

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI NEGLI AMBIENTI
DI LAVORO

(ai sensi dell'art. 28, comma 2, del D.Lgs. 81/2008)

Allegato 10.3

VALUTAZIONE PRELIMINARE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO

<i>Ed.</i>	<i>Data</i>	<i>Redatto Resp. Servizio di Prevenzione e Protezione</i>	<i>Redatto con la collaborazione del Medico Competente</i>	<i>Approvato Datore di Lavoro</i>	<i>Visionato Rappresentante del Lavoratori per la Sicurezza</i>
01	10/06/2011				

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	<i>All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC</i>	<i>pag. 2 di 32</i>

INDICE

A - INTRODUZIONE.....	3
A1 - POLITICA AZIENDALE	3
A2 - ACCESSO ALLA DOCUMENTAZIONE	3
B – DEFINIZIONI E RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
C - CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	4
C1 – IL MODELLO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	4
C1.1 – Fase propedeutica	4
C1.2 – Valutazione preliminare.....	5
C1.3 – Valutazione approfondita.....	6
C1.4 – Pianificazione degli interventi successivi	6
D – VALUTAZIONE PRELIMINARE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO	7
D1 – ASPETTI GENERALI	7
D1.1 - Responsabilità	7
D1.2 – Attività svolte	7
D2 – FASI DELLA VALUTAZIONE	7
D2.1 – Soggetti che hanno partecipato alle fasi della valutazione	8
D2.2 – GOL individuati.....	8
D3 – DATI RACCOLTI.....	8
D3.1 – Dirigente Amministrativo e Responsabili di Segreteria, Ufficio o Casellario	8
D3.2 – Procuratore della Repubblica e Sostituti Procuratori	14
D3.3 – Operatori delle Segreterie, degli Uffici, del Casellario e del Servizio di Supporto... ..	19
D3.3 – Aliquote di Polizia Giudiziaria.....	24
E – CONCLUSIONI.....	30
E1 – RIEPILOGO DEL LIVELLO DI RISCHIO PER I GOL INDIVIDUATI.....	30
E2 – MISURE CORRETTIVE.....	30
E3 – MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DELLA VALUTAZIONE.....	30
F – ALLEGATI.....	30
F1 – PROGRAMMAZIONE TEMPORALE DELL'ATTIVITA' DI VALUTAZIONE.....	31
F2 – PIANO DI MONITORAGGIO	32

MODIFICHE RISPETTO ALLA PRECEDENTE VERSIONE (ed. rev. del / /)

Punto/Paragrafo	Tipo-natura della modifica

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC	pag. 3 di 32

A - INTRODUZIONE

Questo documento contiene la Valutazione del Rischio da Stress Lavoro-Correlato, eseguita secondo quanto prescritto dall'articolo 271 del Decreto Legislativo 81/2008.

Questo documento, quindi, integra e non sostituisce il Documento di Valutazione del Rischio redatto secondo quanto prescritto dall'articolo 28, comma 2, del Decreto Legislativo 81/2008.

A1 - POLITICA AZIENDALE

La politica aziendale, nel campo della prevenzione e protezione dei rischi e di tutela dell'ambiente, prevede la creazione di un efficiente sistema di gestione che sia in grado di garantire, oltre al rispetto di tutte le normative vigenti, la tutela della salute e del benessere psicofisico dei Lavoratori.

A2 - ACCESSO ALLA DOCUMENTAZIONE

Il contenuto del presente documento verrà esposto a tutti i Lavoratori durante i corsi informativi e formativi ed è a disposizione, unitamente alla restante documentazione aziendale citata nell'elenco degli allegati, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Ogni Lavoratore può effettuare osservazioni e fornire suggerimenti inerenti alle problematiche di sicurezza e salute attraverso il RLS aziendale il quale si attiverà nei confronti del servizio aziendale di prevenzione e protezione.

B – DEFINIZIONI E RIFERIMENTI NORMATIVI

L'8 ottobre 2004, a Bruxelles, è stato stipulato l'accordo-quadro europeo su stress lavoro-correlato tra Unice/Jeapme (Union of Industrial and Employers' Confederation of Europe/European Association of Craft, Small and Medium Sized Enterprises), Ceep (European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest) e Ces (Confederazione Europea dei Sindacati). Tale accordo è poi stato recepito in Italia e tradotto con l'accordo interconfederale del 9 giugno 2009 fra Confindustria, Confapi, Confartigianato, Casartigiani, Clai, Cna, Confesercenti, Confcooperative, Legacooperative, Agci, Confservizi, Confagricoltura, Coldiretti, Cgil, Cisl e Uil.

L'accordo fornisce tutti i chiarimenti necessari per definire lo stress lavoro-correlato come *"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"*.

"L'individuo è assolutamente in grado di sostenere un'esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere un'esposizione prolungata a una pressione intensa. Inoltre, individui diversi possono reagire diversamente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita".

"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".

"Lo stress che ha origine fuori dall'ambito di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e a 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 e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc.".

L'accordo europeo non fornisce una lista esaustiva dei potenziali indicatori di stress, ma segnala che un alto

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	<i>All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC</i>	<i>pag. 4 di 32</i>

tasso di assenteismo o un'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. L'analisi sui fattori che possono produrre stress lavoro-correlato deve prendere in considerazione l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, le condizioni di lavoro e ambientali, la comunicazione interna e anche fattori oggettivi.

Il D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. ha precisato, all'art. 28, comma 1, che la valutazione dei rischi sul 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 quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004". L'art. 1-bis ha richiesto, inoltre, che la valutazione venga effettuata nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro e ha fissato la scadenza per l'effettuazione della valutazione, dopo una serie di proroghe, al 31/12/2010. La Lettera circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 18/11/2010 ha poi chiarito che tale data deve essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione, con la programmazione delle attività e l'indicazione del termine finale della valutazione.

C - CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Le indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato, contenute nella Lettera circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 18/11/2010, hanno precisato che le attività di valutazione del rischio stress lavoro-correlato devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi i dirigenti e i preposti. La valutazione, inoltre, deve prendere in esame non singoli, ma Gruppi Omogenei di Lavoratori (GOL) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale. I GOL possono essere costituiti in base alla mansione, alla struttura presso la quale si presta servizio, all'orario di lavoro, ecc.)

Le indicazioni della Commissione prevedono due fasi di valutazione, una necessaria (preliminare) per la quale si possono utilizzare delle liste di controllo applicabili anche dai soggetti della prevenzione e che consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili appartenenti alle categorie degli eventi sentinella (indici infortunistici, assenze dal lavoro, ecc.), fattori di contenuto del lavoro (ambiente di lavoro e attrezzature, carichi di lavoro, ecc.) e fattori di contesto del lavoro (ruolo nell'ambito dell'organizzazione, evoluzione e sviluppo di carriera, ecc.).

Si deve ricorrere a una valutazione approfondita, invece, se è presente un rischio e le misure di prevenzione e protezione risultino inefficaci. La valutazione approfondita è una valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semi-strutturate.

C1 – IL MODELLO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

In accordo con quanto richiesto dalle indicazioni della Commissione consultiva, si è scelto di applicare il modello di valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato dell'INAIL, edizione 2011, che prevede i seguenti livelli:

- ❶ Fase propedeutica;
- ❷ Valutazione preliminare;
- ❸ Valutazione approfondita;
- ❹ Pianificazione degli interventi successivi.

C1.1 – Fase propedeutica

Consiste nella costituzione del Gruppo di Gestione della Valutazione cui partecipano:

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC	<i>pag. 5 di 32</i>

- Dirigenti ad hoc delegati dal datore di lavoro;
- RLS;
- RSPP;
- MC.

Il Gruppo di Gestione della Valutazione deve pianificare la procedura di valutazione, promuoverla all'interno della struttura organizzativa, sviluppare una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale e sviluppare un piano di valutazione del rischio

C1.2 – Valutazione preliminare

Il modello utilizza come strumento per la valutazione preliminare una lista di controllo frutto di una revisione critica della proposta del "Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro", successiva alla sperimentazione e al feedback di 800 aziende, a cura dello SPISAL dell'ULSS 20 del Veneto e della Cattedra di Medicina del Lavoro di Verona, anche alla luce delle specifiche indicazioni della Commissione consultiva.

La lista contiene un elenco ampliato degli indicatori proposti dalla Commissione consultiva, suddivisi per famiglie (eventi sentinella, fattori di contenuto del lavoro e fattori di contesto del lavoro).

La lista di controllo permette di effettuare una valutazione delle condizioni di rischio attraverso la compilazione degli indicatori che sono stati inseriti secondo il seguente schema:

II – EVENTI SENTINELLA (10 indicatori aziendali)	II – CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)	III – CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)
Infortuni	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	Funzione e cultura organizzativa
Assenze per malattia		
Assenze dal lavoro	Pianificazione dei compiti	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Carico di lavoro – ritmo di lavoro	Evoluzione della carriera
Turnover	Orario di lavoro	Autonomia decisionale e controllo del lavoro
Procedimenti/sanzioni disciplinari		
Richieste di visite straordinarie		Rapporti interpersonali sul lavoro
Segnalazioni di stress lavoro-correlato		
Istanze giudiziarie		Interfaccia casa-lavoro

A ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area. I punteggi delle 3 aree vengono sommati e la somma dei punteggi attribuiti alle 3 aree consente di identificare il livello di rischio dell'organizzazione di lavoro, esprimendo il punteggio ottenuto in valore percentuale, rispetto al punteggio massimo.

Nella tabella seguente i tre livelli di rischio.

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	<i>All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC</i>	<i>pag. 6 di 32</i>

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
RISCHIO NON RILEVANTE ≤ 25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Va previsto un piano di monitoraggio, anche solo il controllo degli eventi sentinella, ma non la valutazione approfondita.
RISCHIO MEDIO > 25% e ≤ 50%	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 con la valutazione approfondita. Il monitoraggio può essere espletato tramite una compilazione periodica della lista di controllo.
RISCHIO ALTO > 50 %	L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio stress lavoro-correlato, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Il monitoraggio può essere espletato tramite una compilazione periodica della lista di controllo.

C1.3 – 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. Si affianca e integra l'analisi degli indicatori oggettivi previsti nella valutazione preliminare e, in nessun caso, può essere considerata sostitutiva.

Tra gli strumenti riportati dalle indicazioni della Commissione consultiva, questionari, focus group, interviste semi-strutturate utili a caratterizzare, su basi scientifiche, la percezione dei lavoratori relativamente ai fattori di contesto e di contenuto del lavoro, il modello INAIL ha scelto la metodologia messa a punto dall'HSE, che utilizza un questionario-strumento indicatore applicabile in maniera efficace in tutte le realtà lavorative con più di 10 lavoratori. Il questionario-strumento indicatore è composto da 35 domande riguardanti le condizioni di lavoro ritenute potenziali cause di stress all'interno dell'organizzazione di lavoro, precedute da una scheda di rilevazione dei dati socio-demografici. Per mantenere la caratteristica dell'anonimato, tuttavia, la scheda va compilata solo per realtà lavorative con 50 o più lavoratori.

Il questionario-strumento indicatore può essere somministrato anche solamente a quei Gruppi Omogenei di Lavoratori per i quali si sono evidenziati dei rischi nella valutazione preliminare.

Il monitoraggio dell'efficacia degli interventi correttivi adottati può essere condotto attraverso una nuova somministrazione del questionario-strumento indicatore.

C1.4 – Pianificazione degli interventi successivi

I risultati ottenuti dalla fase preliminare e da quella approfondita, se effettuata, devono essere oggetto della pianificazione e analisi del loro significato nel contesto dell'organizzazione di lavoro, al fine di permettere al datore di lavoro l'adozione delle eventuali misure correttive necessarie all'eliminazione/riduzione del rischio e del relativo piano di monitoraggio.

Per identificare le misure correttive da adottare, può essere utile la tecnica del focus group, che risulta, comunque, un buon sistema per far emergere le problematiche specifiche dell'organizzazione di lavoro e per un "traduzione" dei risultati degli strumenti utilizzati nelle fasi precedenti.

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	<i>All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC</i>	<i>pag. 7 di 32</i>

E' poi necessario garantire la diffusione dei risultati della valutazione e una corretta informazione sul significato complessivo degli stessi, evitando il rischio di focalizzare l'attenzione solo ai risultati del questionario (se è stata fatta la valutazione approfondita), piuttosto che all'intero processo, inclusi i dati emersi nella fase preliminare.

Le misure correttive devono necessariamente essere verificate in un piano di monitoraggio sull'efficacia delle stesse.

D – VALUTAZIONE PRELIMINARE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

D1 – ASPETTI GENERALI

Questa sezione del documento contiene la descrizione dell'attività dell'organizzazione di lavoro e delle sue articolazioni.

D1.1 - Responsabilità

Le principali responsabilità aziendali sono le seguenti:

Datore di Lavoro: **PROCURATORE DELLA REPUBBLICA**

Dirigenti: **Giorgio PETRANI;**

SOSTITUTI PROCURATORI;

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale:

Medico Competente:

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza:

D1.2 – Attività svolte

Gli operatori della Procura della Repubblica svolgono principalmente attività d'ufficio relative alla gestione delle pratiche del Procuratore della Repubblica e dei Sostituti Procuratori, durante tali attività è previsto l'uso del videoterminale. Alcuni operatori, durante alcune ore della giornata lavorativa, svolgono anche attività di sportello aperto al pubblico, durante le quali ricevono pratiche e documenti, forniscono informazioni, pratiche e documenti, ecc. Alcuni operatori accedono abitualmente agli archivi, presso i quali trasportano le pratiche o, comunque, trasportano le pratiche fra i vari uffici.

Il Procuratore e i Sostituti Procuratori (magistrati) si occupano delle indagini. L'attività, che può comprendere anche l'uso del videoterminale, viene svolta all'interno degli uffici o delle aule di udienza e può essere svolta anche all'esterno della struttura.

Alle dirette dipendenze del Procuratore e dei Sostituti Procuratori sono presenti alcune Aliquote di Polizia Giudiziaria provenienti dai corpi dei Carabinieri, della Polizia di Stato e della Guardia di Finanza. Tali operatori sono dipendenti dei rispettivi corpi, ma, a tutti gli effetti, lavoratori della Procura della Repubblica, in quanto comandati dal Procuratore e dai Sostituti Procuratori.

D2 – FASI DELLA VALUTAZIONE

La valutazione del rischio stress lavoro-correlato si è svolta nelle seguenti fasi:

- Riunione preliminare per la definizione del Gruppi Omogenei di Lavoratori e delle modalità di svolgimento della valutazione (22/12/2010);

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	<i>All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC</i>	<i>pag. 8 di 32</i>

- ➔ Richiesta dei dati relativi agli eventi sentinella agli uffici preposti (22/12/2010);
- ➔ Elaborazione della programmazione temporale e individuazione del termine finale per l'espletamento delle attività di valutazione in data 29/12/2010 (allegato al presente documento);
- ➔ Ricezione dei dati relativi agli eventi sentinella da parte degli uffici preposti (27/04/2011);
- ➔ Riunione con il gruppo di lavoro costituito dal Dirigente Amministrativo e dal RLS per la raccolta dei dati relativi al contenuto e al contesto di lavoro e per l'interpretazione dei dati relativi agli eventi sentinella (27/04/2011).

D2.1 – Soggetti che hanno partecipato alle fasi della valutazione

Alla riunione preliminare (22/12/2010) hanno partecipato:

- ☐ Dirigente Amministrativo);
- ☐ (RLS);
- ☐ (RSPP);
- ☐

Alla riunione per la raccolta dei dati del 27/04/2011 hanno partecipato:

- ☐ (Dirigente Amministrativo);
- ☐ (RLS);
- ☐ (Studio).

D2.2 – GOL individuati

Date le diverse tipologie di attività svolte e le diverse responsabilità, si è convenuto di individuare i seguenti quattro GOL:

- Dirigente Amministrativo, Responsabili di Segreteria, Ufficio o Casellario;
- Procuratore della Repubblica e Sostituti Procuratori;
- Operatori delle Segreterie, degli Uffici, del Casellario e del Servizio di Supporto;
- Aliquote di Polizia Giudiziaria.

Del primo GOL fanno parte, in pratica, oltre al Dirigente Amministrativo, tutti i preposti. I Sostituti Procuratori, pur essendo qualificabili come dirigenti per la sicurezza, non sono stati inseriti nello stesso GOL, ma in un GOL a parte, in quanto svolgono attività completamente diverse. Anche tutti gli operatori rientranti nelle Aliquote di Polizia Giudiziaria sono stati inseriti in un GOL dedicato, mentre i restanti operatori, impiegati nei vari uffici, segreterie, ecc. sono stati inseriti in un unico GOL, in quanto le attività svolte sono simili.

D3 – DATI RACCOLTI

D3.1 – Dirigente Amministrativo e Responsabili di Segreteria, Ufficio o Casellario

EVENTI SENTINELLA

N.	INDICATORE	2008	2009	2010	PUNT	NOTE
1	Indici infortunistici	0	0	0	0	
2	Assenze per malattia	87	67	157	4	

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i>	DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	<i>All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC</i>		<i>pag. 9 di 32</i>

N.	INDICATORE	2008	2009	2010	PUNT	NOTE
3	Assenze dal lavoro	58	72	59	1	
4	Ferie non godute	0	0	0	0	
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	0	0	0	0	
6	% rotazione del personale	0	0	0	0	
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	0	0	0	0	
8	Richieste di visite mediche straordinarie MC	0	1	0	0	
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori	0	0	0	0	
10	Istanze giudiziarie	0	0	0	0	
TOTALE PUNTEGGIO					5	

AREA CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE DI LAVORO						
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE		
1	Esp. a rumore sup. al secondo livello di azione	No	0			
2	Inadeguato confort acustico	No	0			
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	No	0			
4	Microclima adeguato	No	1			
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività a elevato impegno visivo	No	1			
6	Rischio di MMC	No	0			
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	-	0	Non previsti		
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	No	0			
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	Sì	0			
10	Esposizione a vibrazioni superiori al limite d'azione	No	0			
11	Adeguata manutenzione di macchine e attrezzature	Sì	0			
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	No	0			
13	Esposizione a rischio biologico	No	0			
TOTALE PUNTEGGIO			2			

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	<i>All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC</i>	<i>pag. 10 di 32</i>

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	No	0	
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	No	1	
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	No	0	
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	No	0	
18	Chiara definizione dei compiti	Si	0	
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	No	1	
TOTALE PUNTEGGIO			2	

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
20	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	Si	0	
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	Si	1	
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno di lavorativo	No	0	
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	No	0	
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	No	0	
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	-	0	Non previsto
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	No	0	
27	Lavoro con utilizzo di macchine e attrezzature ad alto rischio	No	0	
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e procedure	No	0	
TOTALE PUNTEGGIO			1	

ORARIO DI LAVORO				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	Si	1	
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	Si	1	

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	<i>All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC</i>	<i>pag. 11 di 32</i>

ORARIO DI LAVORO				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
31	E' presente un orario di lavoro rigido (non flessibile)	No	0	
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	Si	1	
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	Si	0	
34	E' presente il lavoro a turni	No	0	
35	E' abituale il lavoro notturno a turni	No	0	
36	E' presente il lavoro notturno fisso o a rotazione	No	0	
TOTALE PUNTEGGIO			3	

AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
37	Diffusione organigramma aziendale	Si	0	
38	Presenza di procedure aziendali	Si	0	
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	Si	0	
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	Si	0	
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	No	1	
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale	Si	0	Uso di bacheche e posta elettronica
43	Effettuazione di riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	Si	0	
44	Presenza di un piano formativo per la crescita personale dei lavoratori	Si	0	La formazione dei lavoratori viene gestita da un ufficio centralizzato di Bologna
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	Si	0	
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento	No	1	
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo	Si	0	
TOTALE PUNTEGGIO			2	

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	<i>All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC</i>	<i>pag. 12 di 32</i>

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	Si	0	
49	I ruoli sono chiaramente definiti	Si	0	
50	Vi è una sovraesposizione di ruoli differenti nelle stesse persone	Si	1	
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	No	0	
TOTALE PUNTEGGIO			1	

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	No	1	
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	No	1	L'ordinamento li prevede, ma al momento non vengono applicati
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	No	1	
TOTALE PUNTEGGIO			3	

AUTONOMIA DECISIONALE				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	Si	1	
56	I lavoratori hanno sufficientemente autonomia per l'esecuzione dei compiti	Si	0	
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	Si	0	
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	Si	0	
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione del lavoro svolto	No	0	
TOTALE PUNTEGGIO			1	

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	<i>All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC</i>	<i>pag. 13 di 32</i>

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	Si	0	
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	Si	0	
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	No	0	
TOTALE PUNTEGGIO			0	

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale	Si	0	
64	Possibilità di orario flessibile	Si	0	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	Si	0	
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	Si	0	
TOTALE PUNTEGGIO			0	

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

EVENTI SENTINELLA		
INDICATORE	PUNTEGGIO	RISCHIO
Indicatori aziendali	5	NON RILEVANTE
TOTALE EVENTI SENTINELLA	0	NON RILEVANTE
AREA CONTENUTO DEL LAVORO		
INDICATORE	PUNTEGGIO	RISCHIO
Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	2	NON RILEVANTE
Pianificazione dei compiti	2	NON RILEVANTE
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	1	NON RILEVANTE
Orario di lavoro	3	MEDIO
TOTALE AREA CONTENUTO DEL LAVORO	8	NON RILEVANTE
AREA CONTESTO DEL LAVORO		
INDICATORE	PUNTEGGIO	RISCHIO
Funzione e cultura organizzativa	2	NON RILEVANTE
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	1	NON RILEVANTE
Evoluzione della carriera	3	ALTO

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	<i>All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC</i>	<i>pag. 14 di 32</i>

Autonomia decisionale controllo del lavoro	1	NON RILEVANTE
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	NON RILEVANTE
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	-1	
TOTALE AREA CONTESTO DEL LAVORO	6	NON RILEVANTE
TOTALE PUNTEGGIO DI RISCHIO	14	NON RILEVANTE

D3.2 – Procuratore della Repubblica e Sostituti Procuratori

EVENTI SENTINELLA

N.	INDICATORE	2008	2009	2010	PUNT	NOTE
1	Indici infortunistici	0	0	0	0	
2	Assenze per malattia	90	0	0	0	
3	Assenze dal lavoro	0	0	0	0	
4	Ferie non godute	34	21	0	0	
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	0	0	0	0	
6	% rotazione del personale	0	0	0	0	
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	0	0	0	0	
8	Richieste di visite mediche straordinarie MC	0	0	0	0	
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori	0	0	0	0	
10	Istanze giudiziarie	0	0	0	0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

AREA CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE DI LAVORO						
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE		
1	Esp. a rumore sup. al secondo livello di azione	No	0			
2	Inadeguato confort acustico	No	0			
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	No	0			
4	Microclima adeguato	No	1			
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività a elevato impegno visivo	No	1			
6	Rischio di MMC	No	0			
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	-	0	Non sono previsti		
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro	No	0			

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC	pag. 15 di 32

AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE DI LAVORO				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
	solitario			
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	Sì	0	
10	Esposizione a vibrazioni superiori al limite d'azione	No	0	
11	Adeguatezza manutenzione di macchine e attrezzature	Sì	0	
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	No	0	
13	Esposizione a rischio biologico	No	0	
TOTALE PUNTEGGIO			2	

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	No	0	
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	No	1	
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	No	0	
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	No	0	
18	Chiara definizione dei compiti	Sì	0	
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	No	1	
TOTALE PUNTEGGIO			2	

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
20	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	Sì	0	
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	Sì	1	
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno di lavorativo	No	0	
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	No	0	
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	No	0	
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	-	0	Non previsto

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	<i>All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC</i>	<i>pag. 16 di 32</i>

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	Si	1	
27	Lavoro con utilizzo di macchine e attrezzature ad alto rischio	No	0	
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e procedure	No	0	
TOTALE PUNTEGGIO			2	

ORARIO DI LAVORO				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	Si	1	
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	Si	1	
31	E' presente un orario di lavoro rigido (non flessibile)	No	0	
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	Si	1	
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	Si	0	
34	E' presente il lavoro a turni	No	0	
35	E' abituale il lavoro notturno a turni	No	0	
36	E' presente il lavoro notturno fisso o a rotazione	No	0	
TOTALE PUNTEGGIO			3	

AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
37	Diffusione organigramma aziendale	Si	0	
38	Presenza di procedure aziendali	Si	0	
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	Si	0	
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	Si	0	
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	No	1	
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale	Si	0	Uso di bacheche e posta elettronica
43	Effettuazione di riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	Si	0	

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	<i>All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC</i>	<i>pag. 17 di 32</i>

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
44	Presenza di un piano formativo per la crescita personale dei lavoratori	Si	0	La formazione dei lavoratori viene gestita da un ufficio centralizzato di Bologna
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	Si	0	
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento	No	1	
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo	Si	0	
TOTALE PUNTEGGIO			2	

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	Si	0	
49	I ruoli sono chiaramente definiti	Si	0	
50	Vi è una sovraesposizione di ruoli differenti nelle stesse persone	No	0	
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	No	0	
TOTALE PUNTEGGIO			0	

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	No	1	
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	No	1	
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	No	1	
TOTALE PUNTEGGIO			3	

AUTONOMIA DECISIONALE				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	Si	1	
56	I lavoratori hanno sufficientemente autonomia per l'esecuzione dei compiti	Si	0	

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC	pag. 18 di 32

AUTONOMIA DECISIONALE				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	Si	0	
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	Si	0	
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione del lavoro svolto	No	0	
TOTALE PUNTEGGIO			1	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	Si	0	
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	Si	0	
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	No	0	
TOTALE PUNTEGGIO			0	

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale	Si	0	
64	Possibilità di orario flessibile	Si	0	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	Si	0	
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	Si	0	
TOTALE PUNTEGGIO			0	

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

EVENTI SENTINELLA		
INDICATORE	PUNTEGGIO	RISCHIO
Indicatori aziendali	0	NON RILEVANTE
TOTALE EVENTI SENTINELLA	0	NON RILEVANTE
AREA CONTENUTO DEL LAVORO		
INDICATORE	PUNTEGGIO	RISCHIO
Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	2	NON RILEVANTE

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	<i>All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC</i>	<i>pag. 19 di 32</i>

EVENTI SENTINELLA		
INDICATORE	PUNTEGGIO	RISCHIO
Pianificazione dei compiti	2	NON RILEVANTE
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	2	NON RILEVANTE
Orario di lavoro	3	MEDIO
TOTALE AREA CONTENUTO DEL LAVORO	9	NON RILEVANTE
AREA CONTESTO DEL LAVORO		
INDICATORE	PUNTEGGIO	RISCHIO
Funzione e cultura organizzativa	2	NON RILEVANTE
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	NON RILEVANTE
Evoluzione della carriera	3	ALTO
Autonomia decisionale controllo del lavoro	1	NON RILEVANTE
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	NON RILEVANTE
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	-1	
TOTALE AREA CONTESTO DEL LAVORO	5	NON RILEVANTE
TOTALE PUNTEGGIO DI RISCHIO	14	NON RILEVANTE

D3.3 – Operatori delle Segreterie, degli Uffici, del Casellario e del Servizio di Supporto

EVENTI SENTINELLA

N.	INDICATORE	2008	2009	2010	PUNT	NOTE
1	Indici infortunistici	0	0	0	0	
2	Assenze per malattia	116	132	168	4	
3	Assenze dal lavoro	83	242	186	1	
4	Ferie non godute	0	0	0	0	
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	0	0	0	0	
6	% rotazione del personale	0	0	0	0	
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	0	0	0	0	
8	Richieste di visite mediche straordinarie MC	0	0	0	0	
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori	0	0	0	0	
10	Istanze giudiziarie	0	0	0	0	
TOTALE PUNTEGGIO					5	

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	<i>All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC</i>	<i>pag. 20 di 32</i>

AREA CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE DI LAVORO				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
1	Esp. a rumore sup. al secondo livello di azione	No	0	
2	Inadeguato confort acustico	No	0	
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	No	0	
4	Microclima adeguato	No	1	
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività a elevato impegno visivo	No	1	
6	Rischio di MMC	Si	1	Solo per i lavoratori che accedono agli archivi
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	-	0	Non previsti
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	No	0	
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	Si	0	
10	Esposizione a vibrazioni superiori al limite d'azione	No	0	
11	Adeguata manutenzione di macchine e attrezzature	Si	0	
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	No	0	
13	Esposizione a rischio biologico	No	0	
TOTALE PUNTEGGIO			3	

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	No	0	
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	No	1	
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	No	0	
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	No	0	
18	Chiara definizione dei compiti	Si	0	
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	No	1	
TOTALE PUNTEGGIO			2	

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	<i>All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC</i>	<i>pag. 21 di 32</i>

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
20	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	Si	0	
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	Si	1	
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno di lavorativo	No	0	
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	Si	1	Solo per alcuni operatori
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	No	0	
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	-	0	Non previsto
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	No	0	
27	Lavoro con utilizzo di macchine e attrezzature ad alto rischio	No	0	
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e procedure	No	0	
TOTALE PUNTEGGIO			2	

ORARIO DI LAVORO				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	Si	1	
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	Si	1	
31	E' presente un orario di lavoro rigido (non flessibile)	No	0	
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	Si	1	
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	Si	0	
34	E' presente il lavoro a turni	No	0	
35	E' abituale il lavoro notturno a turni	No	0	
36	E' presente il lavoro notturno fisso o a rotazione	No	0	
TOTALE PUNTEGGIO			3	

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	<i>All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC</i>	<i>pag. 22 di 32</i>

AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
37	Diffusione organigramma aziendale	Si	0	
38	Presenza di procedure aziendali	Si	0	
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	Si	0	
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	No	1	
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	No	1	
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale	Si	0	Uso di bacheche e posta elettronica
43	Effettuazione di riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	Si	0	
44	Presenza di un piano formativo per la crescita personale dei lavoratori	Si	0	La formazione dei lavoratori viene gestita da un ufficio centralizzato di Bologna
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	Si	0	
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento	No	1	
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo	Si	0	
TOTALE PUNTEGGIO			3	

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	Si	0	
49	I ruoli sono chiaramente definiti	Si	0	
50	Vi è una sovraesposizione di ruoli differenti nelle stesse persone	Si	1	
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	No	0	
TOTALE PUNTEGGIO			1	

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	No	1	

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	<i>All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC</i>	<i>pag. 23 di 32</i>

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	No	1	
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	No	1	
TOTALE PUNTEGGIO			3	

AUTONOMIA DECISIONALE				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	No	0	
56	I lavoratori hanno sufficientemente autonomia per l'esecuzione dei compiti	Sì	0	
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	Sì	0	
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	Sì	0	
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione del lavoro svolto	No	0	
TOTALE PUNTEGGIO			0	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	Sì	0	
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	Sì	0	
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	No	0	
TOTALE PUNTEGGIO			0	

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale	Sì	0	
64	Possibilità di orario flessibile	Sì	0	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	Sì	0	

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC	pag. 24 di 32

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	Si	0	
TOTALE PUNTEGGIO			0	

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

EVENTI SENTINELLA		
INDICATORE	PUNTEGGIO	RISCHIO
Indicatori aziendali	5	NON RILEVANTE
TOTALE EVENTI SENTINELLA	0	NON RILEVANTE
AREA CONTENUTO DEL LAVORO		
INDICATORE	PUNTEGGIO	RISCHIO
Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	3	NON RILEVANTE
Pianificazione dei compiti	2	NON RILEVANTE
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	2	NON RILEVANTE
Orario di lavoro	3	MEDIO
TOTALE AREA CONTENUTO DEL LAVORO	10	NON RILEVANTE
AREA CONTESTO DEL LAVORO		
INDICATORE	PUNTEGGIO	RISCHIO
Funzione e cultura organizzativa	3	NON RILEVANTE
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	1	NON RILEVANTE
Evoluzione della carriera	3	ALTO
Autonomia decisionale controllo del lavoro	0	NON RILEVANTE
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	NON RILEVANTE
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	-1	
TOTALE AREA CONTESTO DEL LAVORO	6	NON RILEVANTE
TOTALE PUNTEGGIO DI RISCHIO	16	NON RILEVANTE

D3.3 – Aliquote di Polizia Giudiziaria

EVENTI SENTINELLA

N.	INDICATORE	2008	2009	2010	PUNT	NOTE
1	Indici infortunistici	0	0	0	0	
2	Assenze per malattia	90	15	24	0	
3	Assenze dal lavoro	0	0	0	0	

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC	pag. 25 di 32

N.	INDICATORE	2008	2009	2010	PUNT	NOTE
4	Ferie non godute	0	0	0	0	
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	0	0	0	0	
6	% rotazione del personale	0	0	0	0	
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	0	0	0	0	
8	Richieste di visite mediche straordinarie MC	0	0	0	0	
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori	0	0	0	0	
10	Istanze giudiziarie	0	0	0	0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

AREA CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE DI LAVORO						
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE		
1	Esp. a rumore sup. al secondo livello di azione	No	0			
2	Inadeguato confort acustico	No	0			
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	No	0			
4	Microclima adeguato	No	1			
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività a elevato impegno visivo	No	1			
6	Rischio di MMC	No	0			
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	-	0	Non previsti		
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	No	0			
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	Si	0			
10	Esposizione a vibrazioni superiori al limite d'azione	No	0			
11	Adeguate manutenzione di macchine e attrezzature	Si	0			
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	No	0			
13	Esposizione a rischio biologico	No	0			
TOTALE PUNTEGGIO			2			

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	<i>All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC</i>	<i>pag. 26 di 32</i>

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	No	0	
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	No	1	
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	No	0	
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	No	0	
18	Chiara definizione dei compiti	Si	0	
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	No	1	
TOTALE PUNTEGGIO			2	

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
20	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	Si	0	
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	Si	1	
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno di lavorativo	No	0	
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	No	0	
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	No	0	
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	-	0	Non previsto
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	Si	1	
27	Lavoro con utilizzo di macchine e attrezzature ad alto rischio	No	0	
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e procedure	No	0	
TOTALE PUNTEGGIO			2	

ORARIO DI LAVORO				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	Si	1	
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	Si	1	

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	<i>All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC</i>	<i>pag. 27 di 32</i>

ORARIO DI LAVORO				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
31	E' presente un orario di lavoro rigido (non flessibile)	No	0	
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	Si	1	
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	Si	0	
34	E' presente il lavoro a turni	No	0	
35	E' abituale il lavoro notturno a turni	No	0	
36	E' presente il lavoro notturno fisso o a rotazione	No	0	
TOTALE PUNTEGGIO			3	

AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
37	Diffusione organigramma aziendale	Si	0	
38	Presenza di procedure aziendali	Si	0	
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	Si	0	
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	No	1	
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	No	1	
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale	Si	0	Uso di bacheche e posta elettronica
43	Effettuazione di riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	Si	0	
44	Presenza di un piano formativo per la crescita personale dei lavoratori	No	1	
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	Si	0	
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento	No	1	
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo	Si	0	
TOTALE PUNTEGGIO			4	

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	Si	0	

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	<i>All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC</i>	<i>pag. 28 di 32</i>

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
49	I ruoli sono chiaramente definiti	Si	0	
50	Vi è una sovraesposizione di ruoli differenti nelle stesse persone	No	0	
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	No	0	
TOTALE PUNTEGGIO			0	

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	No	1	
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	No	1	
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	No	1	
TOTALE PUNTEGGIO			3	

AUTONOMIA DECISIONALE				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	No	0	
56	I lavoratori hanno sufficientemente autonomia per l'esecuzione dei compiti	Si	0	
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	Si	0	
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	Si	0	
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione del lavoro svolto	No	0	
TOTALE PUNTEGGIO			0	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	Si	0	

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i>	DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	<i>All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC</i>		<i>pag. 29 di 32</i>

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	Si	0	
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	No	0	
TOTALE PUNTEGGIO			0	

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO				
N.	INDICATORE	RISP	PUNT	NOTE
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale	Si	0	
64	Possibilità di orario flessibile	Si	0	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	Si	0	
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	Si	0	
TOTALE PUNTEGGIO			0	

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

EVENTI SENTINELLA		
INDICATORE	PUNTEGGIO	RISCHIO
Indicatori aziendali	0	NON RILEVANTE
TOTALE EVENTI SENTINELLA	0	NON RILEVANTE
AREA CONTENUTO DEL LAVORO		
INDICATORE	PUNTEGGIO	RISCHIO
Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	2	NON RILEVANTE
Pianificazione dei compiti	2	NON RILEVANTE
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	2	NON RILEVANTE
Orario di lavoro	3	MEDIO
TOTALE AREA CONTENUTO DEL LAVORO	9	NON RILEVANTE
AREA CONTESTO DEL LAVORO		
INDICATORE	PUNTEGGIO	RISCHIO
Funzione e cultura organizzativa	4	NON RILEVANTE
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	NON RILEVANTE
Evoluzione della carriera	3	ALTO
Autonomia decisionale controllo del lavoro	0	NON RILEVANTE
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	NON RILEVANTE

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI RAVENNA	<i>Titolo:</i> DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	<i>Rif. doc.:</i> All. 10.3 <i>Ediz.:</i> 1 <i>Rev.:</i> 0 <i>Data:</i> 10/06/2011
	<i>All. 10.3 – VALUTAZIONE RISCHIO SLC</i>	<i>pag. 30 di 32</i>

Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	-1	
TOTALE AREA CONTESTO DEL LAVORO	6	NON RILEVANTE
TOTALE PUNTEGGIO DI RISCHIO	15	NON RILEVANTE

E – CONCLUSIONI

E1 – RIEPILOGO DEL LIVELLO DI RISCHIO PER I GOL INDIVIDUATI

Al termine della valutazione preliminare effettuata, sono stati calcolati i livelli di rischio per i Gruppi Omogenei di Lavoratori INDIVIDUATI riportati nella tabella seguente:

GOL	PUNTEGGIO	RISCHIO
Dirigente Amministrativo e Responsabili di Segreteria, Ufficio o Casellario	14	NON RILEVANTE
Procuratore della Repubblica e Sostituti Procuratori	14	NON RILEVANTE
Operatori delle Segreterie, degli Uffici, del Casellario e del Servizio di Supporto	16	NON RILEVANTE
Aliquote di Polizia Giudiziaria	15	NON RILEVANTE

Per tutti i GOL, è presente un rischio stress lavoro-correlato non rilevante.

E2 – MISURE CORRETTIVE

Dato il livello di rischio non rilevante, non sono necessarie misure correttive.

E3 – MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DELLA VALUTAZIONE

Come previsto dal modello INAIL, in caso di rischio non rilevante, il piano di monitoraggio può ridursi a un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella.

Si prevede, quindi, di controllare annualmente tale indice e di ripetere la valutazione entro due anni.

Si veda il programma di monitoraggio allegato.

F – ALLEGATI

F1 – Programmazione temporale dell'attività di valutazione redatta il 29/12/2010;

F2 – Piano di monitoraggio

