



ALLEGATO AL DVR

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO – CORRELATO (METODO INDICATORI OGGETTIVI)

D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (D. Lgs. 106/2009)

Azienda	Istituto Comprensivo Giovanni XXII (infanzia-primaria secondaria di 1° grado)
Sede Legale	Via Ofanto 29 San Ferdinando di Puglia (BT)
Sede Operativa	Via Ofanto 29 San Ferdinando di Puglia (BT)

Rev.	Motivazione	Data
00	Emissione	
01	Revisione ed aggiornamento 2022-2023	
02	Revisione ed aggiornamento 2023-2024	16.11.2023
03		
04		
05		

Timbro e Firma

Nicola Selletti



[Signature]

Istituto Comprensivo Giovanni XXIII (infanzia-primaria-secondaria 1°grado)	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	02
		Data	16.11.23
		Pag2	

Indice

Indice.....	2
Premessa	3
Introduzione.....	4
Che cosa è lo stress	6
Metodo di Valutazione del rischio stress -lavoro correlato.....	7
Analisi indicatori oggettivi aziendali di stress (utilizzo check-list).....	7
Fase 1 – Definizione Punteggi Aree	9
A – Area Indicatori Aziendali	9
B – Area Contesto Del Lavoro	10
C – Area Contenuto del Lavoro	13
Fase 2 - identificazione della Condizione di Rischio.....	16
Tabella dei Livelli di Rischio	17
Fase 3 - Valutazione Percezione Dello Stress Dei Lavoratori.....	18
Anagrafica Aziendale	19
Dati occupazionali.....	20
Descrizione dell’azienda e dell’attività	21
Organizzazione Aziendale della Sicurezza	21
Presentazione dei risultati	
Piano di attuazione delle Misure di Prevenzione e delle azioni di Miglioramento.....	21
Dichiarazione del Datore di Lavoro.....	23

Istituto Comprensivo Giovanni XXIII (infanzia-primaria-secondaria 1°grado)	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	02
		Data	16.11.23
		Pag3	

Premessa

La recente approvazione del D. Lgs 81/08 in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro introduce l'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato in tutte le aziende, secondo i contenuti dell'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 che ha accolto l'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato conclusosi l'8 ottobre 2004 (accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE-“Confindustria europea”; UEAPME - associazione europea artigiano e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale). L'Accordo quadro europeo mira a promuovere la crescita di consapevolezza e comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti puntando l'attenzione sui possibili segnali che potrebbero essere indicatori delle manifestazioni di problemi da stress lavoro-correlato.

Lo scopo della valutazione del rischio stress lavoro correlato è quello di guidare e sostenere datori di lavoro e lavoratori nella riduzione del rischio attraverso l'analisi degli indicatori oggettivi aziendali e l'eventuale rilevazione delle condizioni di stress percepito dai lavoratori.

Istituto Comprensivo Giovanni XXIII (infanzia-primaria-secondaria 1°grado)	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	02
		Data	16.11.23
		Pag4	

Introduzione

Il mondo del lavoro, specie negli ultimi anni, ha subito profondi cambiamenti, susseguitisi a una velocità sorprendente. La concorrenza e la competizione sono le nuove “regole” imposte dal mercato. Il sottodimensionamento è una realtà diffusa e la flessibilità del lavoro non è un’eccezione: si tende a ridurre al minimo gli organici, cresce il fenomeno del pendolarismo di lunga tratta, la mobilità, la flessibilità, la richiesta/esigenza frenetica e pressante di ri-adattamento continuo, la precarizzazione, l’incertezza. D’altro canto l’individuo ha trasformato il significato e la realtà del lavoro da pura prestazione strumentale ad attività significativa per sé e per la società. Il lavoro diventa vita, soddisfazione, identificazione, valorizzazione e realizzazione personale, momento di crescita e scambio, relazione e confronto. Tutto questo ha comportato l’insorgenza di nuovi rischi sociali in particolare rischi di natura psico-sociale e quindi la necessità di valutarli per garantire il pieno benessere sul luogo di lavoro a tutela della sicurezza e della salute del lavoratore.

Primi riferimenti alla valutazione e prevenzione dei rischi di natura psico-sociale si ritrovano:

- nell’articolo 2087 del codice civile, che sancisce l’obbligo per l’imprenditore di tutelare la personalità morale del lavoratore;
- nell’art. 8 bis dello stesso decreto che individua tra gli obiettivi di apprendimento dei corsi di formazione che costituiscono requisito per la nomina degli RSPP anche conoscenze di natura psicosociale;
- nell’accordo Stato-Regioni sulla formazione degli RSPP, che definisce i rischi psicosociali come stress, burnout- e mobbing.

Con l’emanazione del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 la contemplazione dei rischi di natura psico-sociale trova pieno riconoscimento e puntuale identificazione; in particolare viene reso esplicito al datore di lavoro l’obbligo di valutare il rischio “stress da lavoro”. L’articolo 28 comma 1 di detto decreto stabilisce, infatti, che la valutazione dei rischi “deve riguardare tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress – lavoro correlato, secondo i contenuti dell’accordo europeo dell’8 ottobre 2004.”

Nell’Accordo Europeo siglato a Bruxelles l’8 ottobre del 2004 dal sindacato europeo e dalle associazioni datoriali europee; UEAPME - associazione europea artigiano e PMI; CEEP – associazione europea imprese partecipate dal pubblico impiego e di interesse economico generale, e recepito nell’accordo interconfederale del 9 giugno 2008, lo stress viene definito come una condizione, accompagnata a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche e sociali, che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di rispondere alle richieste o di essere all’altezza delle aspettative. In pratica l’individuo può ben adattarsi a reagire alle pressioni cui è sottoposto nel breve termine, e questo può essere considerato anche positivo, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre i singoli individui possono reagire diversamente ad una stessa situazione oppure reagire diversamente a situazioni simili in momenti diversi della propria vita. Lo stress quindi non è una malattia ma una esposizione prolungata ad esso può ridurre l’efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.

Per meglio comprendere la gravità e la diffusione di tale fenomeno basti pensare che lo stress è il secondo problema sanitario legato all’attività lavorativa segnalato più di frequente in Europa, un problema che colpisce il 22% dei lavoratori dell’UE (2005). Dagli studi condotti è emerso che una percentuale compresa tra il 50% e il

Istituto Comprensivo Giovanni XXIII (infanzia-primaria-secondaria 1°grado)	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	02
		Data	16.11.23
		Pag5	

60% di tutte le giornate lavorative perse è riconducibile allo stress. Nel 2002 il costo economico annuo dello stress legato all'attività lavorativa nell'Unione Europea ammontava a 20 miliardi di euro: i problemi psico-sociali rischiano di incidere pesantemente non solo sulla salute del singolo, ma anche su quella delle aziende e delle economie nazionali.

Lo stress potenzialmente può colpire qualsiasi posto di lavoro e qualunque lavoratore indipendentemente dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro.

Tutte le manifestazioni distress sul lavoro non vanno però considerate causate dal lavoro stesso; infatti anche lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro, in tal caso entriamo, però, in una sfera che sfugge al controllo e al potere del datore di lavoro; quest'ultimo può intervenire sull'organizzazione del lavoro, sull'ambiente lavorativo, ma non sulla sfera privata del lavoratore.

L'obiettivo del citato Accordo Europeo del 2004 è, appunto, quello di offrire ai datori di lavoro un modello che consenta di individuare, prevenire e gestire i problemi legati allo stress lavoro correlato.

A tal proposito il D. Lgs 106/09 (correttivo del D. Lgs. 81/08) ha introdotto il comma 1-bis dell'art. 28 che stabilisce che la valutazione dello stress lavoro correlato debba essere effettuata nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

Il 25 marzo 2010 è stata approvata dal Coordinamento Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro la guida operativa per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato presentata alla 9th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology.

Sulla base di tale guida operativa e della ampia produzione scientifica disponibile sul tema e delle proposte pervenute, la Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha approvato in data 17.11.2010 le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato pubblicate con lettera circolare del 18.11.2010 (Prot. 15 /SEGR/0023692) del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Pertanto, al fine della valutazione del rischio stress lavoro-correlato, nel presente documento si è fatto riferimento a tali indicazioni che rappresentano un percorso metodologico per l'attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

La valutazione è inserita in un percorso che prevede il coinvolgimento della Direzione Aziendale, opportune azioni di comunicazione e informazione, l'acquisizione di specifiche competenze da parte del RSPP e del Medico Competente e la loro partecipazione attiva insieme a quella del RLS, la formazione di Lavoratori, Dirigenti e Preposti, la consultazione dei lavoratori, la valutazione del rischio e l'adozione di misure collettive, la verifica dei cambiamenti ottenuti e la gestione di singoli casi, nonché il monitoraggio nel tempo.

Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme.

Istituto Comprensivo Giovanni XXIII (infanzia-primaria-secondaria 1°grado)	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	02
		Data	16.11.23
		Pag6	

Che cosa è lo stress

Lo stress è la reazione adattativa generale di un organismo a sollecitazioni esterne (stressors). Questa risposta adattativa è una condizione fisiologica normale degli esseri viventi, ma può arrivare ad essere patologica in situazioni estreme. Quando l'individuo viene sollecitato dagli stressors ha una prima reazione di allarme e si prepara a reagire, indipendentemente dallo specifico fattore di stress; segue una seconda fase di resistenza in cui tenta di adattarsi alla nuova situazione provocata dall'agente stressante; infine se il tentativo di adattamento si protrae nel tempo in maniera eccessiva, subentra la terza fase, quella dell'esaurimento funzionale, in cui l'individuo non riesce più a mantenere lo stato di adattamento. Se la risposta alle pressioni avviene in breve termine e utilizzando le proprie risorse, lo stress può essere considerato positivo e viene definito eustress, al contrario, quando, per lungo tempo la risposta è poco adattativa e non si hanno le capacità necessarie per affrontare le nuove condizioni, lo stress è negativo e viene definito distress. Individui diversi rispondono in maniera differente ad uno stesso stimolo facendo supporre che prima della manifestazione dello stress, lo stimolo viene elaborato attraverso processi cognitivi.

I sintomi dello stress si manifestano come disturbi a livello fisico (emicrania, disturbi gastrointestinali, variazione della pressione arteriosa, ecc.); a livello comportamentale (abuso di alcool, farmaci, tabacco, droghe, ecc.); a livello psicologico (disagio, ansia, irritabilità, depressione, ecc). Il rapido cambiamento delle condizioni e delle caratteristiche del lavoro e le richieste sempre più pressanti sulle risorse personali ed emotive dei lavoratori hanno incrementato i fattori di disagio psicosociale. La coattività organizzativa, la precarietà del posto di lavoro, l'incertezza dei ruoli e degli obiettivi personali ed aziendali, la mancanza di ricompense e di autonomia decisionale, l'esposizione ad agenti nocivi per la salute, sono caratteristiche che possono indurre allo stress con gravi conseguenze sulla salute dei lavoratori. Il lavoratore distressato assume un atteggiamento di fuga dal lavoro, di difficoltà nelle relazioni interpersonali e di diminuzione della performance. Forme di disagio psicologico legate allo stress da lavoro, se protratte nel tempo, diventano delle vere e proprie sindromi, quali la Sindrome Corridoio, caratterizzata dalla mancanza di gestire le competenze lavorative e quelle private e il Burn-out, che colpisce soprattutto i lavoratori appartenenti alle professioni "di aiuto". Una condizione organizzativa stressogena è il mobbing, un fenomeno di emarginazione e di esclusione di un lavoratore da parte di colleghi o superiori, attraverso comportamenti aggressivi e violenti, per un periodo determinato di tempo con l'intenzionalità di estrometterlo dall'ambiente di lavoro.

Istituto Comprensivo Giovanni XXIII (infanzia-primaria-secondaria 1°grado)	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	02
		Data	16.11.23
		Pag7	

Metodo di Valutazione del rischio stress-lavoro correlato

La valutazione del rischio stress lavoro correlato ha valore di indicazione minima per le aziende, con particolare riferimento alle piccole e medie imprese. Fondamentale è, come per tutti gli altri rischi, l'assegnazione della valutazione ai soggetti della prevenzione aziendale: Datore di Lavoro, RSPP, RLS, MC, oltre ad eventuali altri soggetti interni/esterni indicati dalle organizzazioni. La valutazione del rischio stress è stata effettuata facendo riferimento ad una metodologia di tipo qualitativo e si articola in tre FASI principali:

- FASE1. Inquadramento degli indicatori oggettivi, ossia verificabili, che è possibile associare a condizioni di stress da lavoro, attraverso la compilazione della check list di indicatori verificabili, appositamente predisposta (descritta nei paragrafi seguenti)
- FASE2. Individuazione del livello di rischio stress lavoro-correlato che viene valutato in modo graduale (BASSO, MEDIO, ALTO). In questa fase devono essere già ipotizzate e pianificate azioni di miglioramento.
- FASE3. Misura della percezione dello stress dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di strumenti specifici (es. questionari) che verranno analizzati in modo aggregato, nel senso che non saranno considerate le singole condizioni di stress occupazionale, bensì quelle dell'organizzazione (tale fase è obbligatoria nel caso in cui il rischio venga classificato come MEDIO o ALTO).

Istituto Comprensivo Giovanni XXIII (infanzia-primaria-secondaria 1°grado)	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	02
		Data	16.11.23
		Pag8	

Analisi indicatori oggettivi aziendali di stress (utilizzo check-list)

Fase 1 - Valutazione Indicatori Oggettivi Stress Lavoro Correlato

L'intervento deve permettere di acquisire e valutare gli indicatori verificabili che la letteratura associa allo stress da lavoro.

La check list (riportata nei paragrafi seguenti) permette di rilevare numerosi parametri, tipici delle condizioni di stress, riferibili ai DATI AZIENDALI ed al CONTESTO e CONTENUTO del lavoro. Come già detto, è compilata dal datore di lavoro, che ne ha la responsabilità, in collaborazione con il Responsabile ed i componenti del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, insieme ad altre figure organizzative significative (responsabile del personale, qualche capo reparto, un lavoratore esperto per anzianità e /o competenze, ecc.), oltre ad eventuali consulenti esterni.

L'équipe valutativa può compilare una scheda unica per l'azienda oppure, per livelli di complessità organizzativa più elevata, utilizzare la check list per partizioni organizzative o mansioni omogenee. Per esempio, la scheda può essere compilata per gruppi di lavoratori con simili mansioni (amministrativi rispetto ad altri dipendenti), oppure per partizione organizzativa (reparti, area commerciale, aree produttive, ecc.).

La compilazione delle tre aree della checklist permette di acquisire una "stima" delle condizioni di rischio che sarà di livello BASSO – MEDIO – ALTO. Gli indicatori che sono stati inseriti tendono a quantificare parametri, il più possibile verificabili, secondo il seguente schema:

Istituto Comprensivo Giovanni XXIII (infanzia-primaria-secondaria 1°grado)	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	02
		Data	16.11.23
		Pag9	

AREA A - INDICATORI AZIENDALI (10 indicatori)

AREA B - CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)

AREA C - CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)

Area Indicatori aziendali	Area Contesto del lavoro	Area Contenuto del lavoro
1. Infortuni 2. Assenze per malattia 3. Assenze dal lavoro 4. Ferie non godute 5. Rotazione del personale 6. Turnover 7. Procedimenti/ Sanzioni disciplinari 8. Richieste visite straordinarie 9. Segnalazioni stress lavoro-correlato 10. Istanze giudiziarie	11. Funzione e cultura organizzativa 12. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione 13. Evoluzione della carriera 14. Autonomia decisionale – controllo del lavoro 15. Rapporti interpersonali sul lavoro 16. Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	17. Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro 18. Pianificazione dei compiti 19. Carico di lavoro – ritmo di Lavoro 20. Orario di lavoro

FASE 2: Identificazione DEI LIVELLI DI RISCHIO

La somma dei punteggi attribuiti alle 3 aree consente di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO, esprimendo il punteggio ottenuto in valore percentuale, rispetto al punteggio massimo.

Fase 1 – Definizione Punteggi Aree

A – Area Indicatori Aziendali

N.B. (Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni)

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO		
1	Indici infortunistici	0	1 (*)	4		
2	Assenteismo (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorative)	0	1	4		
3	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0	1	4		
4	% Ferie non godute	0	1	4		
5	% Rotazione del personale non programmata	0	1	4		
6	Cessazione rapporti di lavoro/ turnover	0	1 (*)	4		
7	Procedimenti/sanzioni disciplinari	0	1 (*)	4		
8	Richieste visite med. Straordinarie medico competente	0	1 (*)	4		
9	Segnalazioni scritte medico competente di condizioni stress al lavoro	No 0		Si 4		
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento	No 0		Si 4		

(*) gli indicatori con l'asterisco: nel caso in cui la risposta INALTERATO corrisponda a 0, si segna la X nella casella DIMINUITO. Es: l'Azienda ha 0 (zero) infortuni negli ultimi 3 anni. Seguendo le istruzioni dovrebbe segnare INALTERATO perché non ci sono variazioni. In questo caso però, INALTERATO indica una condizione non cambiata perché non migliorabile; motivo per cui la X si segna su diminuito e non su inalterato.

INDICATORE	No	Si
Istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali o segnalazione di molestia morale protratta da parte di centro specializzato	0	Situazione che vincola la valutazione al secondo livello di approfondimento (mediante questionari) dello stress lavoro correlato

B – Area Contesto Del Lavoro

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Diffusione organigramma aziendale	0	1			
2	Presenza di procedure aziendali	0	1			
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0	1			
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0	1			
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS18001:2007	0	1			
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	0	1			
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0	1			
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0	1			
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0	1			
10	Presenza di codice etico e di comportamento	0	1			
11	Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	0	1			

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO		NOTE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0	1			
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0	1			
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	0	1	1-.....		
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0	1	1-.....		

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO		NOTE
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0	1			
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0	1			
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0	1			

--

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO		NOTE
1	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0	1	1-.....		
2	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0	1			
3	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0	1			
4	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0	1			
5	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0	1	1-.....		

--

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO		NOTE
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0	1			
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	0	1			
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	0	1	1-.....		

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO		NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0	1			
2	Possibilità di orario flessibile	0	1			
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0	1			
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0	1			

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore “-1”**.

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore “0”**.

C – Area Contenuto del Lavoro

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



PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO		NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0	1	1-.....		
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0	1			
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0	1	1-.....		
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0	1	1-.....		
5	Chiara definizione dei compiti	0	1			
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0	1			



CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO		NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	0	1			
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0	1	1-.....		
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0	1	1-.....		
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0	1	1-.....		
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	0	1	1-.....		
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0	1	1-.....		Se non previsto segnare NO
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0	1	1-.....		
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	0	1	1-.....		
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	0	1	1-.....		



ORARIO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO		NOTE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	0	1	1-.....		
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0	1	1-.....		
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0	1	1-.....		
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0	1	1-.....		
5	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	0	1			
6	E' presente il lavoro a turni	0	1	1-.....		
7	E' presente il lavoro a turni notturni	0	1	1-.....		
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0	1	1-.....		



Istituto Comprensivo Giovanni XXIII (infanzia-primaria-secondaria 1°grado)	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	02
		Data	16.11.23
		Pag16	

LEGENDA INDICATORI ORGANIZZATIVI

% Assenze dal lavoro

S'intendono le condizioni sotto elencate:

- Permessi retribuiti
- Permessi per malattia
- Periodi di aspettativa per motivi personali
- Assenze ingiustificate
- mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.)

Non si considera assenza la non presenza legata ad agitazione di carattere sindacale quali scioperi ed assemblee autorizzate.

Formula di calcolo: $[\text{Num. ore lavorative perse} / \text{Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto}] \times 100$

% Ferie non godute

Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione.

Formula di calcolo: $[\text{Num. digiornidiferiecontrattualmenteprevistee maturate} - \text{Num. digiornidiferie usufruite}] \times 100\%$

Trasferimenti interni richiesti dal personale

Per trasferimento di personale si intende il passaggio di un dipendente da una "Unità Funzionale" interna all'impresa ad un'altra.

Taletipoditrasferimentodisolitoètesoaconiugareleesigenzepersonalideidipendenti con quelle delle Unità Funzionali.

Formula di calcolo:

$[(\text{Num. richieste (*) di trasferimento} / \text{Num. trasferimenti avvenuti}) / \text{Num. totali lavoratori}] \times 100$

(*) Per richieste si intendono tutte quelle pervenute includendo quelle accettate e quelle non accettate.

% Rotazione del personale (usciti-entrati)

Con questo indicatore s'intende il ciclo di rinnovo o la sostituzione del personale, cioè la misura del tasso in cui una data impresa incrementa o perde il proprio personale. La velocità di rotazione/ricambio (in inglese turnover) può essere alta, quando vengono assunte diverse persone nuove in azienda e ne escono altrettante. Bassa quando il ciclo di assunti-dimessi è minore.

Secondo Schlesingerand Heskett, 1991, quando si fa un esame dei costi (sia quelli reali, come il tempo speso per reclutare una nuova risorsa, sia i costi di opportunità, come la perdita di produttività), il costo del ricambio/rotazione/turnover di un lavoratore è stato stimato essere fino al 150% del pacchetto remunerativo del lavoratore.

Formula di calcolo: $[(\text{Num. Lavoratori usciti} + \text{Num. Lavoratori entrati}) / \text{Num. totali lavoratori}] \times 100$

Fase 2 - identificazione della Condizione di Rischio

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 – 25%		MEDIO 25 –50%		ALTO 50 – 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori Aziendali *		0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO		0		2		5	

* Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 e 10, si inserisce nella tabella finale il valore 0

Se il risultato del punteggio è compreso tra 11 e 20, si inserisce nella tabella finale il valore 2

Se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40, si inserisce nella tabella finale il valore 5

CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 – 25%		MEDIO 25 –50%		ALTO 50 – 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa		0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione		0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera		0	1	2		3	
Autonomia decisionale – controllo del lavoro		0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro		0	1	2		3	
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro*							
TOTALE PUNTEGGIO		0	8	9	17	18	26

* se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -1. Se superiore a 0, inserire il valore 0

CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro		0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti		0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro		0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro		0	2	3	5	6	8

TOTALE PUNTEGGIO

	0	13	14	25	26	36
--	---	----	----	----	----	----

I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	
CONTESTO DEL LAVORO	
CONTENUTO DEL LAVORO	
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	

Tabella dei Livelli di Rischio

	DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
	0	17	RISCHIO BASSO ≤25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.
	18	34	RISCHIO MEDIO >di 25% ≤ 50%	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. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di approfondimento (coinvolgimento diretto dei lavoratori) Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall'art. 29 D. Lgs 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.
	35	67	RISCHIO ALTO >di 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare il secondo livello di approfondimento con la valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. Come per il rischio medio, è necessario provvedere alla verifica dell'efficacia delle azioni di miglioramento entro un anno. Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall' art.29 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.

Istituto Comprensivo Giovanni XXIII (infanzia-primaria-secondaria 1°grado)	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	02
		Data	16.11.23
		Pag19	

Fase 3 - Valutazione Percezione Dello Stress Dei Lavoratori

Rischio basso

Nel caso che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per tutta l'impresa o per le singole partizioni organizzative o per le mansioni, abbia rilevato un rischio BASSO, non è necessario procedere ulteriormente. Si dovranno attuare le misure di miglioramento, monitorare il rischio, secondo le indicazioni normative, la presenza di eventi sentinella e, comunque si dovrà ripetere la valutazione ogni due anni.

Rischio medio

Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare tutte le azioni di miglioramento che saranno riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato.

Ogni eventuale punteggio MEDIO riferito ad una singola area, è un'indicazione che si può tradurre in proposte ed azioni di miglioramento specifiche.

Rischio alto

Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola area, si devono adottare tutte le azioni di miglioramento riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato.

In questo caso, la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per l'intera azienda o per una partizione organizzativa o per mansione deve necessariamente proseguire con il secondo livello di approfondimento, ossia con la valutazione della percezione di stress dei lavoratori.

L'analisi dei dati oggettivi relativi alla procedura descritta innanzi ha evidenziato un livello di rischio basso-nullo e pertanto per meglio valutare il livello soggettivo di benessere percepito nella istituzione da parte di docenti e personale ATA, è stato somministrato un questionario anonimo con più livelli di risposta e aperto ad altre opzioni (altro).

Il questionario è stato desunto dalle linee suggerite dall'INAIL e, ritenute sufficienti a cogliere il reale livello di benessere percepito dal momento che l'analisi dei dati oggettivi non consente di percepire il reale clima che in una istituzione si "respira" a meno di numeri davvero preoccupanti (elevato numero di contenziosi e azioni disciplinari, richieste di congedo e aspettative che eccedono dal fisiologico dato numerico annuale, eventuali visite ispettive chieste all'USR o ordinate dallo stesso a seguito di segnalazione ecc.), atteso che le assenze per malattia anche per periodi superiori a 30 gg. non risulta siano da attribuire a fattori endogeni alla struttura scolastica, ma piuttosto a fattori esogeni influenzati anche dal clima che la pandemia da Covid Sars2 a partire dal marzo 2020 ha contribuito a cristallizzare.

A tal proposito sono significative le risposte date alla domanda n° 5 (eventuali molestie o comportamenti scortesi) nella quale quasi il 90% ha risposto in maniera negativa, mentre il 10% ha precisato che i fattori negativi provengono dall'esterno (dalle famiglie), il che se è confortante per l'assenza di elementi negativi interni, è da valutare per quanto attiene il rapporto conflittuale con le famiglie che potrebbe essere anche stato influenzato dalle vicissitudini relative alla Didattica a distanza e al prolungato lockdown.

I fattori che evidenziano il basso grado di conflittualità interna e l'assenza di potenziali sintomi di

Istituto Comprensivo Giovanni XXIII (infanzia-primaria-secondaria 1°grado)	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	02
		Data	16.11.23
		Pag20	

Burn-out sono evidenziati sia dalle risposte date al quesito relativo alla solidarietà dei colleghi docenti che a quello di trovare nel dirigente la assertività necessaria a risolvere conflitti sorti sul lavoro.

La ripetizione della domanda se sul lavoro si è soggetti a prepotenze o vessazioni, la risposta è negativa per il 90 % mentre il restante 10% risponde in maniera non chiara o la attribuisce a genitori e pertanto si ritiene non sia da attribuire ad interpretazioni estensive personali, tanto è che l'opzione sempre non ha nessun elemento di valutazione.

In ultimo alla domanda se le relazioni sul luogo di lavoro sono tese, il 94% risponde in maniera negativa, il 4% ne percepisce l'eventuale esistenza e solo il 2% lo attesta come esistente.

Allo stato attuale pertanto non risulta vi siano situazioni del genere

Al questionario compilato on line e, si ripete, completamente anonimo, hanno partecipato il 90 % dei lavoratori.

L'analisi dei dati relativi ai periodi di malattia > a 5 gg rilevati per il personale docente (primaria e secondaria) e per il personale ATA per il periodo 2019-2020 e 2020-2021 evidenziano la non pertinenza dei fattori di stress correlato con l'insorgenza di periodi di malattia.

Non vi è stata evidenza di procedimenti disciplinari e il turn over relativo è quello legato alle nomine su graduatoria che l'istituzione scolastica è deputata a fare dopo che gli USR provinciali e regionali hanno espletato le loro prerogative.

I trasferimenti ad altra sede sono tutti relativi a motivazioni afferenti il pendolarismo interprovinciale e non a motivazione di ordine "ambientale".

Va però evidenziato che il fattore malattia rilevato per il personale ATA potrebbe essere associato sia alle classi di età del personale stesso, sia alla carenza di organico e di riflesso al carico di lavoro che si riflette su una categoria che presenta una classe di età spesso compresa tra 55 e 67 anni.

Dalla analisi delle risposte date, in particolare di quelle risposte ritenute "sentinella" e significative delle dinamiche interne, si può concludere che il rischio da lavoro stress – correlato è assente o basso, pur se nell'ottica di ridurre ulteriormente le percezioni di episodiche difficoltà vanno posti in essere interventi di miglioramento ulteriore della comunicazione interna e della resilienza dei singoli lavoratori.

Ed in effetti sulla scorta della esperienza diretta si può certamente affermare che da parte della Dirigenza Scolastica sono stati posti in essere interventi di miglioramento della resilienza individuale e collettiva sia nei confronti dei fattori esogeni sia nei confronti di eventuali fattori esogeni.

Dalla analisi dei dati forniti dalla segreteria scolastica, in occasione dell'aggiornamento del documento, ne scaturisce la determinazione di rischio basso e pertanto, la definizione di un ambiente di lavoro confortevole.

Istituto Comprensivo Giovanni XXIII (infanzia-primaria-secondaria 1°grado)	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	02
		Data	16.11.23
		Pag21	

Il successo delle iniziative realizzate da tutto il corpo docente:

- 1- accoglienza;
- 2- open day;
- 3- attività teatrali;
- 4- concerto di natale
- 5- iniziative di lettura e book sharing.

Tutte iniziative realizzate nel rispetto rigoroso dei protocolli generali e di quelli particolari realizzati in collaborazione con l’Rspp di istituto, attestano l’aver realizzato un clima di lavoro sereno ed efficace oltre che resiliente rispetto ai fattori evidenziati.

Istituto Comprensivo Giovanni XXIII (infanzia-primaria-secondaria 1°grado)	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	02
		Data	16.11.23
		Pag22	

Anagrafica Aziendale

Azienda	Istituto comprensivo Giovanni XXIII (Infanzia-Primaria-Secondaria di 1°grado)
Attività	Insegnamento- collaborazione scolastica /amministrazione
Sede legale	Via Ofanto 29 San Ferdinando di P. (BT)
Sede operativa	Via Ofanto 29 San Ferdinando di P. (BT)
Datore di Lavoro	Dirigente Scolastico prof. Nicola Valente
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)	Arch. Sergio Musci (docente risorsa interna)
Medico Competente	Dott.ssa Marilena Ciciriello
Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	Prof. Salvatore Russo (eletto RSU)

Dati occupazionali

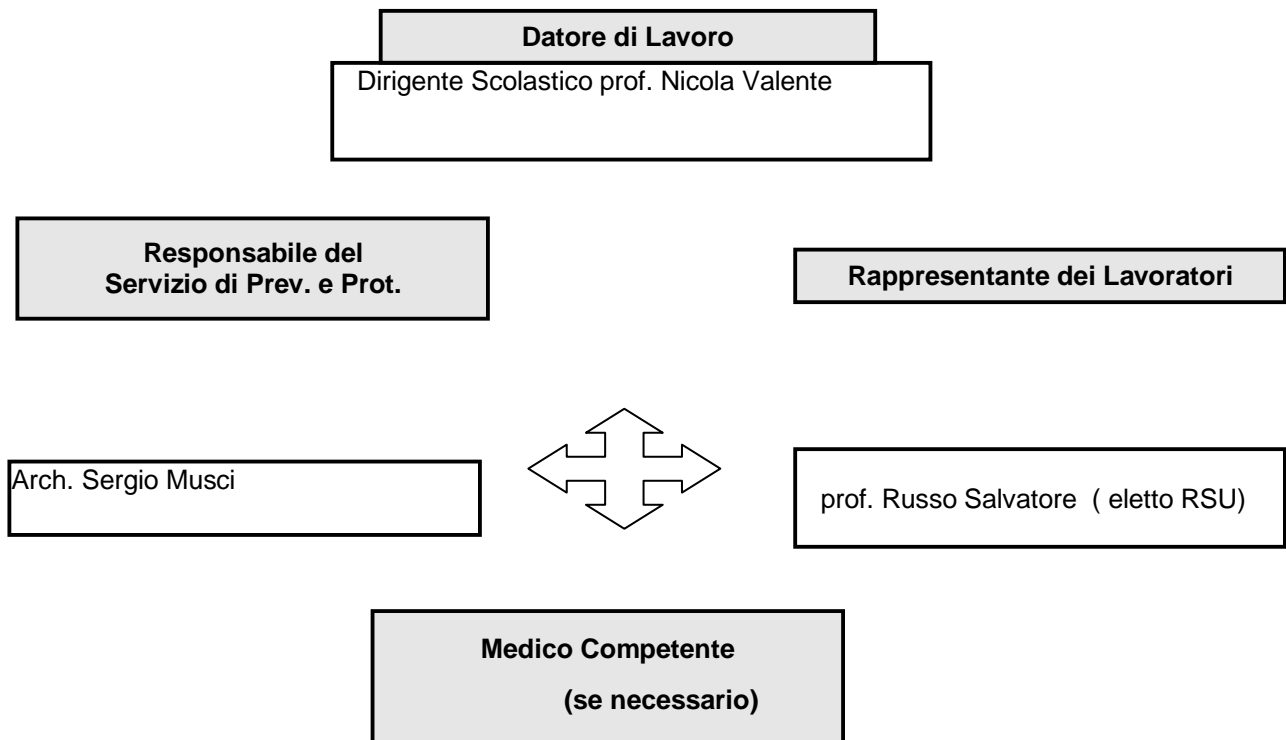
Nominativo	Mansione	Ambiente di Lavoro
Nicola Valente	Dirigente Scolastico	Presidenza
Nunzia Borraccino	D.S.G.A.	Uffici - Segreterie
Pergola Matteo	Assistente Amministrativo	Uffici - Segreterie
Leonetti Vanna	Assistente Amministrativo	Uffici - Segreterie
Barile Angela Maria	Assistente amministrativo	Uffici - Segreterie
Cirulli Antonio	Assistente amministrativo	Uffici - Segreterie
Borraccino Emanuele	Collaboratore scolastico	Ambito scolastico
Capacchione Giuseppe	Collaboratore scolastico	Ambito scolastico
Monterisi Chiara	Collaboratore scolastico	Ambito scolastico
Masucci Francesco	Collaboratore scolastico	Ambito scolastico
Marino Fabio	Collaboratore scolastico	Ambito scolastico
Labianca Nicola	Collaboratore scolastico	Ambito scolastico
Spina Anna Grazia	Collaboratore Scolastico	Ambito scolastico
Zippone Gerarda	Collaboratore Scolastico	Ambito scolastico
Balducci Mariolina	Collaboratore Scolastico	Ambito scolastico
Cusmai Maria	Collaboratore Scolastico	Ambito scolastico
Tucci Giovanna	Collaboratore Scolastico	Ambito scolastico
Perrone Gianluca	Collaboratore Scolastico	Ambito scolastico
Ficco Ivana (al 31.12.2023)	Collaboratore scolastico	Ambito scolastico
Docenti	Insegnamento	Ambito scolastico, presidenza, segreterie, Aule, Laboratorio scientifico, smart-lab -Informatica
Allievi	alunni	Ambito scolastico, presidenza, segreterie, Aule, Laboratorio scientifico, smart-lab -Informatica

Istituto Comprensivo Giovanni XXIII (infanzia-primaria-secondaria 1°grado)	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	02
		Data	16.11.23
		Pag24	

Descrizione dell'azienda e dell'attività

Attività di tipo didattico-educativo con svolgimento di lezioni in orario dalle 7,55 alle 14.00

Organizzazione Aziendale della Sicurezza



Piano di attuazione delle Misure di Prevenzione e delle azioni di Miglioramento

Per mettere in atto un percorso di riduzione del rischio e miglioramento continuo, l'organizzazione utilizza la valutazione dello stress come base per la condivisione (discussione e comunicazione) dei risultati utili per la gestione del rischio, ma anche per la (ri)progettazione dei fattori organizzativi di disagio.

La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può comportare l'adozione di misure che possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi ed introdotte sotto forma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati.

Istituto Comprensivo Giovanni XXIII (infanzia-primaria-secondaria 1°grado)	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro – Correlato Metodo Indicatori Oggettivi	Revisione	02
		Data	16.11.23
		Pag25	

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro che integra la politica aziendale con la partecipazione e la collaborazione del gruppo ed individua le misure di prevenzione e può adottare un codice di condotta aziendale.

Gli interventi per la riduzione dei rischi, già programmati con la valutazione degli indicatori oggettivi e soggettivi, si integrano con le misure derivanti dalla valutazione degli indicatori oggettivi tra i quali:

- **la formazione dei dirigenti e dei lavoratori** per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento
- **l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti**, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.
- **la sorveglianza sanitaria come misura di prevenzione secondaria** quando si evidenzia un rischio residuo non basso che non può essere ridotto con interventi sull'organizzazione del lavoro.

La valutazione dello stress lavoro correlato dovrebbe prevedere una fase di monitoraggio del miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori già in fase di pianificazione.

Questo livello di monitoraggio può prevedere l'analisi periodica degli indicatori oggettivi e degli indicatori di salute attraverso la verifica con medico competente o specialisti designati ed il livello di attuazione delle misure di prevenzione identificate per la riduzione del rischio.

Al fine di eliminare, ridurre e gestire i rischi emersi in virtù degli aspetti organizzativi e/o gestionali che si sono rivelati critici l'Organizzazione aziendale intende pianificare ed ha posto in essere le seguenti misure di prevenzione e miglioramento accompagnate dal monitoraggio costante dell'adeguatezza delle misure introdotte e delle modalità di attuazione delle stesse:

1. **Attivazione di uno sportello di ascolto in sinergia con la responsabile dei servizi sociali del comune di San Ferdinando di Puglia Dott.ssa Campese – psicologa; - misura da riattivare -**
2. **Sottoscrizione di una polizza assicurativa per garantire i periodi di ospedalizzazione-quarantena a causa di eventuali contagi SarsCov2; - misura attivata –**
3. **Progettazione ed esecuzione di corso di formazione per attività di prevenzione stress generico – resilienza; - misura da attivare -**
4. **Miglioramento del clima lavorativo con attuazione di forme di socializzazione dei “conflitti “eventualmente insorgenti tra docenti e tra docenti e gruppi classe. – misura attivata-**

Dichiarazione del Datore di Lavoro

Il sottoscritto, Dirigente Scolastico **Nicola Valente** qualità di Datore di Lavoro dell'Istituto Comprensivo Giovanni XXIII (secondaria 1°grado-Primaria-Infanzia) con sede legale in San Ferdinando di Puglia (BT) alla Via Ofanto 29

DICHIARA

che il procedimento sulla valutazione dei rischi ex art. 17 del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., è stato attuato in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, con il Medico Competente previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

San Ferdinando di Puglia (BT) li 16-11-2023



Il Datore di Lavoro
Dirigente Scolastico
(prof. Nicola Valente)

Il Responsabile del S.P.P.
(arch. Sergio Musci)

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
(prof. Russo Salvatore)