



Regione Sicilia



MI



Unione
Europea

MINISTERO ISTRUZIONE
Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia
ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"
Via Balatelle, 18 - 95037 - San Giovanni La Punta (CT)
Tel. 095/7177802 Fax 095/7170287
e-mail ctic84800a@istruzione.it - ctic84800a@pec.istruzione.it - sito web
www.icdallachiesa.edu.it
Codice Fiscale 90004490877 - Codice Meccanografico CTIC84800A

VALUTAZIONE DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO

tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

(Artt. 17 e 28 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.)
(D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106) Anno scolastico 2016/17

IL DATORE DI LAVORO

(Dirigente Scolastico dott. ssa Cali Pierina Maddalena)

in collaborazione con
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

(Ing.re. Furnari Pietro)

per consultazione
IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

(Sig.ra Natalina Leone)

INTRODUZIONE

Quadro normativo di riferimento

L'attuale quadro normativo di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, costituito dal Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, ha specificamente individuato lo "stress lavoro-correlato" come uno dei rischi oggetto, sia di valutazione, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, puntualmente richiamato dal decreto stesso, sia di una conseguente adeguata gestione dello stesso. Inoltre, ha demandato alla Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza del lavoro il compito di "elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro correlato", successivamente emanate il 17/11/2010 sotto forma di un "percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo..."

Definizione

La definizione maggiormente accreditata identifica lo SLC come una condizione di squilibrio che si verifica quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative; tale condizione acquista rilevanza e può avere effetti negativi sull'individuo, e di conseguenza sull'azienda, se è intensa e prolungata nel tempo.

Lo SLC è causato da fattori propri del Contenuto e del Contesto del lavoro (quali, ad esempio, inadeguata gestione dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, scarso supporto da parte del capo, cattivi rapporti con i colleghi) e produce effetti negativi sull'azienda in termini, tra gli altri, di impegno del lavoratore, prestazione e produttività del personale.

Tutti questi elementi rappresentano per l'azienda evidenti costi che possono essere sensibilmente ridotti applicando, in maniera consapevole e partecipata, un percorso di valutazione e gestione degli aspetti di organizzazione, Contenuto e Contesto del lavoro, che possono determinare lo SLC percorso che, al di là del mero rispetto degli obblighi della normativa, venga intrapreso quale opportunità di sviluppo e accrescimento del benessere e della produttività dell'azienda.

GRUPPO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE

Il Gruppo di gestione della valutazione è stato **formalmente costituito**, con decreto di nomina del Dirigente scolastico in data 05/11/2020 prot. n. 7200. E risulta così costituito:

DATORE DI LAVORO	DIRIGENTE SCOLASTICO DOTT.SSA CALI' PIERINA MADDALENA
RSPP,	INGEGNERE FURNARI PIETRO
RLS/A.A.	SIG.RA NATALINA LEONE
1° COLL. DEL DS	INS.TE ALI' GIOVANNI
2° COLL DEL DS	INS.TE FERLITO ANGELA
3°COLLABORATORE DEL DS	INS.TE MUSICO' MARISA GIUSEPPINA
COLL.SCOLASTICO	SIG. RA CAPONNETTO SILVANA

Ai componenti del Gruppo di gestione è stata resa specifica formazione/informazione su aspetti chiave relativi alla gestione del rischio SLC, sulla metodologia da adottare e sugli strumenti di valutazione che devono essere utilizzati in data 13/04/2021

DESCRIZIONE GENERALE DEL METODO DI LAVORO ADOTTATO DAL GRUPPO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE

Il metodo e gli strumenti utilizzati hanno tenuto conto di alcuni principi ed indirizzi desunti dalla letteratura sull'argomento e delle indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro pubblicate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 18/11/2010

La valutazione si è basata sull'applicazione dei seguenti tre strumenti:

Identificazione dei gruppi omogenei di lavoratori	Sono stati individuati 3 gruppi omogenei di lavoratori: docente; collaboratori scolastici, assistenti amministrativi
Valutazione preliminare	Analisi di Eventi sentinella
	Rilevazione e analisi degli indicatori di Contenuto e di Contesto del lavoro
Individuazione del grado di rischio	Attribuzione di punteggi a ciascuna area
Sviluppo e stesura del piano di valutazione e gestione del rischio	

La rilevazione e l'analisi degli indicatori di Contenuto e di Contesto del lavoro è stata effettuata attraverso l'attribuzione di punteggi ottenuti secondo le formule di seguito indicate:

Calcolo del punteggio di Area degli Eventi sentinella	<p>se il risultato del punteggio indicatori aziendali è compreso tra 0 e 10, si inserisce nella tabella finale il valore 0;</p> <p>se il risultato del punteggio è compreso tra 11 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore 6;</p> <p>se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore 16.</p>
Calcolo del punteggio complessivo dell'Area Ambiente di lavoro	somma dei punteggi degli indicatori della dimensione : numero degli indicatori della dimensione x 100
calcolo del punteggio complessivo dell'area di contesto	somma dei punteggi delle singole dimensioni : numero delle dimensioni dell'area contesto del lavoro (le prime cinque) al risultato sottrarre il punteggio dell' - interfaccia casa/lavoro
Calcolo del punteggio finale della Lista di controllo e identificazione del rischio	somma dei punteggi ottenuti nelle 3 aree e identificazione del punteggio di rischio e quindi di verificare il posizionamento del Gruppo omogeneo/azienda nella Tabella dei livelli di rischio

L'identificazione del rischio è stata effettuata sulla base delle indicazioni della Commissione Consultiva

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

Rilevazione e analisi degli indicatori di Contenuto e di Contesto del lavoro

GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI

RIFERIMENTO: A.S. 2019/2020 SEDE : I.C. "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA – SAN GIOVANNI LA PUNTA

N.	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione ottimale	Situazione d'allerta	Situazione d'allarme	PUNTI
1	INVII COMMISSIONE L. 300/70 PER PROBLEMI CONNESSI A COMPORTAMENTI O AD ASSENZE RIPETUTE PER MALATTIA	Insegnanti	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (1) 3 punti	> 5% di casi (1) 6 punti	0
		Personal e ATA	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (2) 3 punti	> 5% di casi (2) 6 punti	0
2	RICHIESTE DI TRASFERIMENTO PER INCOMPATIBILITA' CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	Insegnanti	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (1) 3 punti	> 5% di casi (1) 6 punti	0
		Personal e ATA	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (2) 3 punti	> 5% di casi (2) 6 punti	0
3	CLASSI CON PIÙ DI 27 ALLIEVI FREQUENTANTI	Insegnanti	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (3) 2 punti	> 5% di casi (3) 4 punti	0
4	ESPOSTI DI CLASSI E/O DI GENITORI PERVENUTI AL DS	Insegnanti	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (3) 3 punti	> 5% di casi (3) 6 punti	0
		Personal e ATA	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (3) 3 punti	> 5% di casi (3) 6 punti	0
5	PROCEDIMENTI INTERNI PER SANZIONI DISCIPLINARI	Insegnanti	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (1) 2 punti	> 5% di casi (1) 4 punti	0
		Personal e ATA	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (2) 2 punti	> 5% di casi (2) 4 punti	0

6	SEGNALAZIONI PER PROBLEMI CONNESSI A RELAZIONI INTERPERSONALI O AD ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO PERVENUTE AL DS, AL DSGA, AL RLS O AL MC (se nominato)	Insegnanti	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (1) 2 punti	> 5% di casi (1) 4 punti	0
		Personale ATA	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (2) 2 punti	> 5% di casi (2) 4 punti	0
7	RICHIESTE DI SPOSTAMENTI INTERNI PER INCOMPATIBILITA' CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	Insegnanti	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (1) 2 punti	> 5% di casi (1) 4 punti	0
		Personale ATA	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (2) 2 punti	> 5% di casi (2) 4 punti	0
8	CLASSI CON STUDENTI CERTIFICATI (per disturbi specifici dell'apprendimento o dell'attenzione) CHE NON HANNO L'INSEGNANTE DI SOSTEGNO	Insegnanti	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (3) 3 punti	> 5% di casi (3) 6 punti	0

PUNTEGGIO TOTALE GRIGLIA		0/70
Di cui Insegnanti		0/40
A.T.A		0/30

CHECK LIST

RIFERIMENTO: A.S. 2019-2020

AREA A – AMBIENTE DI LAVORO

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	Condizioni microclimatiche (temperatura, umidità)	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
2	Illuminazione naturale e artificiale	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	1
3	Isolamento acustico degli ambienti di lavoro	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	1
4	Pulizia e ordine	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
5	Spazio di lavoro (cattedra, aula docenti, scrivania, etc.)	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	1
6	Parcheggi	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	1
AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A						4/18

AREA B – B1- CONTESTO DEL LAVORO

SEZIONE PERSONALE DOCENTE

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	Conoscenza e attuazione del regolamento d'istituto nell'esercizio della propria attività lavorativa	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
2	L'assegnazione dei docenti alle classi da parte del Dirigente avviene secondo criteri noti e motivati	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
3	I vigenti criteri di formazione delle classi, deliberati dal Consiglio d'Istituto, sono facilmente accessibili e consultabili on line	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
4	Accoglienza, da parte del Dirigente, delle personali esigenze compatibilmente con le necessità dell'Istituto	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
5	Le circolari emesse dal DS sono chiare, facilmente consultabili e accessibili on line	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
6	I ruoli del personale definiti mediante organigramma – funzionigramma d'Istituto sono chiari e consultabili on line	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0

7	Le istruzioni per lo svolgimento dei propri compiti (decreto di assegnazione di cattedra, nomine individuali, circolari di organizzazione delle attività curricolari/extracurricolari e degli scrutini...) sono chiare e ben definite	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
8	Gli obiettivi e le priorità del lavoro dell'Istituto (RAV, Piano di Miglioramento, PTOF) sono trasparenti e consultabili on line	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
9	Il DS, quando richiesto dal personale, fissa appuntamenti dedicati ed individuali	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
PERSONALE DOCENTE - CONTESTO DEL LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - B						0/27

AREA B –B2- CONTESTO DEL LAVORO

SEZIONE PERSONALE AMMINISTRATIVO – AUSILIARIO - TECNICO

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	Conoscenza e attuazione del regolamento d'istituto nell'esercizio della propria attività lavorativa	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
2	Il DS/DSGA tengono conto delle richieste del personale, compatibilmente con le esigenze dell'Istituzione	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
3	Le circolari emesse dal DS sono chiare, facilmente consultabili e accessibili on line	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
4	I ruoli del personale, definiti mediante organigramma – funzionigramma d'Istituto – Piano Annuale delle Attività A.T.A., sono chiari e consultabili on line	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
5	Le istruzioni per lo svolgimento dei propri compiti (disposizioni di servizio) sono chiare e ben definite	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
6	Gli obiettivi e le priorità del lavoro dell'Istituto (RAV, Piano di Miglioramento, PTOF) sono trasparenti e consultabili on line	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
7	Il DS, quando richiesto dal personale, fissa appuntamenti dedicati ed individuali	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
8	Il DSGA consulta il personale in apposite riunioni, prima della formulazione del Piano annuale delle Attività A.T.A.	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
9	Le motivazioni alla base dell'assegnazione del personale ai settori/reparti di competenza sono comunicate, individualmente o in riunioni apposite	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
PERSONALE A.T.A. - CONTESTO DEL LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - B						0/27

AREA C – C1- CONTENUTO E CARATTERISTICHE DEL LAVORO

SEZIONE PERSONALE DOCENTE

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	I criteri di valutazione degli apprendimenti sono applicati in modo uniforme dai diversi consigli di classe	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
2	I consigli di classe sono coesi al loro interno nell'applicazione dei principi educativi	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	1
3	Il DS approva e sostiene il ruolo educativo degli insegnanti	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
4	All'interno dei consigli di classe c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
5	Vengono organizzati incontri a carattere interdisciplinare	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
6	Si forniscono alle famiglie e agli allievi tutte le informazioni per rendere più trasparente il processo di insegnamento-apprendimento	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
7	L'offerta formativa e di aggiornamento è resa nota e se ne agevola la partecipazione	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
8	Si è personalmente impegnati in incarichi aggiuntivi e/o attività opzionali oltre il proprio servizio ordinario	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
9	Complessivamente, nel proprio lavoro ci si sente appagati	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
10	Complessivamente, le relazioni interpersonali nel contesto lavorativo sono soddisfacenti	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
11	Complessivamente, si riesce ad essere tempestivi nei propri adempimenti lavorativi	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
12	Complessivamente, il supporto ricevuto dal personale A.T.A. (D.S.G.A., assistenti amministrativi, assistenti tecnici, collaboratori scolastici) è efficace ed efficiente	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
PERSONALE DOCENTE - CONTENUTO E CARATTERISTICHE DEL LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - C						1/36

AREA C – C2 - CONTENUTO E CARATTERISTICHE DEL LAVORO

SEZIONE PERSONALE AMMINISTRATIVO

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
2	Durante il lavoro giornaliero si ha la possibilità di usufruire di fisiologiche pause	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
3	I ritmi di lavoro permettono di organizzare le proprie attività in modo funzionale	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	1
4	Il Piano Annuale delle Attività A.T.A. è completo, trasparente e comunicato tempestivamente	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
5	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
6	I software a disposizione in ufficio sono funzionali	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
7	Il personale viene supportato quando deve affrontare nuove procedure di lavoro o applicare una nuova normativa	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
8	Il piano di aggiornamento A.T.A. contenuto nel PTOF è trasparente, consultabile on line e se ne agevola la partecipazione	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
9	Si è personalmente impegnati in attività opzionali aggiuntive oltre il proprio servizio ordinario	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
10	Complessivamente, nel proprio lavoro ci si sente appagati	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
11	Complessivamente, le relazioni interpersonali nel contesto lavorativo sono soddisfacenti	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
12	Complessivamente, si riesce ad essere tempestivi nei propri adempimenti lavorativi	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
PERSONALE AMMINISTRATIVO - CONTENUTO E CARATTERISTICHE DEL LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - C						1/36

AREA C – C-3 CONTENUTO E CARATTERISTICHE DEL LAVORO

SEZIONE PERSONALE AUSILIARIO

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	Le mansioni da svolgere sono chiare e ben definite	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
2	Durante il lavoro giornaliero si ha la possibilità di usufruire di fisiologiche pause	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
3	I ritmi di lavoro permettono di organizzare le proprie attività in modo funzionale	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
4	Il Piano Annuale delle Attività A.T.A. è completo, trasparente e comunicato tempestivamente	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
5	I compiti assegnati sono adeguati e coerenti con il proprio profilo lavorativo	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
6	Le macchine, le attrezzature e i dispositivi di lavoro sono di facile impiego	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
7	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
8	Il piano di aggiornamento A.T.A. contenuto nel PTOF è trasparente, consultabile on line e se ne agevola la partecipazione	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
9	Si è personalmente impegnati in attività opzionali aggiuntive oltre il proprio servizio ordinario	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
10	Complessivamente, nel proprio lavoro ci si sente appagati	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
11	Complessivamente, le relazioni interpersonali nel contesto lavorativo sono soddisfacenti	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
12	Complessivamente, si riesce ad essere tempestivi nei propri adempimenti lavorativi	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
PERSONALE AUSILIARIO - CONTENUTO E CARATTERISTICHE DEL LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - C						0/36

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

PUNTEGGIO TOTALE GRIGLIA + CHECK LIST (GRIGLIA+A+B1+B2+C1+C2+C3+C4)	PUNTI 0+13 TOT.13
--	----------------------------------

Punteggi parziali per categorie omogenee:

DOCENTI	GRIGLIA (DOCENTI)	A	B1	C1	TOTALE
		4	0	0	4
AMMINISTRATIVI	GRIGLIA (ATA)	A	B2	C2	TOTALE
		4	0	1	5
AUSILIARI	GRIGLIA (ATA)	A	B2	C3	TOTALE
		4	0	0	4

VALUTAZIONE COMPLESSIVA E INDIVIDUAZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO

Il punteggio finale della lista di controllo pari a 13:

- non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro;
- evidenzia una fascia di rischio "non rilevante" concludendosi con un "esito negativo";

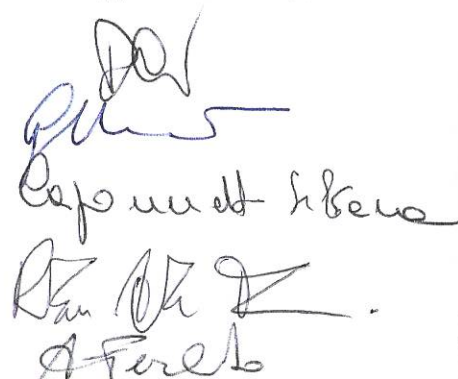
AZIONI INTRAPRESE DALLA COMMISSIONE DELLA GESTIONE DEL RISCHIO

In riferimento alla valutazione complessiva e all'individuazione del livello di rischio si evidenziano le seguenti "Azioni" da mettere in atto:

- Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) e l'intervento formativo ogni 2-3 aa.ss. e, a discrezione del DS (sentito il GV), effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative.

La presente Valutazione dello stress da lavoro correlato è stata elaborata in data 28 Aprile 2021 dal Gruppo di Valutazione.

Il Gruppo di valutazione


Capo unita libero
A. Ferrello