITORAGGIO/CONTROLLO	
		FINOCCHIARO BRIGIDA	CT	DIRIGENTE	DIRIGENTE CHIMICO	MONITORAGGIO/CONTROLLO	
		LA LOGGIA SALVATORE	CT	D	TPALL <sup>1</sup>	MONITORAGGIO/CONTROLLO AGENTI FISICI	
		VITTORIO AGATA CARMELA	CT	D	TPALL <sup>1</sup>	MONITORAGGIO/CONTROLLO AGENTI FISICI	
		TIDONA ROSANNA	CT	D	COLLABORATORE AMM. PROF.	AMMINISTRAZIONE	
		MURABITO DAVIDE	CT	C	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	AMMINISTRAZIONE	
GILETTI VINCENZO	CT	B	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	AMMINISTRAZIONE			

ME	via La Farina 229, Messina	BARILARO FRANCESCO	ME	DS	COLL. TECNICO PROF. SENIOR CHIMICO	AERCA <sup>3</sup> CONTROLLO
		SCILIPOTI EMILIO	ME	DS	COLL. TECNICO PROF. SENIOR CHIMICO	AERCA <sup>3</sup> CONTROLLO
		ARANGIARO GIUSEPPE	ME	C	ASSISTENTE TECNICO	AERCA <sup>3</sup> CONTROLLO
		TRIBULATO KATIA	ME	DS	COLL. TECNICO PROF. SENIOR BIOLOGO	MONITORAGGIO
		GULLETTA RITA	ME	D	COLL. TECNICO PROF. CHIMICO	MONITORAGGIO
		INTERDONATO SANTA	ME	DIRIGENTE	DIRIGENTE BIOLOGO	CONTROLLO/LABORATORIO
		CORSARO MASSIMO	ME	C	ASSISTENTE TECNICO	LABORATORIO
		PISTONE GIUSEPPE	ME	D	COLL. TECNICO PROF. FISICO	CONTROLLO
		D'ANGELO ONOFRIO	ME	B	COADIUTORE TECNICO	CONTROLLO
		COPPOLA CATERINA	ME	D	COLL. TECNICO PROF. CHIMICO	CONTROLLO
		LUCCHESI DOMENICA	ME	D	COLL. TECNICO PROF. BIOLOGO	AMMINISTRAZIONE
		PANTANO MICHELE	ME	C	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	AMMINISTRAZIONE
RG, SR	Via Bufardecì 22, Siracusa	REGALBUTO CORRADO	SR	DIRIGENTE	FARMACISTA	LABORATORIO/MONITORAGGIO
		RANDIERI SALVATORE	SR	D	TPALL <sup>1</sup>	CONTROLLO
		OTTAVIANO SIMONA	SR	DS	COLL. TECNICO PROF. SENIOR INGEGNERE	CONTROLLO
		RANIOLO GIUSEPPA	RG	D	COLL. TECNICO PROF. LABORATORIO BIOMEDICO	LABORATORIO
		BATTAGLIA BIAGIO	RG	C	ASSISTENTE TECNICO PERITO INFORMATICO	MONITORAGGIO
		RINAUDELLO DANIELA	SR	C	ASSISTENTE TECNICO PERITO CHIM	LABORATORIO/CONTROLLO
		RINAUDELLO GIUSEPPINA	SR	C	ASSISTENTE TECNICO PERITO CHIM	CONTROLLO
		CASCONI GIUSEPPA	RG	A	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	LABORATORIO
CONSOLINO PAOLA	SR	D	COLLABORATORE AMM. PROF.	AMMINISTRAZIONE		
DIREZIONE GENERALE	via San Lorenzo 312/G, Palermo	CONTI ANTONIO	DG	DIRIGENTE	FISICO	MONITORAGGIO/CONTROLLO
		BALLARINO GIUSEPPE	DG	D	COLL. TECNICO PROF. BIOLOGO	LABORATORIO (SISTEMA QUALITA')
		MESSINA GIUSEPPE	DG	D	TPALL <sup>1</sup>	UPG* CONTROLLI (ANCHE, N.Q. DI UPG, SU MANDATO DELLA PROCURA)
		AIELLO PAOLA	DG	DS	COLL. TECNICO PROF. SENIOR BIOLOGO	MONITORAGGIO
		GALVANO DOMENICO GIOVANNI	DG	DS	COLL. TECNICO PROF. SENIOR AGRONOMO	MONITORAGGIO
		PALUMBO VIRGINIA	DG	DS	COLL. TECNICO PROF. SENIOR GEOLOGO	MONITORAGGIO (ACQUE SOTTERRANEE)
		NOTARO ANTONIO	DG	C	ASSISTENTE TECNICO	CONTROLLO
		CUFFARI GIUSEPPE	DG	DIRIGENTE	DIRIGENTE CHIMICO UOC	AMINISTRAZIONE SG2 "FORMAZIONE ED EDUCAZIONE AMBIENTALE"
		MIRABILE GIOVANNA	DG	D	COLL. TECNICO PROF. INGEGNERE	AMMINISTRAZIONE
		ROSONI MARIA PIA	DG	D	COLLABORATORE AMM. PROF.	AMMINISTRAZIONE: SG 1.1 PIANIFICAZIONE E MONITORAGGIO
		SCORDI ADELE	DG	C	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	AMMINISTRAZIONE: RISORSE UMANE (TRATTAMENTO ECONOMICO)
MAUGERI LIDIA	DG	D	COLLABORATORE AMM. PROF.	AMMINISTRAZIONE RISORSE UMANE		

<sup>1</sup>TPALL: TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E LUOGHI DI LAVORO

<sup>2</sup>ST3: SISTEMI DI LABORATORIO DI RIFERIMENTO ED AREA MARE

<sup>3</sup> AERCA: AREA AD ELEVATO RISCHIO DI CRISI AMBIENTALE

\* UPG UFFICIALE POLIZIA GIUDIZIARIA

**CONTROLLI:** effettuati sulle aziende per verificare lo stato delle emissioni

**MONITORAGGIO:** prelievamento campioni ai fini della valutazione dello stato dell'ambiente, in relazione a determinati parametri

**LABORATORIO:** attività di analisi dei campioni prelevati in sede di monitoraggio