

DOCUMENTO UNICO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI DA INTERFERENZE

ALL.1

obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

(Art. 26 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. - D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106)

SOMMARIO

Premessa	pag.	3
Dati identificativi aziendali	pag.	4
Dati identificativi ditta esterna	pag.	5
Descrizione delle attività	pag.	6
Informazione sui rischi	pag.	7
Coordinamento delle interferenze	pag.	8
Capitolato di sicurezza per l'esecuzione dei lavori in appalto	pag.	9
Scheda informazioni	pag	11

PREMESSA

Il presente documento è stato elaborato secondo quanto previsto dalla normativa nazionale:

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

La funzione del DUVRI è quella di rendere noti all'impresa appaltatrice, incaricata di svolgere dei lavori all'interno della struttura scolastica, quali sono i rischi per i lavoratori presenti e quali sono le misure di prevenzione e protezione dei lavoratori da adottare per ridurli.

Di seguito sono riportate, ai sensi dell'art.26 del sopra citato decreto, le misure da adottare per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze.

Modalità di elaborazione

Il Dirigente scolastico promuoverà ai sensi dell'art. 26, comma 2, del D.Lgs. 81/2008 la cooperazione ed il coordinamento con il datore di lavoro della ditta appaltatrice, elaborando, il presente documento.

Contenuti del documento

Il presente documento da redigersi di volta in volta conterrà, ai sensi dell'art. 26, commi 1 e 2, del D.Lgs. 81/2008:

- una descrizione delle attività oggetto di appalto;
- le informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente lavorativo, in cui è destinata ad operare la ditta esterna, e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate dalla ditta committente in relazione alla propria attività;
- un'unica relazione che evidenzia la cooperazione e il coordinamento indicante le misure di prevenzione e protezione attuate per l'attività oggetto di appalto, da coordinarsi con le attività lavorative interne al fine di ridurre i rischi derivanti da interferenze.

DATI IDENTIFICATIVI

dati del committente

Nel seguito sono riportati i dati identificativi della scuola committente, ovvero la ragione sociale e le generalità del datore di lavoro.

COMMITTENTE

Ragione sociale: I.T.T.L.S.S.A. "Copernico"

Codice fiscale della scuola: 83001030838

Codice Meccanografico: METF03000G

Indirizzo: Via Roma, 250 – CAP 98051

CAP: 98051

Città: Barcellona Pozzo di Gotto (ME)

Telefono: 090-9797333

Internet: metf03000g@Istruzione.it; metf03000g@pec.istruzione.it

mail: www.istitutocopernico.gov.it ;

Qualifica: Dirigente Scolastico

Nominativo: Prof.^{ssa} Angelina Benvegna

DATI IDENTIFICATIVI DITTA ESTERNA

dati aziendali della ditta esterna e oggetto dell'appalto

Nel presente capitolo sono riportati i dati identificativi aziendali della ditta appaltatrice, ovvero la ragione sociale e le generalità del datore di lavoro.

Ditta esterna

Ragione sociale

Tipo impresa

Indirizzo

CAP

Città

Telefono

FAX

E-mail

Codice Fiscale

Partita IVA

Datore di lavoro

Nome

Cognome

Qualifica

Oggetto dell'appalto

DESCRIZIONE delle ATTIVITA' **descrizione delle attività svolte dalla ditta esterna**

Per una corretta rappresentazione delle reali condizioni di lavoro, la valutazione dei rischi da interferenze e l'indicazione delle necessarie misure di prevenzione e protezione (riportate nel capitolo "COORDINAMENTO delle INTERFERENZE") dovranno essere precedute da un'attenta analisi circa le caratteristiche delle singole attività oggetto di appalto.

Tali attività lavorative dovranno essere dettagliatamente descritte, nelle rispettive parti fondamentali, con un'analisi attenta delle specifiche mansioni espletate dagli addetti della ditta esterna e con l'indicazione delle eventuali attrezzature di lavoro o sostanze o preparati chimici eventualmente impiegati.

Descrizione dettagliata delle attività

Lavoratori impegnati:

Devono essere forniti al lavoratore adeguati dispositivi di protezione individuale:

Attrezzi utilizzati dal lavoratore:

Rischi a cui è esposto il lavoratore:

DPI consegnati al lavoratore:

INFORMAZIONE sui RISCHI

informazione sui rischi specifici esistenti nell'ambiente e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate

(Art. 26, comma 1, lettere b), D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. - D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106)

Per ottemperare all'obbligo di cui all'art. 26, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 81/2008, si provvederà a fornire alla ditta esterna dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui è destinata ad operare e sulle misure di prevenzione ed emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Misure di emergenza

La ditta esterna sarà adeguatamente informata sui contenuti del Piano di Emergenza e di Evacuazione (P.E.E.) adottato dalla scuola.

In particolare saranno fornite istruzioni dettagliate in merito a:

le azioni che i lavoratori della ditta esterna devono mettere in atto in caso di incendio;

le procedure per l'evacuazione del luogo di lavoro che devono essere attuate dai lavoratori della ditta esterna, nonché dalle altre persone presenti.

Inoltre, il datore di lavoro della ditta esterna e i lavoratori da lui impiegati saranno informati, anche mediante un sopralluogo conoscitivo dei luoghi di lavoro in cui dovranno operare, in merito a:

le caratteristiche dei luoghi con particolare riferimento alle vie di esodo;

il tipo, numero ed ubicazione delle attrezzature ed impianti di estinzione;

l'ubicazione dell'interruttore generale dell'alimentazione elettrica;

l'ubicazione delle valvole di intercettazione delle adduzioni idriche;

Rischi specifici dell'ambiente di lavoro

Il datore di lavoro della ditta esterna, inoltre, sarà adeguatamente informato sui contenuti del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) nella scuola, al fine di individuare i rischi specifici dell'ambiente di lavoro in cui sono destinati ad operare i lavoratori al fine di fornire loro i DPI idonei e necessari per la loro protezione durante l'esecuzione dei lavori.

In particolare, l'analisi dei fattori di rischio trasmissibili ai lavoratori che saranno presenti consentirà di effettuare una valutazione consapevole dei rischi da interferenze e quindi l'adozione delle necessarie misure di prevenzione e protezione finalizzate alla loro minimizzazione.

Informazioni accessorie

Il Dirigente scolastico della scuola committente rimarrà a disposizione del datore di lavoro o dei lavoratori della ditta esterna per rispondere alle ulteriori ed eventuali richieste di informazioni che reputassero necessarie preliminarmente o durante lo svolgimento delle attività appaltate.

COORDINAMENTO delle INTERFERENZE

coordinamento degli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori

(Art. 26, comma 2, lettere b), D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. - D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106)

Si riporta l'esito della cooperazione e del coordinamento intercorsi tra i datori di lavoro al fine di eliminare o, quantomeno, ridurre i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori durante i lavori oggetto di appalto, nel rispetto dei principi di cui all'art. 26 del D.Lgs. 81/2008.

Descrizione dettagliata del coordinamento

Nel seguito sono indicate le misure di prevenzione e protezione da porre in essere dalla scuola committente e dalla azienda appaltatrice, di comune accordo, al fine di eliminare o, ove ciò non sia stato possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze tra le attività della ditta esterna (attività esterne) che si svolgono all'interno dei luoghi di lavoro della scuola committente e le attività correntemente effettuate dalla scuola committente (attività interne).

Allestimento di aree delimitate

Per il deposito dei materiali necessari alla lavorazione della ditta esterna sarà individuata ed allestita un'apposita ed idonea area interna alla scuola in posizione tale da non interferire con le normali vie di transito interne e con quelle relative ad una eventuale evacuazione della scuola.

Chiusura di percorsi o di parti di edifici

Per le esigenze della lavorazione della ditta esterna e per garantire la sicurezza degli utenti interni alla scuola è prevista la chiusura, con l'apposizione di idonea segnalazione, dei percorsi pedonali interessati dalle attività svolte dalla ditta esterna.

Interruzioni della fornitura di servizi

Per le esigenze della lavorazione della ditta esterna qualora si renda necessario è prevista l'interruzione delle forniture dei servizi, all'interno di un intervallo temporale da stabilirsi, e tale da non comportare pregiudizio per la sicurezza.

Misure di prevenzione e protezione accessorie

Il Dirigente scolastico della scuola committente rimane a disposizione del datore di lavoro o dei lavoratori della ditta appaltatrice esterna per rispondere alle ulteriori ed eventuali richieste di informazioni che reputassero necessarie preliminarmente o durante lo svolgimento delle attività appaltate.

CAPITOLATO DI SICUREZZA PER L'ESECUZIONE DI LAVORI IN APPALTO ***(da redigere prima dell'inizio dei lavori)***

La sottoscrizione del contratto del quale il presente capitolato costituisce parte integrante, impegna l'assuntore al rispetto delle seguenti clausole relative alla sicurezza e alla tutela della salute dei propri dipendenti, nonché alla tutela dei luoghi dell'azienda committente.

Sono stabilite le seguenti regole:

1. L'assuntore si impegna ad utilizzare per l'esecuzione dei lavori affidategli attrezzi, utensili e macchine rispondenti ai requisiti generali di sicurezza.
2. L'assuntore si impegna a realizzare le opere provvisorie eventualmente di sua competenza a regola d'arte, rispettando in particolare le norme tecniche specifiche applicabili (ad es. ponteggi, delimitazione dei luoghi d'intervento, ecc.).
3. I mezzi meccanici semoventi di sua proprietà o dei quali egli abbia comunque l'uso, dovranno possedere i necessari requisiti di affidabilità e sicurezza, anche tenendo conto dell'impiego cui saranno destinati; gli eventuali accessori montati all'origine (specchietti, segnalatori acustici, luci e lampeggianti) dovranno essere funzionanti.
4. L'assuntore non potrà costituire depositi di carburanti o di altri infiammabili all'interno dello spazio datogli in uso per le necessità dell'appalto.
5. L'assuntore si impegna a fornire ai propri lavoratori i DPI necessari ad idonei per la loro protezione contro i rischi specifici della loro attività lavorativa; si impegna inoltre a dotarli dei DPI idonei a proteggerli contro i rischi specifici dell'ambiente di lavoro nei quali essi sono chiamati a prestare la loro opera.
6. L'assuntore dichiara, e ne fornisce documentazione, che i lavoratori di cui al precedente punto 5 sono stati informati sui rischi ambientali e sono stati addestrati e formati all'uso dei DPI di loro interesse.
7. L'assuntore si impegna a vigilare affinché i DPI vengano correttamente impiegati quando necessario e ad esigerne l'impiego.
8. L'assuntore si impegna a segnalare al SPP del committente tutti gli infortuni dei propri dipendenti impegnati all'interno dell'istituto.
9. L'assuntore si impegna a comunicare, contestualmente alla firma del contratto o successivamente, ma prima dell'apertura del cantiere, il nominativo del responsabile del cantiere anche qualora sia l'assuntore stesso.
10. L'assuntore, preso atto che saranno presenti anche altre ditte appaltatrici, si impegna a partecipare attivamente alle attività di sicurezza di interesse e di competenza comune che il committente potrà promuovere, anche al di là del rispetto delle prescrizioni minime delle norme di legge.
11. L'assuntore si impegna a non utilizzare reti elettriche di servizio dell'istituto se non allacciandosi nei punti concessi; le apparecchiature derivate dovranno essere tali, o dotate

di protezioni tali da non perturbare, neppure in caso di loro malfunzionamento, le condizioni di esercizio della rete elettrica dell'azienda. Gli impianti elettrici, in particolare, dovranno essere conformi alle norme CEI applicabili, con protezioni collegabili a quelle presenti a monte.

12. L'assuntore si impegna a smaltire i rifiuti e gli scarti prodotti dalla sua attività secondo le modalità consentite dalla normativa vigente.
13. L'assuntore dichiara di avere ricevuto copia dei verbali relativi alle riunioni in cui il committente ha informato sui rischi propri degli ambienti nei quali saranno eseguiti i lavori di appalto ed ha illustrato il piano di emergenza in vigore presso l'Istituto scolastico.

Barcellona P.G. _____

Firma Committente

Firma Appaltatore



CAMBIO DI INFORMAZIONI TRA COMMITTENTE E IMPRESA
APPALTATRICE (da redigere prima dell'inizio dei lavori)

Il Committente _____ informa l'impresa
appaltatrice esecutrice dell'opera _____
che i lavori in oggetto del presente contratto dovranno essere eseguiti nell'edificio/locale
dell'azienda _____

Nel ambiente di lavoro sono prevedibili i seguenti rischi specifici:

Nell'ambiente di lavoro sono inoltre adottate le seguenti misure di prevenzione e protezione e di emergenza:

Si consegna copia del piano di evacuazione dell'azienda.

Si obbliga l'azienda esecutrice dei lavori di comunicare eventuali rischi indotti dal proprio

Il Committente

Per ricevuta l'impresa appaltatrice



*(Art. 28 comma 1 bis del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81
come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009 n. 106
secondo le indicazioni approvate dalla Commissione
Consultiva permanente per la Sicurezza e la Salute)*

Nome scuola/istituto: **I.T.T. – L.S.S.A. “Copernico”** ISTITUTO TECNICO TECNOLOGICO
Indirizzo: Via Roma ,250 98051 Barcellona P.G. (ME)

Sommario

1.	PREMESSA	3
2.	CRITERIO DI CALCOLO	5
3.	SOGGETTI DELL'ANALISI	11
3.1	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	11
3.2	INSEGNANTE DI SCUOLA SECONDARIA DI SECONDO GRADO	14
3.3	INSEGNANTE DI EDUCAZIONE FISICA	17
3.4	PERSONALE AMMINISTRATIVO	20
3.5	INSEGNANTE DI SOSTEGNO	23
3.6	TECNICO DI LABORATORIO	26
3.7	COLLABORATORE SCOLASTICO – BIDELLO	29
4.	MISURE PREVENTIVE E PROTETTIVE DA ATTUARE	32
5.	SORVEGLIANZA SANITARIA	32
6.	FORMAZIONE ED INFORMAZIONE	33
7.	ESITO DELLA VALUTAZIONE	33

2. Premessa.

Lo stress è la reazione adattativa generale di un organismo a sollecitazioni esterne (stressors), tale risposta adattativa è una condizione fisiologica normale, ma può arrivare ad essere patologica in situazioni estreme. L'individuo 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 e tali sintomi si manifestano come disturbi a livello fisico (emicrania, disturbi gastrointestinali, variazione della pressione arteriosa, ecc.); a livello comportamentale; 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 costrittività 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 difficoltà nelle relazioni interpersonali e di decremento 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". Lo stress da lavoro-correlato produce effetti negativi in termini di impegno del lavoratore, prestazione e produttività del personale, incidenti causati da errore umano, , tassi di presenza, soddisfazione per il lavoro, potenziali implicazioni legali.

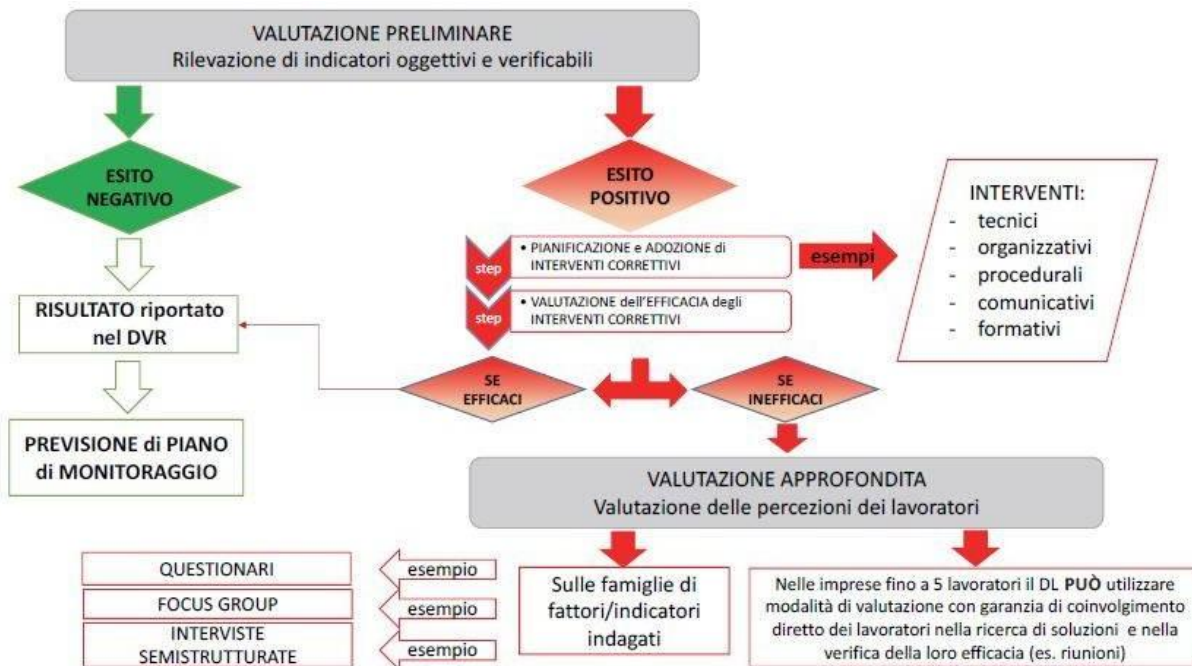
In linea generale si provvederà a:

- diminuire l'entità delle attività monotone e ripetitive;
- aumentare le informazioni concernenti gli obiettivi;
- sviluppare uno stile di leadership;
- evitare definizioni imprecise di ruoli e mansioni.

- Distribuire/comunicare efficacemente gli standard ed i valori dell'organizzazione a tutti i livelli organizzativi anche tramite riunioni informative, bollettini;
- Fare in modo che gli standard ed i valori dell'organizzazione siano noti ed osservati da tutti i lavoratori dipendenti;
- Migliorare la gestione dei conflitti e la comunicazione;
- Stabilire un contatto indipendente per i lavoratori;

2. Criterio di calcolo adottato per la valutazione del rischio

Il percorso metodologico di valutazione del rischio secondo le indicazioni della commissione INAIL



La valutazione del rischio è articolata in 4 fasi principali:

Fase propedeutica;

2. Fase della valutazione preliminare;

3. Fase della valutazione approfondita;

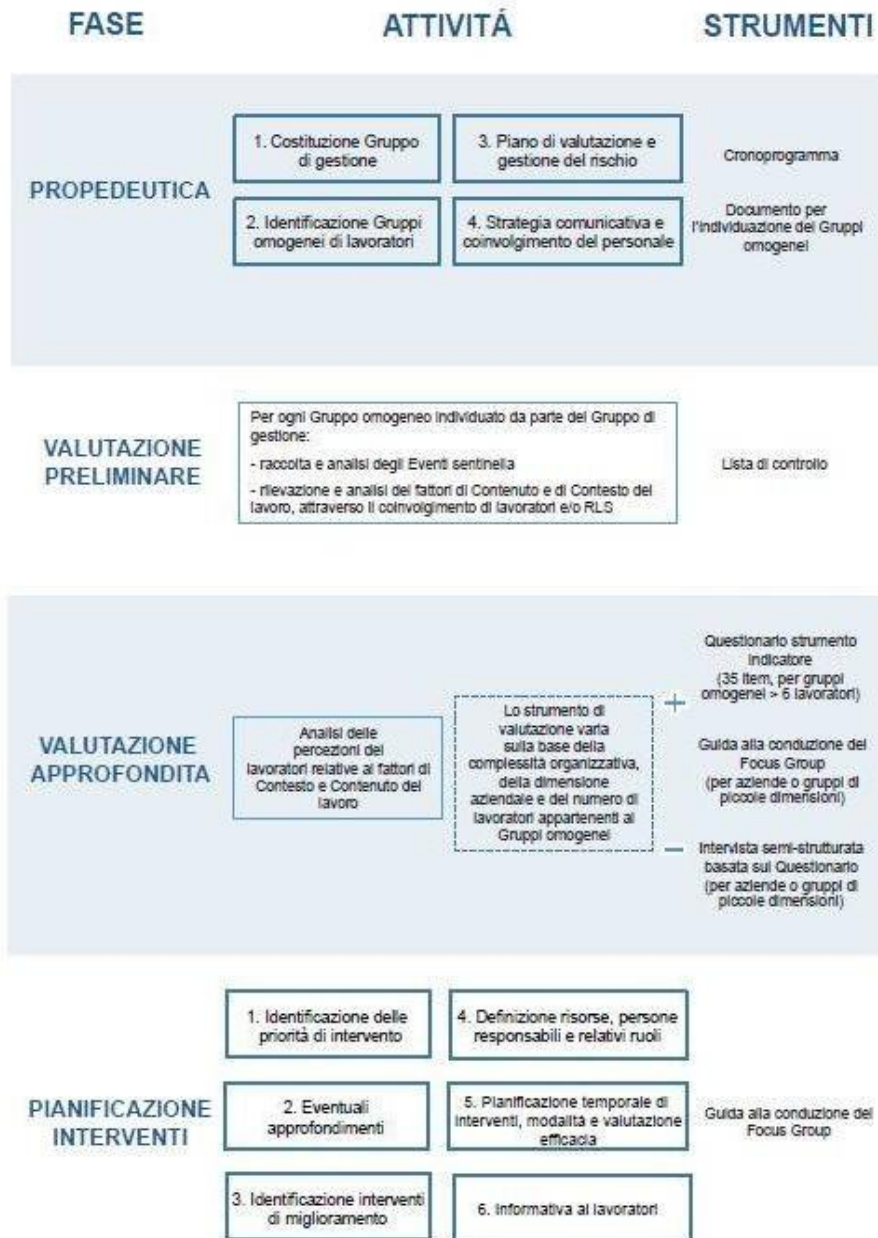
4. Fase di pianificazione degli interventi.

Fase 1 - propedeutica: Fase iniziale in cui si definiscono le figure coinvolte e i relativi ruoli, si identificano e pianificano le attività da compiere e le procedure da adottare, si programma la modalità di implementazione del percorso metodologico.

Fase 2 -valutazione preliminare: Fase in cui si analizzano gli Eventi sentinella e si valutano gli indicatori di Contenuto e di Contesto del lavoro per ogni gruppo omogeneo di lavoratori (LISTA DI CONTROLLO)

Fase 3 - valutazione approfondita: Valutazione della percezione dei singoli lavoratori riguardo agli aspetti di Contenuto e di Contesto del lavoro, attraverso compilazione di questionari individuali, analizzati in modo aggregato, obbligatoria qualora la valutazione preliminare rilevi la presenza di una condizione di rischio (QUESTIONARIO STRUMENTO INDICATORE).

Fase 4 - pianificazione degli interventi: una volta conclusa la parte di valutazione si passa ad identificare gli interventi e le azioni necessarie a correggere le criticità emerse ed a migliorare le condizioni di lavoro.



La VALUTAZIONE PRELIMINARE è basata sulla rilevazione e l'analisi di indicatori o fattori oggettivi raggruppabili in tre aree :

- indici infortunistici, assenze per malattie, turnover, (segnalazioni al medico competente), assenteismo, ferie non godute, procedimenti, sanzioni, rotazione del personale, istanze giudiziarie
- rapporti interpersonali, autonomia decisionale, evoluzione della carriera, ruolo nell'ambito dell'organizzazione, interfaccia casa/lavoro, conciliazione vita/lavoro
- orario di lavoro, ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro, pianificazione dei compiti, carico di lavoro, ritmo di lavoro

Il gruppo aziendale della prevenzione può compilare una scheda unica per l'azienda oppure, per livelli di complessità organizzativa più elevata, decidere di utilizzare la check per partizioni organizzative o mansioni omogenee.

La compilazione delle tre aree della Check identifica la condizione di rischio NON RILEVANTE – MEDIO – ALTO in riferimento agli indicatori.

- AREA INDICATORI AZIENDALI (10 Indicatori)
- AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 Dimensioni)
- AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 Dimensioni)

I EVENTI SENTINELLA (10 Indicatori aziendali)	II AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 Dimensioni)	III AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 Dimensioni)
Infortuni	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro (13 indicatori)	Funzione e cultura organizzativa (11 indicatori)
Assenza per malattia		
Assenza dal lavoro	Pianificazione dei compiti (6 indicatori)	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (4 indicatori)
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Carico di lavoro – ritmo di lavoro (9 indicatori)	Evoluzione della carriera (3 indicatori)
Turnover	Orario di lavoro (8 indicatori)	Autonomia decisionale - controllo del lavoro (5 indicatori)
Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		Rapporti interpersonali sul lavoro (3 indicatori)
Richieste visite mediche straordinarie al medico competente		
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente		Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro (4 indicatori)
Istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali		

I - AREA INDICATORI AZIENDALI

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area da assegnare secondo la seguente tabella:

Fasce di rischio per il punteggio complessivo dell'Area Eventi Sentinella							
I - Eventi Sentinella							
		Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio indicatori Aziendali		0	10	11	20	21	40
Punteggio Area Eventi Sentinella da assegnare	(.....)	0		6		16	

II - AREA DEL CONTENUTO DEL LAVORO

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo prima delle singole dimensioni:

$$\left[\frac{\text{Somma dei punteggi degli indicatori della dimensione}}{\text{Numero degli indicatori della dimensione}} \right] \times 100$$

Fasce di rischio delle singole Dimensioni dell'Area Contenuto del Lavoro							
II - Area del contenuto del Lavoro							
Dimensioni	Punteggi Dimensioni	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	(.....)	0	22	23	43	46	100
Pianificazione dei compiti	(.....)	0	49	50	82	83	100
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	(.....)	0	32	33	55	56	100
Orario di lavoro	(.....)	0	37	38	74	75	100

e poi dell'area, calcolata come media:

$$\left[\frac{\text{Somma dei punteggi delle dimensioni}}{\text{Numero delle dimensioni dell'area contenuto del lavoro (=4)}} \right]$$

secondo la seguente tabella:

Fasce di rischio per il punteggio complessivo dell'Area Contenuto del Lavoro							
	Punteggio medio Area	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Contenuto	(.....)	0	23	24	43	44	100

III - AREA DEL CONTESTO DEL LAVORO

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo prima delle singole dimensioni:

[(Somma dei punteggi degli indicatori della dimensione) / (Numero degli indicatori della dimensione)] x100

Fasce di rischio delle singole Dimensioni dell'Area Contesto del Lavoro							
III - Area del contesto del Lavoro							
Dimensioni	Punteggi Dimensioni	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	(.....)	0	44	45	72	73	100
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	(.....)	0	49	50	74	75	100
Evoluzione della carriera	(.....)	0	66	67	99	100	
Autonomia decisionale controllo del lavoro	(.....)	0	59	60	79	80	100
Rapporti interpersonali sul lavoro	(.....)	0	66	67	99	100	
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro*	(.....)	*Se il punteggio dell'indicatore casa lavoro è uguale a 0, inserire il valore -4. Se superiore a 0, inserire il valore 0.					

e poi dell'area, calcolata come media:

[(Somma dei punteggi delle dimensioni)/(Numero delle dimensioni area contesto del lavoro (=5) [-Interfaccia casa/lavoro])]

secondo la seguente tabella:

Fasce di rischio per il punteggio complessivo dell'Area Contesto del Lavoro							
	Punteggio medio Area	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Contesto	(.....)	0	37	38	53	54	100

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento del Gruppo omogeneo\azienda nella "Tabella dei livelli di rischio",

Calcolo del punteggio finale della Lista di controllo							
	Punteggio complessivo	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Eventi Sentinella	(.....) +	0		6		16	
Punteggio Area Contenuto	(.....) +	0	23	24	43	44	100
Punteggio Area Contesto	(.....) =	0	37	38	53	54	100
Punteggio finale	(.....)	0	58	59	90	91	216

LIVELLO DI RISCHIO	DA	A	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione
NON RILEVANTE	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.
MEDIO	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.
ALTO	91	216	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola Area, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio.

3. SOGGETTI DELL'ANALISI

3.1 Dirigente Amministrativo

I – INDICATORI AZIENDALI

Indicatore		Risposta	Punteggio
1	Indici infortunistici	Inalterato	1
2	Assenza per malattia	Inalterato	1
3	% Assenze dal lavoro	Inalterato	1
4	% Ferie non godute	Inalterato	1
5	% Trasferimenti interni richiesti dal personale	Inalterato	1
6	% Rotazione del personale (usciti - entrati dall'azienda)	Inalterato	1
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	Inalterato	1
8	Richieste visite mediche straordinarie medico competente	NO	0
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	NO	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			7

II – INDICATORI DI CONTENUTO DEL LAVORO

Indicatore		Risposta	Punteggio
AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO			
11	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	NO	0
12	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	NO	0
13	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	NO	0
14	Microclima adeguato	SI	0
15	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	SI	0
16	Rischio movimentazione manuale dei carichi	NO	0
17	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	SI	0
18	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	NO	0
19	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	SI	0
20	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	NO	0
21	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	SI	0
22	Esposizione a radiazioni ionizzanti	NO	0
23	Esposizione a rischio biologico	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI			
24	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	SI	1
25	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	SI	0
26	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	NO	0
27	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	SI	1
28	Chiara definizione dei compiti	SI	1
29	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	SI	0

		TOTALE PUNTEGGIO	3
CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO			
30	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	SI	0
31	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	NO	0
32	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	NO	0
33	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	NO	0
34	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	NO	0
35	Il lavoratore non può agire sul ritmo della attrezzatura	NO	0
36	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	NO	0
37	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	NO	0
38	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	NO	0
		TOTALE PUNTEGGIO	0
ORARIO DI LAVORO			
39	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	NO	0
40	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	NO	0
41	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	NO	0
42	La programmazione dell'orario varia frequentemente	NO	0
43	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	SI	0
44	E' presente il lavoro a turni	NO	0
45	E' abituale il lavoro a turni notturni	NO	0
46	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	NO	0
		TOTALE PUNTEGGIO	0

III – INDICATORI DI CONTESTO DEL LAVORO

Indicatore	Risposta	Punteggio
FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA		
47	Diffusione organigramma aziendale	SI 0
48	Presenza di procedure aziendali	SI 0
49	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	SI 0
50	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	SI 0
51	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	SI 0
52	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet...)	SI 0
53	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	SI 0
54	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	SI 0
55	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	SI 0
56	Presenza di codice etico e/o di comportamento* (esclusi codici disciplinari)	SI 0
57	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing...)	NO 1
		TOTALE PUNTEGGIO
1		
RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE		
58	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	SI 0
59	I ruoli sono chiaramente definiti	SI 0
60	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse	NO 0

	persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)		
61	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA			
62	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	SI	0
63	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	SI	0
64	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO			
65	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	NO	0
66	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	SI	0
67	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	SI	0
68	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	SI	0
69	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO			
70	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	SI	0
71	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	SI	0
72	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO			
73	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	NO	1
74	Possibilità di orario flessibile	NO	1
75	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	NO	1
76	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO			3

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	7
CONTENUTO DEL LAVORO	3
CONTESTO DEL LAVORO	4
TOTALE	14

RISCHIO COMPLESSIVO	NON RILEVANTE
----------------------------	----------------------

3.2 Insegnante di scuola secondaria di secondo grado

I – INDICATORI AZIENDALI

Indicatore		Risposta	Punteggio
1	Indici infortunistici	Inalterato	1
2	Assenza per malattia	Inalterato	1
3	% Assenze dal lavoro	Inalterato	1
4	% Ferie non godute	Inalterato	1
5	% Trasferimenti interni richiesti dal personale	Inalterato	1
6	% Rotazione del personale (usciti - entrati dall'azienda)	Inalterato	1
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	Inalterato	1
8	Richieste visite mediche straordinarie medico competente	NO	0
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	NO	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			7

II – INDICATORI DI CONTENUTO DEL LAVORO

Indicatore		Risposta	Punteggio
AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO			
11	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	NO	0
12	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	NO	0
13	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	NO	0
14	Microclima adeguato	SI	0
15	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	SI	0
16	Rischio movimentazione manuale dei carichi	NO	0
17	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	SI	0
18	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	NO	0
19	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	SI	0
20	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	NO	0
21	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	SI	0
22	Esposizione a radiazioni ionizzanti	NO	0
23	Esposizione a rischio biologico	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI			
24	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	SI	1
25	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	SI	0
26	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	NO	0
27	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	NO	0
28	Chiara definizione dei compiti	SI	0
29	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO			1
CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO			

Relazione di valutazione dei rischi derivati dallo stress da lavoro-correlato

30	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	SI	0
31	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	NO	0
32	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	NO	0
33	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	NO	0
34	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	NO	0
35	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	NO	0
36	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	NO	0
37	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	NO	0
38	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
ORARIO DI LAVORO			
39	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	NO	0
40	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	NO	0
41	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	NO	0
42	La programmazione dell'orario varia frequentemente	NO	0
43	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	SI	0
44	E' presente il lavoro a turni	NO	0
45	E' abituale il lavoro a turni notturni	NO	0
46	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0

III – INDICATORI DI CONTESTO DEL LAVORO

Indicatore	Risposta	Punteggio
FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA		
47	Diffusione organigramma aziendale	SI 0
48	Presenza di procedure aziendali	SI 0
49	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	SI 0
50	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	SI 0
51	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	SI 0
52	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	SI 0
53	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	SI 0
54	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	SI 0
55	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	SI 0
56	Presenza di codice etico e/o di comportamento* (esclusi codici disciplinari)	SI 0
57	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing...)	NO 1
TOTALE PUNTEGGIO		1
RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE		
58	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	SI 0
59	I ruoli sono chiaramente definiti	SI 0
60	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	NO 0
61	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	NO 0

TOTALE PUNTEGGIO			0
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA			
62	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	SI	0
63	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	SI	0
64	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO			
65	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	NO	0
66	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	SI	0
67	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	SI	0
68	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	SI	0
69	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO			
70	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	SI	0
71	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	SI	0
72	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO			
73	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	NO	1
74	Possibilità di orario flessibile	NO	1
75	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	NO	1
76	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO			3

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	7
CONTENUTO DEL LAVORO	1
CONTESTO DEL LAVORO	4
TOTALE	12

RISCHIO COMPLESSIVO	NON RILEVANTE
----------------------------	----------------------

3.3 Insegnante di educazione fisica

I – INDICATORI AZIENDALI

Indicatore		Risposta	Punteggio
1	Indici infortunistici	Inalterato	1
2	Assenza per malattia	Inalterato	1
3	% Assenze dal lavoro	Inalterato	1
4	% Ferie non godute	Inalterato	1
5	% Trasferimenti interni richiesti dal personale	Inalterato	1
6	% Rotazione del personale (usciti - entrati dall'azienda)	Inalterato	1
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	Inalterato	1
8	Richieste visite mediche straordinarie medico competente	NO	1
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	NO	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			7

II – INDICATORI DI CONTENUTO DEL LAVORO

Indicatore		Risposta	Punteggio
AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO			
11	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	NO	0
12	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	NO	0
13	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	NO	0
14	Microclima adeguato	NO	1
15	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	SI	0
16	Rischio movimentazione manuale dei carichi	NO	0
17	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	SI	0
18	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	NO	0
19	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	SI	0
20	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	NO	0
21	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	SI	0
22	Esposizione a radiazioni ionizzanti	NO	0
23	Esposizione a rischio biologico	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			1
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI			
24	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	NO	0
25	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	NO	1
26	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	NO	0
27	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	NO	0
28	Chiara definizione dei compiti	SI	0
29	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO			1

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO			
30	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	SI	0
31	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	NO	0
32	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	NO	0
33	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	NO	0
34	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	NO	0
35	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	NO	0
36	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	NO	0
37	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	NO	0
38	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
ORARIO DI LAVORO			
39	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	NO	0
40	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	NO	0
41	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	NO	0
42	La programmazione dell'orario varia frequentemente	NO	0
43	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	SI	0
44	E' presente il lavoro a turni	NO	0
45	E' abituale il lavoro a turni notturni	NO	0
46	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0

III – INDICATORI DI CONTESTO DEL LAVORO

Indicatore	Risposta	Punteggio
FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA		
47	Diffusione organigramma aziendale	SI 0
48	Presenza di procedure aziendali	SI 0
49	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	SI 0
50	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	SI 0
51	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	SI 0
52	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	SI 0
53	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	SI 0
54	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	SI 0
55	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	SI 0
56	Presenza di codice etico e/o di comportamento* (esclusi codici disciplinari)	SI 0
57	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing...)	NO 1
TOTALE PUNTEGGIO		1
RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE		
58	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	SI 0
59	I ruoli sono chiaramente definiti	SI 0
60	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	NO 0

Relazione di valutazione dei rischi derivati dallo stress da lavoro-correlato

61	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA			
62	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera(incarichi)	SI	0
63	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	SI	0
64	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO			
65	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	NO	0
66	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	SI	0
67	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	SI	0
68	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	SI	0
69	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO			
70	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	SI	0
71	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	SI	0
72	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO			
73	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	NO	1
74	Possibilità di orario flessibile	NO	1
75	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	NO	1
76	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO			3

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	7
CONTENUTO DEL LAVORO	2
CONTESTO DEL LAVORO	4
TOTALE	13

RISCHIO COMPLESSIVO	NON RILEVANTE
----------------------------	----------------------

3.4 Personale amministrativo

I – INDICATORI AZIENDALI

Indicatore		Risposta	Punteggio
1	Indici infortunistici	Inalterato	1
2	Assenza per malattia	Inalterato	1
3	% Assenze dal lavoro	Inalterato	1
4	% Ferie non godute	Inalterato	1
5	% Trasferimenti interni richiesti dal personale	Inalterato	1
6	% Rotazione del personale (usciti - entrati dall'azienda)	Inalterato	1
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	Inalterato	1
8	Richieste visite mediche straordinarie medico competente	NO	0
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	NO	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			7

II – INDICATORI DI CONTENUTO DEL LAVORO

Indicatore		Risposta	Punteggio
AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO			
11	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	NO	0
12	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	NO	0
13	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	NO	0
14	Microclima adeguato	NO	1
15	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	SI	0
16	Rischio movimentazione manuale dei carichi	NO	0
17	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	SI	0
18	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	NO	0
19	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	SI	0
20	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	NO	0
21	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	SI	0
22	Esposizione a radiazioni ionizzanti	NO	0
23	Esposizione a rischio biologico	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			1
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI			
24	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	SI	1
25	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	SI	0
26	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	NO	0
27	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	NO	0
28	Chiara definizione dei compiti	SI	0
29	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO			1

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO			
30	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	NO	1
31	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	NO	0
32	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	NO	0
33	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	NO	0
34	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	NO	0
35	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	NO	0
36	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	NO	0
37	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	NO	0
38	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			1
ORARIO DI LAVORO			
39	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	NO	0
40	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	NO	0
41	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	SI	1
42	La programmazione dell'orario varia frequentemente	NO	0
43	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	SI	0
44	E' presente il lavoro a turni	NO	0
45	E' abituale il lavoro a turni notturni	NO	0
46	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			1

III – INDICATORI DI CONTESTO DEL LAVORO

Indicatore	Risposta	Punteggio
FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA		
47	Diffusione organigramma aziendale	SI 0
48	Presenza di procedure aziendali	SI 0
49	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	SI 0
50	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	SI 0
51	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	SI 0
52	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	SI 0
53	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	SI 0
54	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	SI 0
55	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	SI 0
56	Presenza di codice etico e/o di comportamento* (esclusi codici disciplinari)	SI 0
57	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing...)	NO 1
TOTALE PUNTEGGIO		1
RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE		
58	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	SI 0
59	I ruoli sono chiaramente definiti	SI 0
60	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	NO 0
61	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano	NO 0

Relazione di valutazione dei rischi derivati dallo stress da lavoro-correlato

	informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		
TOTALE PUNTEGGIO			0
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA			
62	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	NO	1
63	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	SI	0
64	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO			1
AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO			
65	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	NO	0
66	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	SI	0
67	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	SI	0
68	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	SI	0
69	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	SI	1
TOTALE PUNTEGGIO			1
RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO			
70	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	SI	0
71	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	SI	0
72	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO			
73	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	NO	1
74	Possibilità di orario flessibile	NO	1
75	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	NO	1
76	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO			3

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	7
CONTENUTO DEL LAVORO	4
CONTESTO DEL LAVORO	6
TOTALE	17

RISCHIO COMPLESSIVO	NON RILEVANTE
----------------------------	----------------------

3.5 Insegnante di sostegno

I – INDICATORI AZIENDALI

Indicatore		Risposta	Punteggio
1	Indici infortunistici	Inalterato	1
2	Assenza per malattia	Inalterato	1
3	% Assenze dal lavoro	Inalterato	1
4	% Ferie non godute	Inalterato	1
5	% Trasferimenti interni richiesti dal personale	Inalterato	1
6	% Rotazione del personale (usciti - entrati dall'azienda)	Inalterato	1
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	Inalterato	1
8	Richieste visite mediche straordinarie medico competente	NO	0
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	NO	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			7

II – INDICATORI DI CONTENUTO DEL LAVORO

Indicatore		Risposta	Punteggio
AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO			
11	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	NO	0
12	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	NO	0
13	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	NO	0
14	Microclima adeguato	SI	0
15	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	SI	0
16	Rischio movimentazione manuale dei carichi	NO	0
17	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	SI	0
18	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	NO	0
19	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	SI	0
20	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	NO	0
21	Adeguatezza manutenzione macchine ed attrezzature	SI	0
22	Esposizione a radiazioni ionizzanti	NO	0
23	Esposizione a rischio biologico	NO	0
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI			
24	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	NO	0
25	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	SI	0
26	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	NO	0
27	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	NO	0
28	Chiara definizione dei compiti	SI	0
29	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO			0

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO			
30	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	SI	0
31	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	NO	0
32	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	NO	0
33	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	NO	0
34	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	NO	0
35	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	NO	0
36	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	NO	0
37	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	NO	0
38	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
ORARIO DI LAVORO			
39	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	NO	0
40	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	NO	0
41	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	NO	0
42	La programmazione dell'orario varia frequentemente	NO	0
43	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	SI	0
44	E' presente il lavoro a turni	NO	0
45	E' abituale il lavoro a turni notturni	NO	0
46	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0

III – INDICATORI DI CONTESTO DEL LAVORO

Indicatore	Risposta	Punteggio
FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA		
47	Diffusione organigramma aziendale	SI 0
48	Presenza di procedure aziendali	SI 0
49	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	SI 0
50	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	SI 0
51	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	SI 0
52	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	SI 0
53	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	SI 0
54	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	SI 0
55	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	SI 0
56	Presenza di codice etico e/o di comportamento* (esclusi codici disciplinari)	SI 0
57	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing...)	NO 1
TOTALE PUNTEGGIO		1
RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE		
58	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	SI 0
59	I ruoli sono chiaramente definiti	SI 0
60	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	NO 0
61	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano	NO 0

	informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		
TOTALE PUNTEGGIO			0
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA			
62	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	SI	0
63	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	SI	0
64	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO			
65	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	NO	0
66	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	SI	0
67	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	SI	0
68	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	SI	0
69	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO			
70	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	SI	0
71	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	SI	0
72	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO			
73	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	NO	1
74	Possibilità di orario flessibile	NO	1
75	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	NO	1
76	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO			3

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	7
CONTENUTO DEL LAVORO	0
CONTESTO DEL LAVORO	4
TOTALE	11

RISCHIO COMPLESSIVO	NON RILEVANTE
----------------------------	----------------------

3.6 Tecnico di laboratorio

I – INDICATORI AZIENDALI

Indicatore		Risposta	Punteggio
1	Indici infortunistici	Inalterato	1
2	Assenza per malattia	Inalterato	1
3	% Assenze dal lavoro	Inalterato	1
4	% Ferie non godute	Inalterato	1
5	% Trasferimenti interni richiesti dal personale	Inalterato	1
6	% Rotazione del personale (usciti - entrati dall'azienda)	Inalterato	1
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	Inalterato	1
8	Richieste visite mediche straordinarie medico competente	NO	0
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	NO	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			7

II – INDICATORI DI CONTENUTO DEL LAVORO

Indicatore		Risposta	Punteggio
AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO			
11	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	NO	0
12	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	NO	0
13	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	NO	0
14	Microclima adeguato	SI	0
15	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	SI	0
16	Rischio movimentazione manuale dei carichi	NO	0
17	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	SI	0
18	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	NO	0
19	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	SI	0
20	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	NO	0
21	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	SI	0
22	Esposizione a radiazioni ionizzanti	NO	0
23	Esposizione a rischio biologico	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI			
24	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	NO	0
25	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	NO	1
26	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	NO	0
27	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	NO	0
28	Chiara definizione dei compiti	SI	0

Relazione di valutazione dei rischi derivati dallo stress da lavoro-correlato

29	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO			1
CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO			
30	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	SI	0
31	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	NO	0
32	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	NO	0
33	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	NO	0
34	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	NO	0
35	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	NO	0
36	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	SI	1
37	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	NO	0
38	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			1
ORARIO DI LAVORO			
39	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	NO	0
40	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	NO	0
41	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	NO	0
42	La programmazione dell'orario varia frequentemente	NO	0
43	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	SI	0
44	E' presente il lavoro a turni	NO	0
45	E' abituale il lavoro a turni notturni	NO	0
46	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0

III – INDICATORI DI CONTESTO DEL LAVORO

Indicatore	Risposta	Punteggio
FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA		
47	Diffusione organigramma aziendale	SI 0
48	Presenza di procedure aziendali	SI 0
49	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	SI 0
50	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	SI 0
51	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	SI 0
52	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	SI 0
53	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	SI 0
54	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	SI 0
55	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	SI 0
56	Presenza di codice etico e/o di comportamento* (esclusi codici disciplinari)	SI 0
57	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing...)	NO 1
TOTALE PUNTEGGIO		1
RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE		
58	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	SI 0
59	I ruoli sono chiaramente definiti	SI 0

Relazione di valutazione dei rischi derivati dallo stress da lavoro-correlato

60	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	NO	0
61	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA			
62	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	SI	0
63	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	SI	0
64	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO			
65	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	NO	0
66	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	SI	0
67	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	SI	0
68	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	SI	0
69	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO			
70	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	SI	0
71	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	SI	0
72	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO			
73	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	NO	1
74	Possibilità di orario flessibile	NO	1
75	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	NO	1
76	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO			3

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	7
CONTENUTO DEL LAVORO	2
CONTESTO DEL LAVORO	4
TOTALE	13

RISCHIO COMPLESSIVO	NON RILEVANTE
----------------------------	----------------------

3.7 Collaboratore scolastico-bidello

I – INDICATORI AZIENDALI

Indicatore		Risposta	Punteggio
1	Indici infortunistici	Inalterato	1
2	Assenza per malattia	Inalterato	1
3	% Assenze dal lavoro	Inalterato	1
4	% Ferie non godute	Inalterato	1
5	% Trasferimenti interni richiesti dal personale	Inalterato	1
6	% Rotazione del personale (usciti - entrati dall'azienda)	Inalterato	1
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	Inalterato	1
8	Richieste visite mediche straordinarie medico competente	NO	0
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	NO	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			7

II – INDICATORI DI CONTENUTO DEL LAVORO

Indicatore		Risposta	Punteggio
AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO			
11	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	NO	0
12	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	NO	0
13	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	NO	0
14	Microclima adeguato	SI	0
15	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	SI	0
16	Rischio movimentazione manuale dei carichi	NO	0
17	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	SI	0
18	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	NO	0
19	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	SI	0
20	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	NO	0
21	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	SI	0
22	Esposizione a radiazioni ionizzanti	NO	0
23	Esposizione a rischio biologico	SI	1
TOTALE PUNTEGGIO			1
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI			
24	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	NO	0
25	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	SI	0
26	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	NO	0
27	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	NO	0
28	Chiara definizione dei compiti	SI	0
29	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO			0

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO			
30	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	SI	0
31	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	NO	0
32	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	NO	0
33	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	NO	0
34	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	NO	0
35	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	NO	0
36	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	NO	0
37	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	NO	0
38	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
ORARIO DI LAVORO			
39	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	NO	0
40	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	NO	0
41	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	NO	0
42	La programmazione dell'orario varia frequentemente	NO	0
43	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	SI	0
44	E' presente il lavoro a turni	SI	1
45	E' abituale il lavoro a turni notturni	NO	0
46	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			1

III – INDICATORI DI CONTESTO DEL LAVORO

Indicatore	Risposta	Punteggio
FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA		
47	Diffusione organigramma aziendale	SI 0
48	Presenza di procedure aziendali	SI 0
49	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	SI 0
50	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	SI 0
51	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	SI 0
52	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	SI 0
53	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	SI 0
54	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	SI 0
55	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	SI 0
56	Presenza di codice etico e/o di comportamento* (esclusi codici disciplinari)	SI 0
57	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing...)	NO 1
TOTALE PUNTEGGIO		1
RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE		
58	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	SI 0
59	I ruoli sono chiaramente definiti	SI 0
60	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	NO 0
61	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano	NO 0

	informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		
TOTALE PUNTEGGIO			0
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA			
62	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	SI	0
63	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	SI	0
64	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO			
65	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	NO	0
66	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	NO	1
67	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	SI	0
68	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	SI	0
69	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			1
RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO			
70	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	SI	0
71	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	SI	0
72	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO			0
INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO			
73	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	NO	1
74	Possibilità di orario flessibile	NO	1
75	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	NO	1
76	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO			3

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	7
CONTENUTO DEL LAVORO	2
CONTESTO DEL LAVORO	5
TOTALE	14

RISCHIO COMPLESSIVO	NON RILEVANTE
----------------------------	----------------------

4. Misure preventive e protettive da attuare

Per mettere in atto un percorso di riduzione del rischio e miglioramento continuo, si 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 responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al dirigente scolastico che integra la partecipazione e la collaborazione del gruppo ed individua misure di prevenzione. Gli interventi per la riduzione dei rischi, già programmati con la valutazione degli indicatori oggettivi, si integrano con le misure derivanti dalla valutazione degli indicatori soggettivi 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 da lavoro correlato prevede una fase di monitoraggio del miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori già in fase di pianificazione. Questo livello di monitoraggio prevede l'analisi periodica degli indicatori oggettivi e degli indicatori di salute attraverso la verifica del livello di attuazione delle misure di prevenzione identificate per la riduzione del rischio.

5. Sorveglianza sanitaria

Nell'ambito delle disposizioni normative vigenti non esiste una previsione esplicita di obbligo di sorveglianza sanitaria per i lavoratori esposti al rischio stress lavoro-correlato essa può essere attuata come misura di prevenzione secondaria, quando la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità, in quanto il rischio stress lavoro-correlato rientra tra i "casi previsti dalla normativa vigente" (art. 41, comma 1, lettera a) per i quali la normativa stabilisce in maniera specifica obblighi di valutazione, gestione e prevenzione (art. 28, comma 1).

La sorveglianza sanitaria si deve attuare in tutti i casi in cui si evidenzia un rischio residuo non basso che non può essere ridotto con interventi sull'organizzazione del lavoro. Al di sotto di tale soglia sono possibili le visite mediche a richiesta del lavoratore (art. 41, comma 1 lettera b e comma 2 lettera c), ed essere attuati interventi di promozione della salute (art. 25, comma 1 lettera a).

Come per le altre tipologie di rischio, la sorveglianza sanitaria comprende:

- 1) visita medica
- 2) accertamenti sanitari
- 3) emissione del giudizio di idoneità alla mansione specifica

Al momento della visita medica deve essere rivolta particolare attenzione alla raccolta dei dati anamnestici mirati ad indagare eventuali disturbi e/o patologie della sfera neuropsichica e psicosomatica. Nell'ambito dell'anamnesi lavorativa occorre indagare lo stato di soddisfazione/insoddisfazione per il proprio lavoro, la presenza/assenza di conflittualità con i colleghi e/o superiori, le assenze effettuate (aspettative, malattie, infortuni subiti), l'eventuale richiesta di trasferimenti e/o mobilità, le percezioni soggettive inerenti il clima organizzativo.

6. Formazione ed Informazione

La formazione e l'informazione dei lavoratori esposti al rischio specifico viene svolta secondo i principi generali di cui agli articoli 36 e 37:

- a) al momento della costituzione del rapporto di lavoro;
- b) al momento del trasferimento o cambio di mansione;
- c) al momento dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro nel ciclo lavorativo.

La formazione e l'informazione dei lavoratori esposti viene effettuata dal datore di lavoro secondo le indicazioni della normativa vigente e sulla base dei risultati della valutazione dei rischi, trasmessi dal Servizio di prevenzione e protezione e, se presente, dal medico competente. In relazione a questo rischio specifico i lavoratori dovranno ricevere un'adeguata formazione, informazione e istruzioni con particolare riguardo a:

- a) alle misure adottate per la protezione dal rischio;
- b) alle procedure di lavoro per ridurre al minimo i rischi derivanti dall'esposizione;
- c) all'organizzazione del lavoro;

L'informazione e la formazione di cui sopra sono fornite prima che i lavoratori siano adibiti alle attività in questione, e ripetute, con frequenza almeno triennale, e comunque ogni qualvolta si verificano nelle lavorazioni cambiamenti che influiscono sulla natura e sul grado dei rischi.

I verbali di avvenuta formazione e informazione dei lavoratori sono conservati presso la sede scolastica

7. Esito della valutazione del rischio

LIVELLO DI RISCHIO	MANSIONE	DESCRIZIONE
NON RILEVANTE [0-58]	Dirigente amministrativo Insegnante di scuola secondaria di secondo grado Insegnante di educazione fisica Personale amministrativo Insegnante di sostegno Tecnico di laboratorio (scolastico) Collaboratore scolastico - bidello	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Si è attuato il percorso metodologico di valutazione del rischio secondo le indicazioni della commissione INAIL avente come fase di valutazione preliminare la compilazione della Lista di Controllo, rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, tramite la quale si analizzano gli Eventi sentinella e quindi gli indicatori relativi ad ogni gruppo omogeneo di lavoratori.

Dalla valutazione preliminare effettuata e dall'analisi degli indicatori, non si evidenziano particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro, si prevede un 'piano di monitoraggio' attraverso un periodico controllo dell'andamento degli Eventi sentinella.

Qualora si dovesse rilevare presenza di condizioni di rischio si passerà ad una valutazione approfondita e successivamente alla pianificazione degli interventi correttivi seguita dalla valutazione della loro efficacia.



Art.43 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. - D.M. 10 marzo 1998, art.5)

Nome scuola/istituto: I.T.T. – L.S.S.A. “Copernico” ISTITUTO TECNICO TECNOLOGICO
Indirizzo: Via Roma ,250 98051 Barcellona P.G. (ME)



Piano di emergenza e di evacuazione

ALL.3

(Art. 43, del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009 n. 106)

Premessa

Il piano di emergenza ha lo scopo di consentire la gestione delle emergenze ipotizzate pianificandone una o più sequenze di azioni atte a ridurre le conseguenze dell'evento incidentale.

Tra le misure di tutela dei lavoratori rientra il piano di emergenza e di evacuazione e le simulazioni, successivamente alla "**valutazione dei rischi**" e a quanto ad essa collegato, sono state elaborate linee guida di prevenzione ed il piano di emergenza ed evacuazione.

Le stesse sono state elaborate per prevenire e fronteggiare in modo adeguato le più disparate situazioni di pericolo, soprattutto quelle che rendono necessaria l'evacuazione dell'intera popolazione scolastica, o di parte di essa, dall'edificio scolastico e dagli spazi limitrofi.

Generalità

La procedura di emergenza ed evacuazione dei locali ha i seguenti scopi:

- prevenire e limitare pericoli alle persone;
- coordinare gli interventi, a tutti i livelli, del personale;
- coordinare l'intervento interno con quello di eventuali mezzi esterni (V.V.F. enti pubblici);
- definire esattamente i compiti di ognuno all'interno dell'edificio durante la fase di emergenza;
- intervenire, dove necessario, con un pronto soccorso sanitario;

Le ipotesi di emergenze che potrebbero richiedere l'evacuazione parziale o totale di un edificio scolastico generalmente sono:

- incendio che coinvolga parti dell'edificio o strutture che richiedano l'evacuazione parziale o totale;
- Terremoto.
- Caso di infortunio - malore
- Eventi atmosferici eccezionali
- Cedimenti strutturali.
- Avviso o sospetto della presenza di ordigni esplosivi.
- Inquinamenti.
- Ogni altra causa che sia ritenuta pericolosa dal Dirigente Scolastico.

Al servizio di vigilanza, prevenzione, protezione e collaborazione nelle operazioni di evacuazione dell'edificio scolastico partecipano in modo particolare gli addetti ed i preposti alla sicurezza.

All'inizio di ogni anno scolastico sono affidati al personale scolastico specifiche funzioni, quali: addetto al controllo quotidiano alla praticabilità delle vie d'uscita; addetto al controllo operazioni evacuazione di piano; addetto al servizio di primo soccorso e addetto al servizio di prevenzione incendi; addetti a supporto degli allievi disabili in situazioni di emergenza; ecc..

Negli ambienti comuni sono affissi: i nominativi degli addetti alla gestione dell'emergenza, alla gestione del primo soccorso e della prevenzione incendi; le planimetrie indicanti il relativo punto di raccolta interno all'istituto e le vie d'esodo dall'istituto.

Per una più immediata comprensione e divulgazione delle linee comportamentali da adottare in caso di rischio negli ambienti comuni sono affissi, i nominativi degli addetti alla gestione dell'emergenza, alla gestione del primo soccorso e della prevenzione incendi, mentre in ogni ambiente sono affissi le planimetrie riportanti il piano di emergenza indicante le procedure per la gestione dell'emergenza comprendente il piano di evacuazione ed il piano di primo soccorso.

COMPITI ASSEGNATI ALLE DIVERSE FIGURE

Responsabile dell’Emergenza

Al verificarsi di un principio di incendio o di un'altra situazione anomala che coinvolga l'edificio o parte di esso, il Responsabile dell'Emergenza, allertato, assume la funzione di coordinamento dell'emergenza ed opera come segue:

- 1) ricevute le prime informazioni sulla situazione specifica, si reca immediatamente sul luogo indicato;
- 2) verifica, sul luogo, la gravità e l'entità della situazione specifica;
- 3) impartisce, sulla base di quanto verificato, le disposizioni occorrenti alla Squadra di emergenza per:
 - l'interruzione parziale o totale degli impianti elettrici-idrici nel settore interessato dall'emergenza;
 - operare gli specifici interventi sul posto;
 - l'attivazione di segnale di preallarme o di evacuazione parziale o totale dell'edificio scolastico;
- 4) controlla lo sviluppo della situazione di emergenza e provvede ad emanare ulteriori disposizioni;
- 5) se valuta che la situazione di emergenza si evolve in modo da richiedere l'intervento di enti esterni, informando tempestivamente l'Autorità Pubblica designata indicando:
 - tipologia dell'evento;
 - i provvedimenti già attuati;

Squadra di emergenza

Ricevuta la comunicazione di emergenza:

1. si porta sul posto ove si è verificato l'evento e segue le istruzioni del Responsabile dell'emergenza;
2. interviene se possibile, con i mezzi in dotazione per l'estinzione dell'incendio;
3. facilita l'esodo;
4. assiste, ove necessario, il personale per fronteggiare situazioni di emergenza contingenti;

Inoltre:

Il personale esterno presente

Devono seguire le indicazioni fornite dal personale addetto alla evacuazione;

I prestatori d'opera esterni occasionali

Devono seguire le indicazioni fornite dal personale incaricato alla evacuazione;

Personale di Ditte esterne appaltatrici/fornitrici

Seguiranno le procedure di emergenza delle quali sono state poste a conoscenza all'atto della sottoscrizione del contratto e seguiranno le indicazioni fornite dal personale dipendente.

MODALITA' DI EVACUAZIONE

Appena avvertito l'ordine di evacuazione, diffuso con un prolungato suono della sirena o con altoparlanti, le persone presenti nell'edificio dovranno immediatamente eseguirlo, mantenendo la massima calma e attenendosi a quanto altro indicato dalle istruzioni di sicurezza riportate in questo documento e/o comunicate dai preposti alla gestione dell'emergenza.

1. L'insegnante prenderà il modulo di evacuazione e l'allegato elenco degli allievi che sono posti in un contenitore attaccato al muro vicino alla cattedra. Si fa presente che saranno presenti gli elenchi di tutte le classi dell'Istituto a causa della rotazione, nei vari ambienti, degli allievi e variazioni, anche temporanee, di assegnazione classe – aula. I docenti di Scienze motorie, non avendo costantemente un'aula assegnata, riceveranno all'inizio dell'anno il modulo di evacuazione e l'elenco degli allievi.
Successivamente l'insegnante coordinerà le operazioni di deflusso intervenendo dove occorre.
2. Per garantire una certa libertà nei movimenti è indispensabile lasciare sul posto tutti gli oggetti qualunque essi siano, è rigorosamente vietato tornare indietro per prendere oggetti.
3. Prima di uscire dall'aula, osservare il colore della via di fuga assegnato alla zona di appartenenza, riportato nelle planimetrie affisse nell'aula e/o negli ambienti lungo il percorso d'esodo, memorizzandone per quanto possibile lo sviluppo;
4. Gli studenti usciranno dall'aula, al seguito dei compagni apri-fila, in fila indiana tenendosi per mano, o appoggiando la mano sulla spalla del compagno che lo precede; un tale comportamento, oltre ad impedire che gli alunni possano prendere direzione sbagliata o mettersi a correre, contribuisce ad infondere sicurezza e coraggio a fronte di situazioni di emergenza. Per apri – fila si intende l'allievo più vicino alla porta, mentre per serra – fila l'allievo più lontano dalla porta. Durante l'evacuazione dare la precedenza alle file che provengono dalla propria destra; continuare a seguire lo stesso colore di percorso e la segnaletica di colore verde delle scale e delle uscite di emergenza.

Seguire, altresì, le indicazioni degli addetti all'evacuazione di piano.

5. Una volta raggiunta l'assegnata prima zona di raccolta indicata nelle planimetrie – posta nel cortile e segnalata approssimativamente anche da cartelloni colorati affissi alle pareti dei padiglioni della scuola, e più precisamente delimitata da linee tracciate a terra dello stesso colore del percorso di emergenza – i docenti devono controllare con l'elenco degli allievi della propria classe, la presenza degli alunni e compilare il modulo di evacuazione. Qualora si è sprovvisti dell'elenco degli allievi e/o del modulo di evacuazione informare anche a voce la direzione delle operazioni in merito ai dispersi, infortunati, ecc. Successivamente, un addetto alla gestione dell'emergenza passerà a raccogliere i moduli d'evacuazione;
6. Sostare nella zona di prima raccolta finché non verranno impartite nuove direttive – dal coordinatore dell'emergenza e/o dal Dirigente scolastico o in sua assenza dai suoi delegati – che potranno essere principalmente: di proseguimento dell'evacuazione nelle zone di raccolta pubbliche, individuate dalla protezione civile o nel piano di gestione dell'emergenza comunale (Zona di raccolta n.8, parcheggio tra Via Pascoli e Via Pitagora dietro l'ex bar Desiree); di termine delle lezioni e relativo scioglimento delle classi; di rientro nelle aule.

Gli insegnanti di sostegno, con l'aiuto ove occorra di altro personale addetto, cureranno le operazioni di evacuazione degli alunni disabili loro affidati, predisponendo la loro uscita in coda alla classe o adoperando le precedenzae derivanti dalle condizioni di handicap se venissero meno gli elementi di sicurezza sia dell'alunno affidato sia degli altri alunni, ad esempio in caso di eccessiva ansia o di panico.

Se l'insegnante di sostegno non è presente, sarà cura del docente della classe, insieme ai collaboratori scolastici assegnati a tale compito, a gestire l'evacuazione dell'allievo disabile e/o non deambulante tenendo conto di quanto esposto prima.

Gli allievi e tutto il personale interno (che non ha incarichi specifici inerenti all'emergenza), che si dovessero trovare fuori dalle classi quando è attivato il segnale di evacuazione, si devono accodare a una fila e una volta raggiunto il punto di raccolta comunicare il proprio nome e cognome al responsabile della fila.

Gli addetti alla gestione dell'emergenza, nei casi possibili **che non mettano a repentaglio la propria incolumità**, accertata l'assenza di persone nelle proprie zone di pertinenza, saranno gli ultimi ad abbandonare i luoghi di lavoro raggiungendo la zona di raccolta assegnata evidenziate sulle planimetrie, dandone comunicazione al coordinatore dell'emergenza.

Gli addetti al primo soccorso, in assenza di indicazioni specifiche date dal coordinatore alla gestione dell'emergenza, muniti della cassetta di primo soccorso si recheranno nelle zone di raccolta. Il personale amministrativo seguirà le stesse modalità di evacuazione degli allievi con la differenza che a gestire le operazioni sarà il responsabile d'evacuazione dell'ufficio, nominato all'inizio di ogni anno dal Dirigente Scolastico.

Copia del modulo di evacuazione e della presente, sia per il personale docente e sia per il personale non docente, è reperibile sul sito della scuola alla voce "Sicurezza e gestione delle emergenze"

NORME DI COMPORTAMENTO IN CASO DI INCENDIO

Se l'incendio si sviluppa in aula, ad esempio combustione del cestino, mantenere la calma, uscire chiudendo la porta ed informare il personale di piano che attiverà gli addetti alla prevenzione incendi e alla gestione dell'emergenza più vicini.

Se l'incendio è al di fuori dell'aula e generalizzato e non è possibile uscire, sia per la presenza eccessivo fumo sia per fiamme estese, richiudere la porta cercando di sigillare le fessure con dei panni (possibilmente umidi), aprire le finestre e chiedere aiuto, senza sporgersi troppo. In presenza di fumo, proteggere le vie respiratorie, respirare attraverso un fazzoletto, se è possibile bagnato, e sdraiarsi sul pavimento, se disponibili avvolgere indumenti di lana attorno alla testa in modo da proteggere i capelli dalle fiamme, spogliarsi di qualsiasi indumento sintetico, specialmente se acrilico, se l'incendio è esterno all'aula e per raggiungere il luogo sicuro occorre attraversare zone invase dal fumo, nell'attraversarle, occorre abbassarsi il più possibile al fine di evitare di respirare fumi da combustione.

Non cercare di estinguere le fiamme se non si è stati opportunamente addestrati per l'utilizzo degli estintori, tale operazione verrà eseguita dagli addetti.

NORME DI COMPORTAMENTO IN CASO DI TERREMOTO

La zona sismica per il territorio di Barcellona Pozzo di Gotto, indicata nell'Ordinanza del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3274/2003, aggiornata con la Delibera della Giunta Regionale della Sicilian. 408 del 19.12.2003 è:

Zona sismica 2. Zona con pericolosità sismica media dove possono verificarsi forti terremoti.

In considerazione della vulnerabilità dell'edificio nei confronti di tale evento, esso non è stato realizzato per ospitare attività scolastica, e del livello di pericolosità dell'evento sismico, una volta percepito l'evento occorre mantenere la calma per fare un rapido esame della situazione venutasi a determinare, se si è in aula non si deve uscire da essa al fine di evitare di aumentare la probabilità di essere colpiti da materiali vari, come calcinacci e di dare luogo ad addensamento di presenze in zone di evacuazione con rischio di schiacciamento.

Durante la prima fase, nell'immediatezza dell'evento, occorre restare in classe o dove ci si trovi all'istante dell'evento e cercare riparo: sotto i banchi, tenendoli stretti; sotto le strutture portanti, come le travi e le architravi delle porte, allontanandosi dalle finestre e da qualunque elemento che può abbattersi sulle persone, inoltre chi si trova in prossimità delle porte, può cercare di aprirle per evitare che conseguenti deformazioni strutturali ne impediscano la successiva apertura e l'evacuazione.

Se si è nei corridoi rientrare, appena possibile, in classe e/o nell'aula più vicina ed aspettare il segnale di evacuazione e/o le indicazioni degli addetti all'emergenza (prima dell'evacuazione è necessario individuare la presenza di eventuali danni strutturali, in particolare, per i piani sovrالعlevati, le condizioni delle scale che potrebbero essere causa di ulteriori rischi durante l'evacuazione).

Se si è all'aperto, all'interno del cortile, portarsi al centro dello stesso evitando di sostare in prossimità dei muri perimetrali dei corpi di fabbrica al fine di evitare di essere travolti dall'eventuale loro crollo e in particolare di essere colpiti dalle tegole dei tetti che precipiterebbero lungo la direzione imposta dall'inclinazione delle falde, all'esterno dell'edificio scolastico mantenersi lontani dai pali dell'illuminazione pubblica, dai muri degli edifici, dalle linee elettriche.

Alla fine dell'evento sismico:

- accertarsi delle condizioni di salute dei compagni ed eventualmente chiedere aiuto, all'ordine seguire le modalità di evacuazione, chi trovasi al piano primo visioni lo stato delle scale prima di utilizzarle;
- non accendere fiammiferi anche se si è al buio o alimentare apparecchi elettrici, non utilizzare i telefoni per evitare l'intasamento della rete telefonica (possibili fughe di gas o corto circuiti possono essersi verificati in zone limitrofe alla struttura scolastica);
- prestare attenzione durante l'esodo alla possibile caduta di oggetti o parti di strutture, e alla presenza di oggetti già caduti che ingombrando il passaggio renderanno difficoltoso l'esodo, raggiungere le aree di attesa previste dal Piano di emergenza Comunale senza rientrare comunque nell'edificio.

NORME DI COMPORTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO – MALORE

In caso di infortunio – malore mantenere la calma e non intervenire, tranne nel caso di immediato ed evidente pericolo di vita per il soggetto interessato dall'infortunio – malore, se non si possiede formazione adeguata sulle modalità d'intervento di primo soccorso. In qualsiasi caso non somministrare farmaci od altro di propria iniziativa se non si è stati informati – istruiti relativamente alle peculiarità del soggetto (particolari patologie, ecc). **Avvertire il personale di piano che avvierà le procedure per la gestione dell'infortunio mediante gli addetti al primo soccorso** saranno essi prontamente avvertiti, a provvedere ai primi soccorsi d'urgenza (disinfezione, fasciatura, applicazione di ghiaccio, ecc.).

I preposti alla sorveglianza (docenti, personale ATA, ecc.) collaborano, senza costituire intralcio alle operazioni, con gli addetti al primo soccorso secondo le istruzioni impartite dagli stessi (avvertire altro personale, avvertire la segreteria per chiamare il 118 fornendo informazioni quanto piu' possibili attinenti e chiare sul tipo di emergenza).

AVVISO O SOSPETTO DI PRESENZA DI ORDIGNI ESPLOSIVI

In caso di sospetta presenza o di telefonata di segnalazione di ordigno esplosivo:

- allontanarsi dall'oggetto sospetto e soprattutto non tentare di rimuoverlo;
- mantenere la calma ed avvertire i soggetti dell'Emergenza, per la predisposizione dello stato di preallarme;
- telefonare al pronto intervento (113) segnalando la situazione e fornendo informazioni;

Constatata la necessità si attivi l'evacuazione, anche con messaggio vocale, procedere alla fase di evacuazione secondo le procedure.

IN CASO DI BLACK-OUT ELETTRICO

- mantenere la calma nelle classi;
- disattivare tutte le attrezzature alimentate con energia elettrica in uso prima dell'interruzione;
- gli addetti alle emergenze verifichino e disalimentino tutti i quadri elettrici per evitare l'eventuale rischio incendio al momento della cessazione dell'evento;
- se le condizioni di visibilità risultano ridotte servirsi solo dell'illuminazione di emergenza portatile o fissa per gli spostamenti ;
- attendere istruzioni specifiche

EVENTI ATMOSFERICI ECCEZIONALI

In caso di forte vento, grandine:

- mantenere la calma e non precipitarsi all'esterno delle aule;
- chiudere porte e finestre, allontanarsi da esse;

In caso di alluvione:

- disattivare immediatamente il servizio elettrico;
- mantenere la calma e non precipitarsi all'esterno delle aule;
- portarsi ai piani superiori;
- attendere istruzioni specifiche
- attendere l'eventuale ordine di evacuazione;

INQUINAMENTO. EMERGENZA TOSSICA

In caso di emergenza per segnalazione di nube tossica esterna alla scuola, è fondamentale **rimanere in ambienti confinati ed abbandonare la scuola solo in caso di necessità attenendosi alle indicazioni delle autorità preposte**, il personale della scuola assumerà e farà assumere agli alunni tutte le indicazioni di auto protezioni conosciute ed indicate dalle autorità.

Gli addetti all'Emergenza dovranno:

- disporre lo stato di preallarme facendo rientrare tutti nella scuola e nelle relative aule – laboratori;
- tenere i contatti con le autorità esterne per decidere se è possibile o necessaria l'evacuazione;
- nel caso sia necessaria l'evacuazione seguire le indicazioni e le procedure concordate con gli enti preposti.



MODULO DI EVACUAZIONE

Classe e aula/luogo di lavoro /ufficio di provenienza		
NUMERO PRESENTI (ALLIEVI/DOCENTI O PERSONALE UFFICIO)		
NUMERO EVACUATI (ALLIEVI/DOCENTI O PERSONALE UFFICIO)		
FERITI		
ELENCO NOMINATIVI A LATO		
NUMERO		
DISPERSI		
ELENCO PERSONE NON APPARTENENTI ALLA CLASSE O UFFICIO (AD ES.ASS.TECNICI,PERSONALE NON SCOLASTICO,ECC..)		
NUMERO		

SIGLA ALUNNI O PERSONALE SERRA-FILA

SIGLA ALUNNI O PERSONALE SERRA-FILA

Incarichi specifici per la gestione dell'emergenza

Diffusione ordine di evacuazione: azionamento della sirena per almeno un minuto e/o uso del megafono

Nr	Incarico	Nominativo	Note
1	Emanazione ordine di evacuazione.	Dirigente Scolastico – Suo sostituto – Responsabili di plesso – DSGA – RSPP.	
2	Interruzione erogazione :		Dovranno essere sempre in possesso delle chiavi per l'accesso ai locali degli interruttori principali. Si suddivideranno i compiti, in piena autonomia, sentito il DSGA, in base all'orario di servizio e/o ai compiti specifici già assegnati.
	Energia elettrica (Quadro principale)	Assistenti tecnici e collaboratori scolastici del padiglione B	
	Acqua	Assistenti tecnici e collaboratori scolastici del padiglione B	
3	Raccolta dei moduli di evacuazione.	Assistenti tecnici e collaboratori scolastici rispettivamente dei padiglioni: A: Zona rossa ; C: zona blu B: Zona verde (indirizzo elettrico) B: Zona arancio (indirizzo meccanico)	
4	Chiamate di soccorso	Nr. telefono	DSGA – Segreteria - addetti P.S. e P. I. Si attiverà dietro la segnalazione dell'addetto che è intervenuto come primo soccorso o come prevenzione incendi. Gli addetti devono poter chiamare direttamente i soccorsi
	Pronto intervento	118	
	Carabinieri	112	
	Polizia	113	
	Vigili del fuoco	115	
5	Sovrintendere al corretto deflusso dei presenti nell'edificio		Ha anche il compito di provvedere alle sostituzioni – per gli incarichi della presente in caso di assenze e/o cambio turno e/o cambio mansione – informare, organizzare e attribuire i rispettivi compiti a tutto il personale ATA.
Padiglione A primo piano	Personale di servizio sul piano		
Padiglione A piano terra			
Padiglione C primo piano			
Padiglione C piano terra			
Aula magna	Collaboratori scolastici in servizio nel cortile		
Padiglione B – indirizzo meccanica	Collaboratori scolastici in servizio presso il padiglione		
Padiglione B – indirizzo elettrico	Collaboratori scolastici in servizio presso il padiglione		
6	Attivazione e controllo periodico di estintori e/o idranti, segnaletica, impianti elettrici, ecc.	Addetti del servizio prevenzione incendi	Inoltre, nel caso di incendio attiveranno il DSGA – segreteria per la chiamata dei Vigili del Fuoco.
7	Controllo quotidiano della praticabilità delle vie d'uscita dai singoli ambienti. Apertura quotidiana delle uscite di emergenza dai locali dell'Istituto sul-la Via Roma	I collaboratori scolastici per le rispettive zone	Dovranno intervenire, se possibile, o segnalare al DSGA per eliminare le cause che ostacolano il normale deflusso (materiale, sconnessioni, cause di inciampi, porte difettose, cc.)
8	Controllo e apertura delle porte e dei cancelli sulla pubblica via (sulla via Roma). Interruzione del traffico	Chiunque sia addetto, anche temporaneamente, alla portineria o comunque a vigilare sulle vie di accesso e d'uscita.	Dovrà essere sempre in possesso delle chiavi per l'apertura di tutte le porte che danno sulla pubblica via (che comunque dovranno essere aperte durante l'orario di lavoro)

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI
LAVORATRICI MADRI

ALLEGATO 4



D.Lgs 81/2008 del 09/04/2008 Art.28 comma 1

Nome scuola/istituto: **I.T.T. – L.S.S.A. “Copernico”** ISTITUTO TECNICO TECNOLOGICO

Indirizzo: Via Roma ,250 98051 Barcellona P.G. (ME)

INDICE

Generalità	pg.3
Fisiologia della gravidanza	pg.4
Fonte normativa	pg.5
I soggetti tutelati dalla legge	pg.6
Lavori vietati	pg.6
Estensione del divieto	pg.6
Il dirigente scolastico	pg.7
Astensione dal lavoro	pg.8
Ripresa dell'attività lavorativa	pg.10
Percorso per la valutazione dei rischi delle lavoratrici madri	pg.16
Modalità di effettuazione della valutazione e criteri adottati	pg.18
Valutazione per la mansione di impiegata amministrativa	pg.22
Valutazione per la mansione di collaboratrice scolastica	pg.23
Valutazione per la mansione di insegnante	pg.24
Conclusioni	pg.25

GENERALITA'

In conformità alle disposizioni normative contenute nell'art 12 comma 1 del dlgs 151/2001 e D.Lgs 81/08, nella presente sezione del documento di valutazione dei rischi e' stata effettuata una specifica valutazione preventiva i tutti i rischi per la salute delle lavoratrici madri o puerpere che svolgono quelle attività che comportano un elevato rischio per la sicurezza e salute della madre, del nascituro o del neonato in allattamento, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

La valutazione preventiva consente al datore di lavoro di le lavoratrici,prima ancora che sopraggiunga una gravidanza,dei rischi esistenti in azienda,delle misure di protezione e prevenzione egli ritiene di adottare e, quindi, dell'importanza che le dipendenti gli comunichino tempestivamente il proprio stato.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente capitolo del documento di valutazione dei rischi ha i seguenti scopi:

a)	Trasmettere informazioni sui rischi per la salute e la sicurezza derivanti dalla presenza di lavoratrici madri o lavoratrici in età fertile alle persone interessate: lavoratori, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e ai lavoratori particolarmente sensibili al rischio, con particolare riferimento ai soggetti portatori di dispositivi medici impiantati, attivi o passivi, o dispositivi medici portati sul corpo, e alle lavoratrici in stato di gravidanza
b)	Monitorare se sono state introdotte le misure di prevenzione e protezione necessarie
c)	Fornire agli organi di controllo una prova che la valutazione è stata effettuata
d)	Provvedere ad una revisione nel caso di cambiamenti o insorgenza di nuovi rischi

CONTENUTI DEL PIANO

Il presente capitolo contiene nei dettagli:

a)	La relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza e i criteri adottati per la valutazione e stima dei rischi stessi
b)	L'indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuale adottati a seguito della valutazione
c)	Il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza
d)	L'indicazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare e i ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere
e)	L'indicazione dei nominativi dei soggetti interni ed esterni che hanno partecipato al processo di valutazione: responsabile del servizio di prevenzione, addetti al servizio, e rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
f)	L'indicazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e conoscenza del contesto lavorativo
g)	La documentazione di supporto

STESURA ED EMISSIONE DEL PIANO

Il presente documento viene redatto ed aggiornato a cura del datore di lavoro, con la collaborazione del Medico competente, il RSPP e il RLS, tenendo conto di osservazioni e suggerimenti forniti da tutti gli interessati.

CONSEGNA DEL PIANO

Il presente piano viene tenuto a disposizione degli organismi preposti alla gestione della sicurezza e degli organismi di controllo.

AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Il riesame e l'eventuale aggiornamento della valutazione dei rischi viene effettuato annualmente e a seguito di possibili eventi o situazioni che lo rendano necessario. In particolare la valutazione è aggiornata in conseguenza a:

- modifica legislativa o regolamentare o di accordi volontari;
- modifica degli elementi dell'attività svolta e/o dei prodotti/servizi;
- nuove attrezzature o modifiche layout del ciclo lavorativo o modifiche di sostanze/preparati utilizzati.

Le modifiche al piano comportano la consultazione preventiva del medico competente, del RSPP e del RLS.

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Il rischio “Lavoratrici Madri” riguarda tutte le lavoratrici in età fertile, siano esse “gestanti, puerpere o in periodo di allattamento”.

La tutela delle lavoratrici madri è fondamentale e, poiché alcuni fattori di rischio presenti sul posto di lavoro possono influire sulla salute e la sicurezza delle nuove madri e di quelle che stanno per diventarle, come anche dei loro bambini, è doveroso intervenire tempestivamente con tutte le misure necessarie. Una gravidanza comporta, infatti, notevoli cambiamenti d'ordine fisiologico e psicologico, e condizioni di lavoro tali da essere considerate accettabili in situazioni normali possono non esserlo più durante la gravidanza; oltretutto il primo trimestre di gravidanza è il periodo di maggiore vulnerabilità in termini di possibili danni permanenti al nascituro.

Le norme legislative sulla tutela delle lavoratrici madri fissano i principi per garantire la tutela della salute della madre e del figlio; fra questi, il principio fondamentale è la

valutazione, nel contesto lavorativo, delle attività che possono presentare un rischio particolare di esposizione ad agenti, processi o condizioni di lavoro, quali:

- ✓ Agenti fisici: rischi che possono provocare lesioni al feto o provocare il distacco della placenta, come colpi, vibrazioni, movimenti (quindi anche macchine, impianti con parti in movimento e con pericolo di collisione), movimentazione manuale dei carichi, rumore, radiazioni ionizzanti e non ionizzanti, sollecitazioni termiche, movimenti e posizioni di lavoro, continui spostamenti interni ed esterni, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività;
- ✓ Agenti biologici: da considerare nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che si rendessero necessarie mettano in pericolo la salute della gestante e del nascituro;
- ✓ Agenti chimici: con effetti irreversibili, come medicinali antimitotici (cioè in grado di impedire la mitosi cellulare), monossido di carbonio, agenti chimici pericolosi con assorbimento cutaneo

E' quindi accertato che la gravidanza produce, fin dall'inizio, numerose modificazioni a carico dell'organismo materno che influenzano le funzioni di molti organi ed apparati. Tali cambiamenti possono condizionare la vita lavorativa della donna sia nel senso di una maggiore suscettibilità allo stress e alla fatica fisica, sia per i possibili danni da agenti nocivi sul prodotto del concepimento.

Le modificazioni fisiologiche indotte dalla gravidanza possono, inoltre, rendere più suscettibile la donna nei confronti dei seguenti fattori di rischio per la salute presenti in ambito lavorativo:

- rumore;
- radiazioni;
- lavoro a turni e notturno;
- radiazioni ionizzanti;
- vibrazioni;
- rischio infettivo;
- microclima;
- posture;
- solventi;
- antiparassitari;
- fatica mentale – stress;
- metalli;
- movimentazione manuale dei carichi.

FISIOLOGIA DELLA GRAVIDANZA

Per meglio comprendere le finalità della legge che riguarda la protezione della maternità dal lavoro a rischio, si ritiene propedeutico un breve cenno alla fisiologia della gravidanza. La maternità è una funzione molto delicata che produce, fin dall'inizio, numerose modificazioni nell'organismo della donna, rendendolo più suscettibile ai fattori nocivi presenti negli ambienti di lavoro.

Tachicardia, astenia e lipotimie sono disturbi frequenti, sintomo di un maggior lavoro del cuore e di una vasodilatazione a carico soprattutto degli arti inferiori, accompagnata anche da una diminuzione della pressione arteriosa.

La presenza di anemia e di una lieve dispnea per compressione dei volumi polmonari da parte del diaframma e per il maggior consumo di ossigeno, richiesto dall' aumentato fabbisogno metabolico materno e fetale, si traducono in uno stato di minor resistenza alla fatica fisica e in un aumento della frequenza respiratoria.

L'aumento della respirazione porta ad un conseguente maggior assorbimento anche degli inquinanti presenti nell'aria ambientale. Altrettanto frequenti sono i dolori lombosacrali e articolari dovuti ad una maggior lassità ed elasticità delle articolazioni, causate dall'assetto ormonale gravidico, necessario per la più facile adattabilità del bacino al feto che si sta sviluppando ma pericoloso per i rischi dorso lombari in caso di sforzo fisico nella movimentazione manuale dei carichi. La trasmissione verticale dalla madre al feto di agenti chimici e biologici rendono pericolosa qualsiasi esposizione anche se è nei limiti accettabili per la popolazione lavorativa normale. Inoltre ricca è la letteratura scientifica che analizza e documenta la relazione tra esiti riproduttivi sfavorevoli come infertilità, aborti, malformazioni, prematurità ed esposizione lavorativa ad agenti fisici, chimici e biologici (radiazioni, rumore, piombo, antiparassitari, gas anestetici, ecc...).

Da quanto precede ne consegue che l'elenco dei lavori incompatibili è molto ampio: fattori di rischio fisico, chimico, biologico e posturale. Alcuni sono elencati in modo esplicito mentre altri sono inclusi in liste relative a normative speciali, come quella sulla tutela del lavoro minorile, sull'obbligo di visite mediche per i lavoratori e le lavoratrici esposti a rischio e quella sulle malattie professionali.

FONTE NORMATIVA

L'analisi dei rischi presenti è stata effettuata nell'ambito ed agli effetti della valutazione dei rischi prevista dall'art. 11 D.Lgs. 151/2001, facendo riferimento alla legislazione specifica in materia di tutela delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, le cui norme vengono di seguito riportate.

- D.Lgs. 26.03.2000 151 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8.03.2000, n.53
- Legge 30.12.1971 1204 Tutela delle lavoratrici madri
- DPR 20.01.1976 432 Determinazione dei lavori pericolosi e insalubri, ai sensi dell'art. 6 della Legge 17 ottobre 1967 n. 977, sulla tutela dei fanciulli e degli adolescenti
- DPR 25.11.1976 1026 Regolamento di esecuzione della legge 1204/71
- Legge 09.12.1977 903 Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro (Divieto di adibire la donna al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6 dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino)
- D.P.R. 13.02.1964 185 Esposizione a radiazioni ionizzanti
- D.L. s. 17.03.1995 230 Esposizione a radiazioni ionizzanti
- D.Lgs. 25.11.1996 645 Recepimento della Direttiva 92/85 CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento
- D.P.R. 19.03.1956 303 Norme generali per l'igiene del lavoro
- D.P.R. 30.06.1965 1124 Testo unico per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali
- Legge 22.05.1978 194 Norme per la tutela della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza
- D.Lgs. 81/2008 Testo Unico sulla sicurezza
- D.Lgs. 04.08.1999 345 Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro
- Legge 8.03.2000 53 Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità.

I SOGGETTI TUTELATI DALLA LEGGE

I meccanismi di tutela previsti dalla legge sono rivolti a tutte le lavoratrici subordinate, dipendenti di organismi privati e pubblici, comprese le apprendiste, le lavoratrici in contratto di formazione lavoro e part time e le socie delle cooperative. Alle lavoratrici subordinate sono equiparate le socie lavoratrici di cooperative o di società, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi; le utenti dei servizi di orientamento e formazione scolastica

Si definisce congedo di maternità l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice.

Le disposizioni di legge sono applicate alle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il dirigente scolastico del proprio stato.

Per il lavoro parttime, la normativa prevede la stessa tutela del lavoro a tempo pieno.

Si ritiene applicabile la legge di tutela anche se il rischio è rappresentato dalla permanenza in piedi per più di metà dell'orario di lavoro qualora vi sia almeno un altro rischio quale fatica fisica, movimentazione dei carichi ecc.

La gestante può prendersi dei momenti di riposo durante l'orario di lavoro, previa comunicazione al responsabile.

Lavori vietati.

È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri.

La donna durante la gravidanza non possono svolgere attività in zone che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda a un millisievert durante il periodo di gravidanza.

Quando è vietato adibire al lavoro le donne

Durante i due mesi precedenti la data presunta del parto.

Ove il parto avvenga oltre la data presunta, per il periodo intercorrente tra la data effettiva del parto.

Durante i tre mesi dopo il parto.

Durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

È vietato adibire le donne al lavoro notturno cioè dalle ore 24 alle ore 6.

Estensione del divieto

Il divieto è anticipato a tre mesi prima del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che - in relazione all'avanzato stato di gravidanza siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli.

Il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro può decidere l'interdizione dal lavoro per uno dei

seguenti motivi:

- gravi complicanze della gravidanza
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenuti pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino

quando la lavoratrice non può essere spostata ad altre mansioni.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Cosa fare:

- valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici;
- informa le lavoratrici sui rischi individuati e sulle conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate.

Percorso

La lavoratrice: accertato lo stato di gravidanza lo comunica al Dirigente scolastico (DdL) con un certificato medico di gravidanza rilasciato su carta intestata del S.S.N a firma di un medico.

La dipendente esposta a rischio radiologico ha l'obbligo di notificare al DdL il proprio stato di gestazione non appena accertato (risposta positiva al primo accertamento).

Qualora la lavoratrice presenti gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, può presentare alla DPL specifica domanda di astensione per gravidanza a rischio corredata da un certificato rilasciato su carta intestata del S.S.N., da un ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato, attestante le condizioni previste dall'art.17, comma 2, lettera

del TU n. 151/2001. Se la DPL non emette il provvedimento entro sette giorni, la richiesta si intende accolta.

Dirigente scolastico:

- a)** informa la lavoratrice sui rischi presenti sul luogo di lavoro; sulle attività che devono essere evitate, le precauzioni e i dispositivi di protezione individuale (DPI) da utilizzare; sulle procedure esistenti a tutela della salute e della sicurezza della stessa e del nascituro; sulle norme di tutela in materia (astensione anticipata, astensione obbligatoria, facoltativa, congedi parentali, rientro al lavoro, ecc.).
- b)** tramite i Dirigenti o preposti con la collaborazione del Medico Competente, del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), valuta le attività che possono comportare un rischio per la gravida e il nascituro per verificare il possibile mantenimento della lavoratrice con limitazioni o cambio della mansioni, o predisporre il trasferimento

presso altra struttura.

- c) nell'impossibilità di adibire la lavoratrice all'interno dell'Azienda in attività non a rischio lo segnala alla Direzione Provinciale del Lavoro (DPL) che può disporre, sulla base di accertamento medico avvalendosi dei competenti organi del S.S.N., l'interdizione dal lavoro per uno o più periodi (astensione per lavoro a rischio).

ASTENSIONE DAL LAVORO:

1) obbligatoria: le lavoratrici devono astenersi obbligatoriamente dal lavoro:

- d) nei due mesi precedenti la data presunta del parto e comunque fino alla data di nascita del bambino; o nel mese precedente la data presunta del parto e sempre fino alla nascita del bambino, per scelta e a condizione che non vi siano pregiudizi per la salute della gestante e del nascituro (certificato rilasciato dal ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato. Il Medico Competente dovrà attestare l'assenza di controindicazioni lavorative);
- e) nei tre mesi successivi al parto oppure, se hanno fruito di un solo mese prima del parto, nei quattro mesi successivi.

In caso di parto prematuro la lavoratrice ha comunque diritto al congedo fino alla data presunta del parto, potrà recuperare i giorni non goduti a causa dell'anticipazione dell'evento aggiungendoli al periodo di congedo dopo il parto.

In caso di parto posticipato i congedi di astensione obbligatoria post-partum, partono dalla data effettiva del parto.

Se il figlio nato prematuro ha necessità di degenza presso una struttura ospedaliera la madre ha diritto alla sospensione temporanea del congedo; in questo caso può fruire del restante congedo dalla data di rientro a casa del figlio.

2) anticipata: l'attività lavorativa e l'ambiente di lavoro in cui questa si svolge possono comportare un rischio per la salute della lavoratrice gestante e/o del nascituro.

Per tale motivo la legge stabilisce che i pericoli dell'ambiente di lavoro siano identificati, controllati e prevenuti con una protezione maggiore rappresentata da:

1. una anticipazione del congedo obbligatorio ai tre mesi prima del parto per le lavoratrici occupate in lavori pregiudizievoli e gravosi in relazione allo stato avanzato di gravidanza;
2. il divieto di adibire la donna durante la gravidanza e per sette mesi dopo il parto a "lavori pericolosi, faticosi ed insalubri" provvedendo allo spostamento ad altre mansioni o concedendo l'astensione anticipata qualora ciò non fosse possibile.
3. le gestanti e le madri che allattano non possono svolgere attività in zone che comportano esposizione a radiazioni ionizzanti.

Il Dirigente scolastico, avvalendosi della collaborazione del Medico Competente, valuta il rischio per la salute della gestante, informa dei rischi presenti la lavoratrice ed i rappresentanti per la sicurezza, prevede interventi di protezione e prevenzione. Tra questi ultimi, è compreso lo spostamento ad una mansione non a rischio; qualora ciò non fosse possibile, il DdL deve darne motivata comunicazione alla DPL, in modo da consentire alla lavoratrice di usufruire dell'astensione anticipata dal lavoro.

L'istanza può essere presentata anche dalla lavoratrice entro i tre mesi antecedenti alla data presunta del parto.

Fase post Partum

La lavoratrice deve presentare al DdL un certificato di nascita entro 30 giorni dal parto.

La legge prevede la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di astensione dal lavoro, terminato il periodo di congedo di maternità (astensione facoltativa).

L'astensione facoltativa può iniziare al termine di quella obbligatoria e presenta alcune caratteristiche:

- domanda: per fruire dell'astensione facoltativa deve essere inoltrata al DdL specifica domanda con l'indicazione del periodo di astensione richiesto, con un preavviso non inferiore ai :
 - 15gg, salvi i casi di oggettiva difficoltà, debitamente comprovati.
- interessati: può essere richiesta da entrambi i genitori, i quali possono assentarsi dal lavoro anche contemporaneamente, in particolare il padre può richiedere l'astensione facoltativa anche durante l'astensione obbligatoria della madre;
- durata: per ciascuno dei genitori individualmente il periodo massimo è di sei mesi, ma se ne usufruiscono ambedue i genitori il limite massimo del congedo è di 10 mesi, nel caso sia il padre ad utilizzare per almeno tre mesi tale limite è elevato a 11 mesi;
- limiti temporali: fino a 8 anni di vita del bambino in modo sia continuativo che frazionato.
- unico genitore: il padre o la madre che sia unico genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai 10 mesi.
- adozione o affidamento preadottivo o temporaneo: la madre o il padre adottivo o affidatario possono fruire dei medesimi diritti di congedo parentale che spettano ai genitori naturali. Nel caso in cui il minore, al momento dell'affidamento, abbia una età compresa tra i sei e i dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia,

- il limite di età del bambino e' elevato a 6 anni per la retribuzione e a 12 anni per il diritto al congedo parentale, che deve comunque essere fruito entro i primi 3 anni dall'ingresso del bambino nella famiglia adottiva od affidataria.
- prolungamento possibile fino a tre anni, per genitori con figlio con handicap in situazione di gravità accertata.

RIPRESA DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA

La ripresa dell'attività lavorativa può avvenire in diversi momenti ed è subordinata all'effettuazione di una visita medica da parte del Medico Competente per rivalutare l'idoneità alla mansione dopo lunga assenza:

- Nei primi sette mesi dopo il parto la lavoratrice non può essere esposta a lavori a rischio per il post partum o l'allattamento.
 - Nei primi 12 mesi dopo il parto la lavoratrice non può svolgere la propria attività in turno notturno (dalle ore 24.00 alle ore 6.00).
 - Periodi di riposo: durante il 1° anno di vita del bambino la lavoratrice ha diritto a due periodi di riposo di un ora ciascuno. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. I periodi di riposo sono considerati ore lavorative anche agli effetti della retribuzione e comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'Azienda. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati.
 - Allattamento oltre al 7° mese: in questo caso é necessario richiedere una certificazione del medico, rinnovabile periodicamente ogni 30 giorni, da inviare al Medico Competente per la formulazione di un giudizio di idoneità che preveda la non esposizione ad attività lavorative a rischio per l'allattamento e che copra la durata dello stesso (come a titolo esemplificativo e non limitativo gas anestetici, antiblastici, radionuclidi). Alla sospensione la lavoratrice verrà sottoposta a controllo sanitario per modificare il giudizio di idoneità, che di norma si attesta nel primo anno di vita del bambino.
 - Il datore di lavoro, nell'ambito della valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori prevista dal DLgs 81/88, deve valutare quelli delle lavoratrici gestanti, puerpere, in periodo di allattamento fino a 7 mesi dopo il parto con particolare riguardo all'esposizione ad agenti fisici, chimici, alla movimentazione dei carichi, alla fatica psico fisica.
 - Pertanto, non appena il datore di lavoro è a conoscenza dello stato di gestazione o di puerperio di una lavoratrice, consegna la valutazione dei rischi con le misure di prevenzione e protezione previste, precedentemente determinata assieme alla valutazione di tutti i rischi, in funzione della mansione e/o del profilo professionale.
- Sono state individuate le mansioni a possibile rischio, in cui operano donne in età fertile,

quindi i rischi possibili per la sicurezza e la salute delle gestanti:

- Addette agli uffici
- Personale docente ed assistenti educatrici
- Collaboratrici scolastiche

Per tutte le lavoratrici sono vietati durante la gestazione e per sette mesi dopo il parto il trasporto ed il sollevamento di pesi ed i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri; più specificatamente quelli indicati:

- nell'art.5 del D.P.R. n. 1026 del 25 novembre 1976;
- nel d.lgs n. 345 del 4 agosto 1999;
- nel d.lgs n. 262 del 18 agosto 2000;
- nella tabella allegata al D.P.R. n. 303 del 19 marzo 1956;
- negli allegati 4 e 5 al D.P.R. n. 1124 del 30 giugno 1965 e successivi aggiornamenti e modifiche.

In particolare, per ogni mansione sono stati individuate, con i criteri precisati nel documento di valutazione dei rischi, le attività comportanti esposizione a fattori di rischio e le relative prescrizioni.

Addette agli uffici

le addette svolgono, quasi esclusivamente in sede, le seguenti attività:

- gestione amministrativa;
- gestione contabile;
- protocollo;
- archivio;
- rapporti con esterno (fornitori, famiglie, dipendenti assenti, enti,...);
- front office;

ed utilizzano le seguenti attrezzature:

- cancelleria;
- videoterminali;
- fotocopiatrici;
- telefono;
- fax;
- stampanti;
- separazione con vetro per le attività di front office;

le sostanze utilizzate sono:

- materiale di cancelleria;

i d.p.i. utilizzati sono:

- pedana poggipiedi per il computer;

I possibili fattori di rischio sono:

- a.** stazione in piedi, per più della metà dell'orario di lavoro;
- b.** lavori su scale ed impalcature;
- c.** lavori di ufficio con posizione seduta per tempi lunghi ed utilizzo di videoterminale;
- d.** lavori in posti isolati;
- e.** movimentazione manuale di pesi, carpettoni, superiori ai 6 kg;
- f.** Esposizione a rischio biologico infettivo;

corrispondentemente nel periodo di gestazione e per sette mesi dopo il parto sono vietati le seguenti attività:

- front office, comportanti una stazione in piedi, per più della metà dell'orario di lavoro;
- archivio, quando prevedono l'uso di scale od impalcature;
- lavori di ufficio con posizione seduta per tempi lunghi ed utilizzo di videoterminale;
- lavori in posti isolati, anche per un periodo determinatosi a seguito di turni;
- movimentazione manuale di pesi superiori ai 6 kg;
- quelle che comportino esposizione ad agenti biologici infettivi;

Si rammenta inoltre la necessità di uso dei seguenti d.p.i.:

- pedana poggiapiedi per il computer;

Personale docente

Il personale docente svolgono le seguenti attività:

- docenza nelle varie classi;
- preparazione delle lezioni;
- correzione elaborati;
- valutazione;
- partecipazione agli organi collegiali;
- coordinamento e/o partecipazione ad attività previste nel P.O.F. o di attuazione di delibere collegiali;
- assistenza agli allievi;
- rapporti con l'esterno;

tali attività si svolgono prevalentemente in sede (aule o laboratori) ma anche all'esterno (visite guidate e rapporti con altre istituzioni scolastiche od enti), ed utilizzano le seguenti

attrezzature:

- cancelleria;
- videoterminali;
- stampanti;
- videoregistratori e videoproiettori;
- registratori audio;
- lavagna di vario tipo (classica, a fogli, luminosa ed interattiva);

le sostanze utilizzate sono:

- materiale di cancelleria;
- non è previsto l'uso di d.p.i.

I possibili fattori di rischio sono:

- 1.** stazione in piedi, per più della metà dell'orario di lavoro;
- 2.** esposizione ad agenti biologici infettivi;

corrispondentemente nel periodo di gestazione e per sette mesi dopo il parto sono vietate

le seguenti attività:

- 1.** stazione in piedi, per più della metà dell'orario di lavoro;
- 2.** quelle che comportino esposizione ad agenti biologici infettivi;

Collaboratrici scolastiche

le addette svolgono, quasi esclusivamente in sede, le seguenti attività:

- accoglienza e centralino telefonico;
- sorveglianza e custodia;
- pulizia locali (inclusi i servizi igienici) ed arredi;
- movimentazione carichi;
- servizio fotocopie;
- piccole commissioni all'esterno;

ed utilizzano le seguenti attrezzature:

- cancelleria;
- fotocopiatrici;

- telefono;
- separazione con vetro per le attività di front office in accoglienza;
- attrezzi manuali per pulizia (scope, palette, spazzoloni, secchi, carrelli,...);

le sostanze utilizzate sono:

- materiale di cancelleria;
- prodotti chimici per la pulizia e la disinfezione;

i d.p.i. utilizzati sono:

- camice;
- calzature di sicurezza antisdrucchiolevoli;
- guanti;

I possibili fattori di rischio sono:

- 1.** posture incongrue;
- 2.** stazione in piedi, per più della metà dell'orario di lavoro;
- 3.** esposizione a prodotti chimici;
- 4.** esposizione a rischio biologico per pulizia servizi igienici;
- 5.** esposizione a rischio biologico infettivo;
- 6.** spostamenti ripetuti per più ore tra zone che espongono a sbalzi termici;
- 7.** lavori in posti isolati;
- 8.** movimentazione manuale di pesi superiori ai 6 kg;

corrispondentemente nel periodo di gestazione e per sette mesi dopo il parto sono vietate

le seguenti attività:

- 1.** quelle che obbligano ad assumere posture incongrue (ad esempio all'interno delle attività di pulizia);
- 2.** qualsiasi situazione comportante una stazione in piedi per più della metà dell'orario di lavoro;
- 3.** utilizzare detergenti privi di derivati del mercurio ed ossido di etilene o loro derivati;
- 4.** pulizia servizi igienici;
- 5.** qualsiasi situazione che genera esposizione a rischio biologico infettivo (ad esempio attività di assistenza personale ad allievi diversamente abili);
- 6.** spostamenti ripetuti per più ore tra zone che espongono a sbalzi termici;
- 7.** svolgimento di piccole commissioni all'esterno e qualsiasi lavoro in posti isolati, anche per un periodo determinatosi a seguito di turni;
- 8.** movimentazione manuale di pesi superiori ai 6 kg.
- 9.**

Si rammenta, inoltre, la necessità di uso dei seguenti d.p.i.:

- camice;
- calzature di sicurezza antidrucciolevoli;
- guanti;
- guanti in lattice per cambio toner fotocopiatrici e stampanti.

Al fine di mettere in pratica le misure di tutela necessarie per evitare l'esposizione al rischio delle lavoratrici il datore di lavoro deve attuare uno o più dei seguenti provvedimenti secondo la valutazione predeterminata che può essere personalizzata al caso specifico

- Proseguimento lavorativo in stato interessante con le stesse mansioni;

Proseguimento lavorativo in stato interessante con le stesse mansioni ma con l'adozione di misure di prevenzione e protezione;

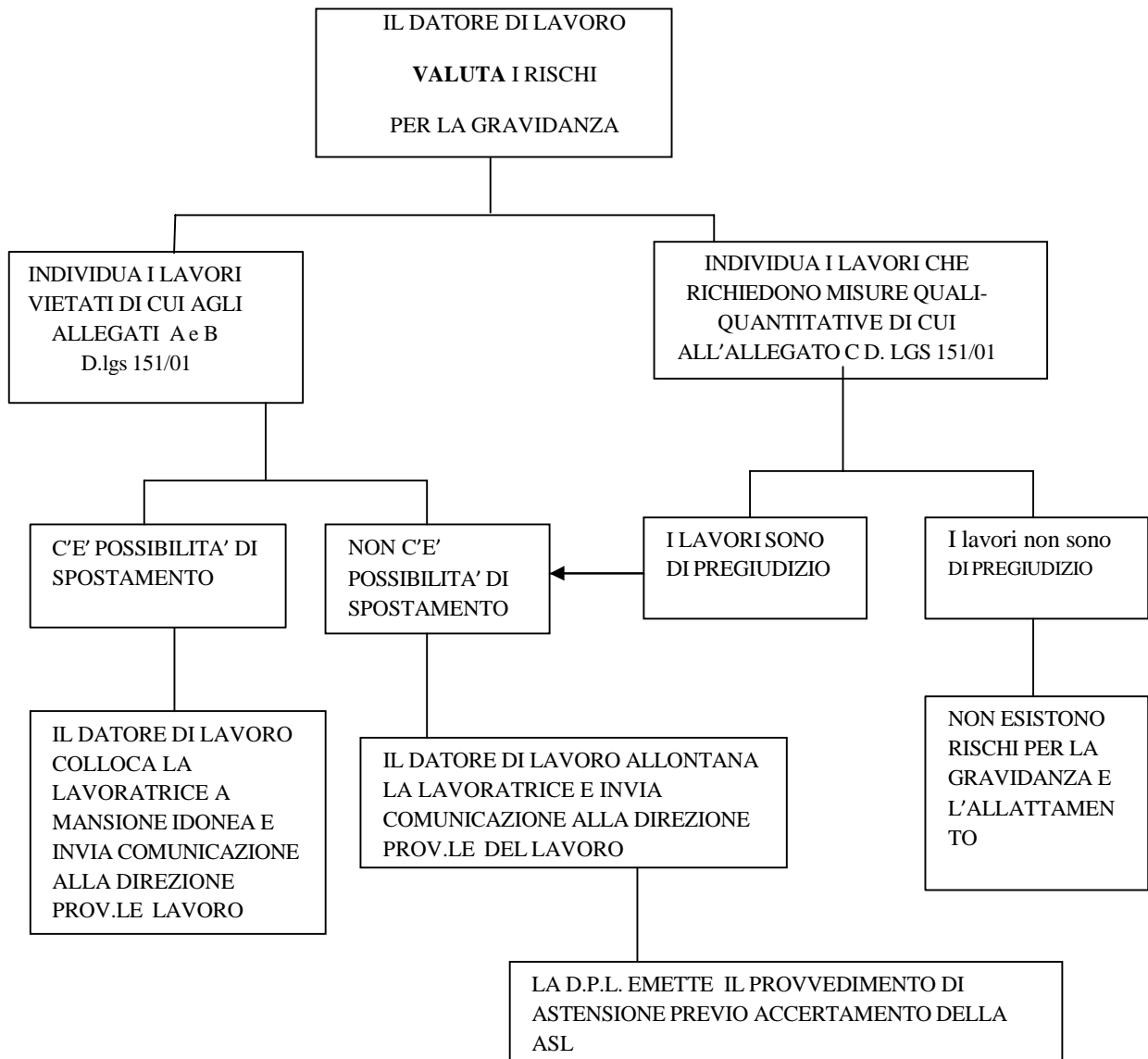
- modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro;

spostamento della lavoratrice ad altro reparto/mansione non a rischio, con comunicazione scritta alla Direzione Provinciale del Lavoro;

- impossibilità a spostare la lavoratrice ad altri turni e/o Mansioni con la conseguente richiesta alla DPL della maternità anticipata da parte della lavoratrice.

Nel diagramma che segue viene evidenziato il percorso da effettuare per la valutazione dei rischi delle lavoratrici madri e per l'adozione delle conseguenti misure di tutela.

Percorso per la valutazione dei rischi delle lavoratrici madri



Le disposizioni saranno conseguenti alla valutazione del singolo caso, in generale prevederanno:

Per il profilo di collaboratrice :

Il divieto di movimentare carichi evitando quelli pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari, di trasportare pesi, sia a braccia e a spalle, di sollevare pesi (durante la gravidanza e secondo una valutazione caso per caso fino a sette mesi dopo il parto);

- L'allontanamento immediato in caso di presenza di agenti biologici quali toxoplasma, virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;
- L'astensione dall'utilizzo di sostanze tossiche attraverso la lettura delle schede di

sicurezza con particolare riguardo a quelle etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 e soprattutto R61, R63 e R64 ai sensi della direttiva n. 67/548/CEE, purché non figurino ancora nell'allegato II, agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;

- L'astensione dall'uso di sostanze contenenti mercurio e suoi derivati, medicinali antimitotici, monossido di carbonio, agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo;
- La prescrizione di evitare sollecitazioni termiche, colpi, vibrazioni meccaniche, movimenti bruschi;
- Il divieto di effettuare lavori che comportino una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obblighino ad una posizione particolarmente affaticante (durante la stazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro);
- La previsione di momenti di defaticamento.

Per il profilo di insegnante, e insegnante di sostegno:

- L'allontanamento da situazioni di ipotetico contagio di malattie esantematiche e/o infettive;
- L'effettuazione di adeguati test per controllare il proprio grado di protezione contro gli agenti biologici;
- L'astensione dall'uso di sostanze contenenti mercurio e suoi derivati, medicinali antimitotici, monossido di carbonio, agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo;
- La prescrizione di evitare sollecitazioni termiche, colpi, vibrazioni meccaniche, movimenti bruschi;
- La previsione di momenti di defaticamento.

Per il profilo amministrativo:

- Il divieto di effettuare lavori che comportino una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obblighino ad una posizione particolarmente affaticante (durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro); si dovrà alternare la postazione in piedi con quella seduta e prevedere momenti di defaticamento;
- L'uso del computer nei modi prescritti;
- L'eventuale adeguamento della postazione di lavoro;

MODALITA' DI EFFETTUAZIONE DELLA VALUTAZIONE E CRITERI ADOTTATI

Questa valutazione riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, lavoratrici in stato di gravidanza.

La valutazione, eseguita secondo i criteri indicati di seguito, ha coinvolto diverse professionalità, il datore di lavoro ha effettuato la valutazione ed elaborato il documento di valutazione dei rischi secondo quanto disposto dall'articolo 29 del D.Lgs. 81/2008, in collaborazione con:

- il servizio di prevenzione e protezione (RSPP, ASPP), il quale ha provveduto all'individuazione e alla valutazione dei rischi predisponendo le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro nel rispetto della normativa vigente e sulla base delle proprie conoscenze;

Metodi o criteri adottati in merito alle modalità di effettuazione della valutazione dei rischi. La valutazione dei rischi ha seguito un processo sequenziale suddiviso in 5 fasi come sotto riportato.

1.	Identificazione sia dei fattori di rischio e pericoli presenti nel ciclo lavorativo in grado di arrecare un danno potenziale alla salute o alla sicurezza e sia il gruppo dei lavoratori esposti.
2.	Valutazione o stima dei rischi e pericoli individuati e programmazione degli interventi.
3.	Individuazione delle misure preventive per eliminare, ridurre e controllare i rischi.
4.	Individuazione delle misure di protezione dai rischi residui da attuare predisponendo un piano contenente le misure da attuare e i responsabili incaricati alla loro attuazione.
5.	Controllo e riesame della valutazione.

Il processo di valutazione, per ogni fattore di rischio considerato, porterà ai seguenti risultati:

	Conclusioni	Azioni
1.	Il rischio è presente ad un LIVELLO MOLTO BASSO	La valutazione viene terminata perché il rischio non è presente.
2.	Il rischio è presente ad un LIVELLO BASSO e non è prevedibile che aumenti in futuro	La valutazione viene terminata; non sono necessarie ulteriori misure.
3.	Il rischio è presente e viene tenuto sotto controllo ad un LIVELLO MEDIO attuando le misure previste dalla normativa vigente.	L'esposizione viene tenuta sotto controllo ma è possibile portare dei miglioramenti alla protezione. Il mantenimento del rispetto delle norme compete al datore di lavoro e al preposto.
4.	Il rischio è presente ad un LIVELLO ALTO sotto i valori limiti di esposizione.	L'esposizione è significativa; è necessario portare dei miglioramenti alla protezione e diminuire il rischio. Il mantenimento del rispetto delle norme compete al datore di lavoro e al preposto.
5.	Il rischio è presente ad un LIVELLO MOLTO ALTO per superamento dei valori limiti di esposizione.	Identificare e porre in atto misure provvisorie urgenti ed immediate per prevenire e controllare l'esposizione al rischio. La valutazione dovrà essere ripetuta successivamente.

Al riguardo, vengono riportate di seguito alcune indicazioni generali relative alla esecuzione delle varie fasi operative. Si precisa che nell'espletamento del processo di valutazione:

- si è tenuto conto, per il comparto lavorativo, dei rischi tipici di categoria desunti da, ove esista, documentazione tecnica e da fonti istituzionali; linee guida.

1. FASE: IDENTIFICAZIONE DEI FATTORI DI RISCHIO E LAVORATORI ESPOSTI

La procedura operativa seguita per l'identificazione dei rischi e dei pericoli si è basata:

- identificazione dei pericoli a lungo ed a breve termine, per la salute, come livelli elevati di rumore o l'esposizione a sostanze nocive, nonché i rischi più complessi o meno ovvi come i rischi psicosociali o i fattori legati all'organizzazione;

Per ciascun fattore di rischio individuato è stato identificato il gruppo di lavoratori esposti per meglio gestire il rischio. Particolare attenzione è stata posta ai gruppi di lavoratori che possono essere maggiormente a rischio o che hanno particolari requisiti:

- Donne in stato di gravidanza e madri che allattano;

2. FASE: VALUTAZIONE O STIMA DEI RISCHI DI ESPOSIZIONE

La valutazione dei rischi di esposizione serve a definire se la presenza nel ciclo lavorativo di sorgenti di rischio e/o di pericolo possa comportare nello svolgimento della specifica attività un reale rischio di esposizione per quanto attiene la Sicurezza e la Salute del personale esposto.

Al riguardo si è provveduto ad esaminare:

- le modalità operative seguite per la conduzione della lavorazione, (manuale,strumentale) ovvero dell'operazione , l'entità delle lavorazioni in funzione dei tempi impiegati e le quantità dei materiali utilizzati nell'arco della giornata lavorativa;
- l'organizzazione dell'attività (tempi di permanenza nell'ambiente di lavoro);
- la misurazione dei parametri di rischio (Fattori Ambientali di Rischio) che porti ad una loro quantificazione oggettiva e alla conseguente valutazione attraverso il confronto con indici di riferimento (ad esempio, indici di riferimento igienico-ambientale e norme di buona tecnica).

VALUTAZIONE PER INDICE DI RISCHIO

La metodologia di valutazione adottata è quella “semiquantitativa” in ragione della quale il rischio (R) è rappresentato dal prodotto dalla probabilità (P) di accadimento dell'evento dannoso ad esso associato, variabile da 1 a 3, con la magnitudo (M), cioè dell'entità del danno, anch'essa variabile tra 1 e 3.

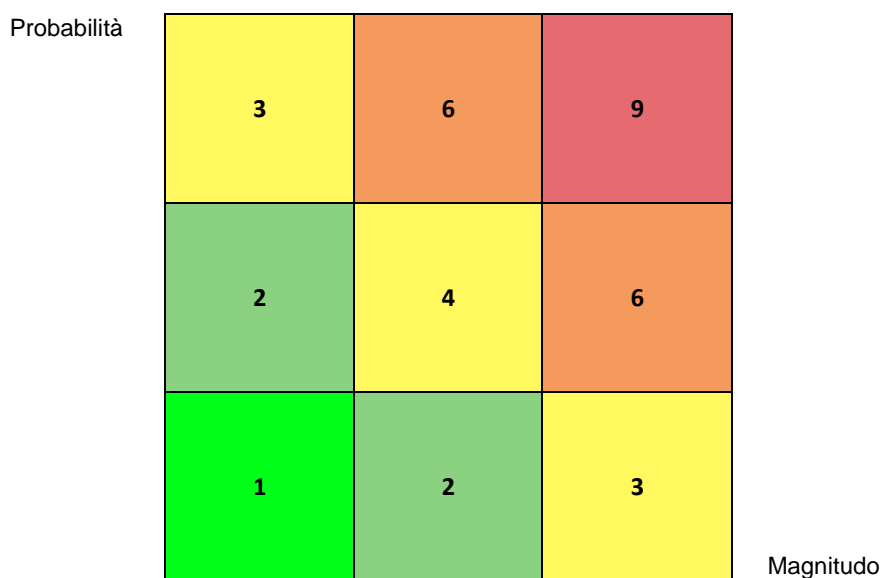
$$\text{Indice di Rischio} = R = P * M$$

Di seguito sono indicati i significati della probabilità e della magnitudo al variare da 1 a 3.

P	Livello di probabilità	Criterio di Valutazione
3	Probabile	- La mancanza rilevata può provocare un danno, anche se in modo automatico o diretto. - È noto qualche episodio di cui alla mancanza ha fatto seguire il danno. - Il verificarsi del danno ipotizzato susciterebbe una moderata.
2	Poco probabile	- La mancanza rilevata può provocare un danno solo in circostanze sfortunate di eventi. - Sono noti solo rarissimi episodi già verificatisi. - Il verificarsi del danno ipotizzato susciterebbe grande sorpresa.
1	Improbabile	- La mancanza rilevata può provocare un danno per la concomitanza di più eventi poco probabili indipendenti. - Non sono noti episodi già verificatisi. - Il verificarsi del danno susciterebbe incredulità.

M	Livello del danno	Criterio di Valutazione
3	Grave	-Infortunio o episodio di esposizione acuta con effetti di invalidità parziale. -Esposizione cronica con effetti irreversibili e/o parzialmente invalidanti.
2	Medio	-Infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità reversibile. -Esposizione cronica con effetti reversibili.
1	Lieve	-Infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità rapidamente reversibile. - Esposizione cronica con effetti rapidamente reversibili.

L'andamento del rischio, in funzione di “P” e di “M”, è descritto da uno dei nove quadranti del grafico seguente.



Pertanto, il significato del livello di rischio è il seguente:

Livello di rischio (R)	Probabilità (P)	Magnitudo (M)
molto basso	improbabile	lieve
basso	poco probabile	lieve
	improbabile	moderata
medio	probabile	lieve
	poco improbabile	moderata
	improbabile	grave
alto	poco probabile	grave
	probabile	moderata
molto alto	probabile	grave

3. FASE: MISURE PREVENTIVE PER L'ELIMINAZIONE O RIDUZIONE DEI RISCHI

Al termine della fase di stima del rischio di esposizione, sulla base dei dati ottenuti, desunti o misurati, si potrà procedere alla definizione del programma di prevenzione integrata (tecnica-organizzativa-procedurale), secondo le priorità indicate dall'art. 18 del D.Lgs. 81/2008 e tali da non comportare rischi per la salute .

In questa fase si è considerato per ciascun rischio la possibilità di prevenire i danni tramite:

- a) l'eliminazione del rischio;
- b) il controllo del rischio nel rispetto delle seguenti misure di tutela generali:
 1. sostituire i fattori di rischio con fattori non pericolosi o meno pericolosi;
 2. combattere i rischi alla fonte;
 3. adottare misure protettive di tipo collettivo anziché misure di protezione individuali;
 4. adeguarsi al progresso tecnico e ai cambiamenti nelle informazioni.

4. FASE: INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE CONCRETE DI PROTEZIONE

Questa fase consiste nel mettere in atto concretamente le misure di protezione coinvolgendo i lavoratori, i preposti.

Operativamente per ciascun rischio sono stati predisposti una scheda o un piano che specificano:

- le misure da attuare;
- le persone responsabili di attuarle;
- le scadenze entro cui portare a termine le azioni previste.

5. FASE: CONTROLLO E RIESAME DELLA VALUTAZIONE

La valutazione dei rischi e il documento finale saranno rielaborati ai sensi e per effetto dell'articolo 29 comma 3 del D.Lgs. 81/2008:

- in occasione di modifiche significative nel ciclo produttivo ai fini della sicurezza;
- in relazione al grado di evoluzione della tecnica;
- in caso di insorgenza di nuovi rischi;
- a seguito di infortuni e malattie professionali;
- a seguito di prescrizioni degli organi di controllo;
- quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenziano.

Valutazione per la mansione di impiegata amministrativa

Mansione analizzata	Personale di segreteria.
Lavoratrice in stato di gravidanza	La presente è una valutazione preventiva ai sensi dell'art.11 del D.lgs 151/2001 per la mansione amministrativa. La presente valutazione sarà personalizzata quando una delle impiegate comunicherà il proprio stato di gravidanza al dirigente scolastico.
Attività svolta	Disbrigo pratiche d'ufficio amministrative, contabilità gestione del personale ecc. Utilizzo di computer.
Lavoratrici soggette a visita da parte del medico competente	Le lavoratrici non sono sottoposte a sorveglianza sanitaria.
Informazione	Il personale ha ricevuto una comunicazione con la quale è stato consegnato loro il materiale informativo in merito alla tutela della maternità e con la quale si richiedeva di dare pronta comunicazione di un'eventuale stato di gravidanza come previsto dal D.lgs. 151/01. Il materiale informativo viene consegnato al momento dell'assunzione di nuove impiegate.
Esposizione ad agenti chimici	Non vengono impiegate sostanze chimiche pericolose ad eccezione di toner per stampanti e del materiale utilizzato per la pulizia degli ambienti. Sono presenti le schede di sicurezza relative ai prodotti utilizzati.
Esposizione ad agenti biologici	Non vengono manipolati agenti biologici.
Utilizzazione di attrezzature che producono vibrazioni	Non vengono utilizzate apparecchiature che producono vibrazioni.
Presenza di radiazioni ionizzanti, solventi o metalli	Non vi sono sorgenti di radiazioni ionizzanti Non vengono utilizzati solventi o metalli.
Movimentazione manuale dei carichi	Non viene fatta movimentazione manuale di carichi.
Stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro	Il personale staziona per la maggior parte dell'orario di lavoro in posizione seduta davanti al videoterminale.
Assunzione di posture obbligate	Le postazioni ai videoterminali sono ben progettate per rispettare il principio di Ergonomia, occorre verificare l'idoneità delle sedute.
Affaticamento mentale o stress	Nelle normali condizioni di lavoro non si verificano particolare affaticamento mentale o stress..
Lavoro notturno	Non viene effettuato lavoro notturno
Esito della valutazione, eventuale cambio mansione	A seguito della presente valutazione dei rischi per la tutela della maternità si ritiene che possano essere presenti rischi per la salute e la sicurezza per un'eventuale lavoratrice in stato di gravidanza. Il dirigente scolastico adotterà le misure necessarie per ridurre l'esposizione modificando temporaneamente le condizioni e l'orario di lavoro.

Valutazione per la mansione di collaboratrice scolastica

Mansione analizzata	Collaboratrice scolastica
Lavoratrice in stato di gravidanza	La presente è una valutazione preventiva ai sensi dell'art.11 del D.lgs 151/2001 per la mansione amministrativa. La presente valutazione sarà personalizzata quando una delle impiegate comunicherà il proprio stato di gravidanza al dirigente scolastico.
Attività svolta	Pulizia dei locali e dei servizi igienici, dei corridoi e dei locali comuni. Attività di sorveglianza.
Lavoratrici soggette a visita da parte del medico competente	Le lavoratrici non sono sottoposte a sorveglianza sanitaria
Informazione	Il personale ricevuto una comunicazione con la quale è stato consegnato loro il materiale informativo in merito alla tutela della maternità e con la quale si richiedeva di dare pronta comunicazione di un'eventuale stato di gravidanza come previsto dal D.lgs. 151/01. Il materiale informativo viene consegnato al momento dell'assunzione di nuove impiegate.
Esposizione ad agenti chimici	Vengono utilizzati detersivi, detergenti e igienizzanti per le pulizie dei pavimenti e dei sanitari. Sono presenti le schede di sicurezza dei prodotti utilizzati.
Esposizione ad agenti biologici	È possibile un rischio di contaminazione a livello batterico o virale durante la pulizia dei servizi igienici. Vengono forniti idonei dispositivi di protezione e viene fatta adeguata formazione per evitare tale tipologia di rischio
Utilizzazione di attrezzature che producono vibrazioni	Non vengono utilizzate apparecchiature che producono vibrazioni
Presenza di radiazioni ionizzanti, solventi o metalli	Non vi sono sorgenti di radiazioni ionizzanti Non vengono utilizzati solventi o metalli
Movimentazione manuale dei carichi	Viene sporadicamente realizzato sollevamento e spostamento di tipologie di carichi con peso > di 3 Kg, in caso contrario le operazioni vengono fatte almeno in due persone.
Uso di unità videoterminali	Non viene fatto uso di videoterminali dalle dipendenti che svolgono la mansione lavorativa analizzata.
Stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro	Il personale staziona in posizione eretta per parte dell'orario di lavoro dell'attività lavorativa.
Assunzione di posture obbligate	Le collaboratrici scolastiche assumono posizioni obbligate di flessione e torsione della schiena in modo quasi continuativo.
Affaticamento mentale o stress	Nelle normali condizioni di lavoro non si verificano particolare affaticamento mentale o stress.
Lavoro notturno	Non viene effettuato lavoro notturno
Esito della valutazione, eventuale cambio mansione	A seguito della presente valutazione dei rischi per la tutela della maternità si ritiene che possano essere presenti rischi per la salute e la sicurezza per un'eventuale lavoratrice in stato di gravidanza. Il dirigente scolastico adotterà le misure necessarie per ridurre l'esposizione modificando temporaneamente le condizioni e l'orario di lavoro.

Valutazione per la mansione di insegnante

Mansione analizzata	Personale di segreteria
Lavoratrice in stato di gravidanza	La presente è una valutazione preventiva ai sensi dell'art.11 del D.lgs 151/2001 per la mansione di docente. La presente valutazione sarà personalizzata quando una delle impiegate comunicherà il proprio stato di gravidanza al dirigente scolastico.
Attività svolta	Attività a stretto contatto fisico con gli alunni.
Lavoratrici soggette a visita da parte del medico competente	Le lavoratrici non sono sottoposte a sorveglianza sanitaria
Informazione	Il personale ricevuto una comunicazione con la quale è stato consegnato loro il materiale informativo in merito alla tutela della maternità e con la quale si richiedeva di dare pronta comunicazione di un'eventuale stato di gravidanza come previsto dal D.lgs. 151/01. Il materiale informativo viene consegnato al momento dell'assunzione di nuove impiegate.
Esposizione ad agenti chimici	Le insegnanti non utilizzano sostanze chimiche. Le sostanze chimiche possono essere impiegate nel laboratorio di chimica
Esposizione ad agenti biologici	Le insegnanti non manipolano agenti biologici.
Utilizzazione di attrezzature che producono vibrazioni	Non vengono utilizzate apparecchiature che producono vibrazioni
Presenza di radiazioni ionizzanti, solventi o metalli	Non vi sono sorgenti di radiazioni ionizzanti Non vengono utilizzati solventi o metalli
Movimentazione manuale dei carichi	Non viene fatta movimentazione manuale di carichi
Uso di videoterminali	Viene fatto uso di videoterminali per tempi limitati
Stazione in piedi per piu' di metà dell'orario di lavoro	Le insegnanti, in genere, non stazionano in piedi per la maggior parte dell'orario di lavoro.
Assunzione di posture obbligate	Le insegnanti in genere sono sedute per la maggior parte del tempo, ma possono alternare periodi in movimento o in ferme in posizione eretta per spiegazioni alla lavagna.
Affaticamento mentale o stress	Nelle normali condizioni di lavoro non si verificano particolare affaticamento mentale o stress.
Lavoro notturno	Non viene effettuato lavoro notturno
Esito della valutazione, eventuale cambio mansione	A seguito della presente valutazione dei rischi per la tutela della maternità si ritiene che possano essere presenti rischi per la salute e la sicurezza per un'eventuale lavoratrice in stato di gravidanza. Il dirigente scolastico adotterà le misure necessarie per ridurre l'esposizione modificando temporaneamente le condizioni e l'orario di lavoro.

Conclusioni

RISCHIO	LAVORATRICI MADRI	DESCRIZIONE
NON PRESENTE	Non esistono lavoratrici madri o in età fertile esposte a rischio	La valutazione viene terminata perché il rischio non è presente.
PRESENTE	Non esistono lavoratrici madri o in età fertile esposte a rischio	<p>Livello/i di rischio/i elevato/i: la situazione lavorativa è incompatibile con la gravidanza o lo stato post-parto.</p> <p>Ai fini della salvaguardia della salute della lavoratrice:</p> <ul style="list-style-type: none"> - cambiare la lavoratrice di mansione; - ridurre il livello di rischio entro i limiti di accettabilità previsti dalla normativa specifica cogente; - informare e formare sui rischi e sulle misure da attuare. <p>Qualora non sia possibile attuare le suddette misure, il datore di lavoro deve attivare autonomamente la procedura con la Direzione Territoriale del Lavoro per l'astensione anticipata dal lavoro dell'interessata.</p>