



LICEO SCIENTIFICO STATALE “ FRANCESCO SEVERI”

Liceo Scientifico di Ordinamento - Liceo Scientifico Scienze Applicate- Liceo Linguistico – Liceo Musicale

Viale L. D’Orsi, 5 – 80053 Castellammare di Stabia (NA)

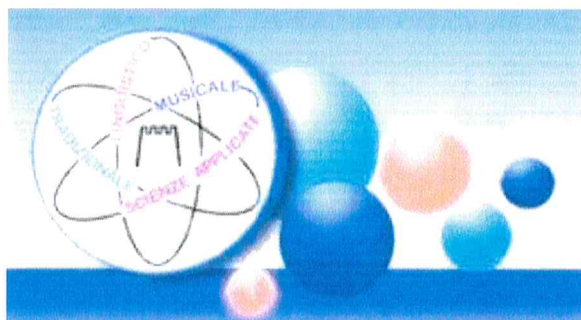
PBX 4 linee Tel – 0818739745 – 0818713148 – 0818739752 Fax 0810112425

CF 82011770631 - IBAN IT 15 T 01030 22100 000000723277- c.c.p.15099807

CONTO UNICO TESORERIA IT29K0100003245425300314138

NAPS110002@ISTRUZIONE.IT – NAPS110002@PEC.ISTRUZIONE.IT

Fattura elettronica: Codice Univoco Ufficio UFQ3HR



DOCUMENTO VALUTAZIONE RISCHI LAVORO STRESS CORRELATO

Firma e Timbro		Firma
Il Dirigente Scolastico Prof.ssa Elena Cavaliere		Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) Sig. Ludovico Liguori
Firma e Timbro		Firma
Il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione Arch.Catello Cannavale		Il Medico Competente Dott. Irollo Alfredo

ANAGRAFICA AZIENDA

Dati Anagrafici

Ragione Sociale Azienda Liceo Scientifico F. Severi
Natura Giuridica
Attività svolta
Codice ISTAT
Data Inizio Attività

Sede Legale

Comune Castellammare di Stabia
Indirizzo via L. D'Orsi
Partita IVA/Cod. Fiscale

ASL

ASL competente ASL NA 3 sud

Il presente Relazione di Valutazione dei RISCHI legati allo stress lavoro-correlato è stata realizzata in ottemperanza del D.Lgs. 81/08 e sulla base degli assunti tecnico-scientifici, oramai consolidati, nell'ambito della Psicologia. Essa tiene conto, tra l'altro, delle indicazioni sottoscritte dall' Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, delle Linee Guida emanate dall'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro e delle buone prassi diffuse dall'INAIL e dall'ISPESL.

La presente Relazione di Valutazione costituisce parte integrante del Documento generale di Valutazione dei Rischi, a norma del D.Lgs. 81/2008, art. 28 comma 1; pertanto, la sola Relazione non esaurisce gli obblighi del Datore di lavoro ai sensi dell'art. 17 comma 1. lettera a) secondo cui egli deve provvedere alla redazione del Documento di Valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori in relazione alla specifica attività che l'Azienda svolge. Tale DVR deve contenere tutte le parti prescritte dall'art. 28 comma 2. lettere b), c), d), e) e f) del D.Lgs. 81/2008.

I rischi analizzati dalla presente Relazione sono stati valutati mediante una metodologia analitica specifica; restano comunque salvi ulteriori approfondimenti per la risoluzione di dubbi eventualmente emersi dalla prima analisi o in presenza di livelli di rischio medio alto.

Le conclusioni cui si è pervenuti a seguito della valutazione costituiscono la base su cui sono state individuate le misure di prevenzione e protezione e redatto il programma e le procedure di realizzazione delle stesse ad opera del Datore di lavoro.

GENERALITA' E CONTENUTI

L'assetto lavorativo attuale ha causato l'inasprimento di alcuni rischi già noti e l'introduzione di nuove minacce per la sicurezza e la salute dei lavoratori. I ritmi lavorativi, il carico di lavoro, la flessibilità dei contratti, la precarietà e la instabilità del mercato del lavoro, l'invecchiamento della forza lavoro, il timore legato all'uso di strumenti o sostanze pericolose, sono solo alcune delle variabili che possono esercitare quotidianamente una non indifferente pressione psicofisica sui lavoratori.

Tale mole di "**richieste ambientali**" rappresenta il presupposto del processo di percezione di stress che si può sviluppare attraverso una successione di fasi. Questi elementi oggettivi non sono però sufficienti a determinare l'esperienza negativa di stress e, conseguentemente, non comportano necessariamente un danno per i lavoratori.

Ciascun individuo infatti, interpreta tali pressioni e interagisce con il proprio ambiente lavorativo in modo differente, secondo le proprie attitudini e risorse, i tratti di personalità, le strategie di coping, (adattamento) le dinamiche motivazionali ed il controllo percepito. Le variabili individuali elencate rendono conto delle convinzioni che ciascun lavoratore nutre rispetto alle proprie capacità di fronteggiare efficacemente le richieste del contesto lavorativo. Sono queste convinzioni di efficacia a mediare l'interpretazione degli eventi e delle variabili potenzialmente stressanti o come positivi (sfida, coinvolgimento, impegno, autoaffermazione, crescita personale) o come negativi (impotenza percepita, ansia, disagio psicologico, sintomi psicosomatici e comportamentali). Se il soggetto è convinto di essere in grado di potersi adattare in modo funzionale alle pressioni lavorative e di poter dare loro adeguata risposta non va incontro ad un vissuto negativo di stress ma è motivato a mettere in atto strategie comportamentali e cognitive finalizzate alla risoluzione del problema. Al contrario, se valuta insufficienti o inadeguate le proprie risorse, tale squilibrio determina in lui uno stato psicologico negativo. I cambiamenti fisiologici, psicologici e comportamentali associati alla configurazione di un vissuto di stress di questo tipo possono cronicizzarsi e comportare disturbi psicologici, patologie, disfunzioni, condotte disadattive anche gravi.

Le statistiche indicano che gli stati psicofisici indotti dallo stress aumentano la probabilità di errore o distrazione, i quali costituiscono frequentemente causa di incidenti sul lavoro. È scientificamente provato che uno stato cognitivo alterato (incapacità di concentrazione, difficoltà a modulare l'attenzione, deterioramento dei processi della memoria, alterazione della funzione del pensiero) può peggiorare l'esecuzione di compiti manuali, di coordinazione sensomotoria e compromettere i compiti cognitivi complessi riducendo drasticamente il livello di rendimento del lavoratore

Le aspettative che ciascun lavoratore nutre nei confronti del proprio lavoro sono certamente un altro elemento significativo da tenere in considerazione. Il lavoro può essere una parte rilevante della vita delle persone e la loro soddisfazione in tale ambito ricade positivamente sul concetto di Sé e sull'autostima. In particolare, le professioni cosiddette di "aiuto e cura" sono caratterizzate da un forte investimento emotivo verso l'altro (utente, paziente, discente) e conseguentemente, la soddisfazione lavorativa risulta fortemente correlata al raggiungimento del proprio obiettivo inteso come l'aiutare e il sostenere le persone di cui si è responsabili professionalmente. In questi casi, l'interazione tra determinate caratteristiche stressogene del contesto lavorativo e fattori riconducibili alla persona possono strutturare la cosiddetta **sindrome del burn-out**.

Il processo che determina la percezione di disagio non è un problema puramente individuale; pertanto, non può né deve essere trattato come tale ma come un processo collettivo e multideterminato che coinvolge l'intera struttura e tutte le risorse umane dell'Azienda.

Dinnanzi all'instaurarsi dei presupposti del malessere, l'organizzazione può reagire in modi differenti, facilitando o contrastando lo sbilanciamento tra le richieste e la capacità di risposta adattiva del lavoratore. Pertanto, il supporto sociale e le strategie di gestione aziendale mirate risultano essere misure più efficaci di prevenzione e protezione contro i rischi legati allo stress rispetto agli interventi secondari rivolti ai singoli lavoratori.

La Relazione di Valutazione dei rischi legati allo stress lavoro correlato è composta da tre sezioni.

SEZIONE I

- ❖ Criteri e metodologie utilizzate per la valutazione dei rischi connessi con lo stress lavoro-correlato;

SEZIONE II

- ❖ Valutazioni e conclusioni conseguenti alla valutazione dei rischi connessi con lo stress lavoro-correlato
- ❖ Indicazione delle misure di prevenzione e protezione già adottate o già pianificate;
- ❖ Programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di
- ❖ sicurezza e benessere;

SEZIONE III

- ❖ Individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure e i ruoli dell'organizzazione aziendale che vi devono provvedere.

DEFINIZIONI CONCETTUALI

Rischi psicosociali : i rischi psicosociali sono *“quegli aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro e i loro contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono dar luogo a danni di natura psicologica, sociale o fisica”* (Cox & Griffiths, 1995).

Rischi legati allo stress lavoro correlato : possibilità che si manifesti un danno psicologico, fisico o comportamentale in conseguenza all'esperienza negativa di stress.

Stress : stato di disagio psicofisico dovuto alla percezione di sbilanciamento tra le richieste o le pressioni lavorative e la capacità personale di dare ad esse una risposta adeguata ed efficiente.

Relazione di valutazione dei rischi legati allo stress lavoro correlato : documento contenente la valutazione dei rischi legati allo stress, le misure di prevenzione e protezione, il programma e le procedure di attuazione delle stesse.

Rischio: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione. Il rischio (**R**) è funzione della probabilità (**P**) o frequenza del verificarsi dell'evento e del danno (**D**) provocato

EFFICACIA DEL METODO ADOTTATO

La seguente Relazione di Valutazione dei rischi legati allo stress lavoro-correlato si iscrive pienamente nei criteri di individuazione e gestione del rischio promosso dalla Direttiva CEE 89/391.

Il processo di valutazione del rischio descritto in questa sede è integrato e partecipativo.

Integrato, poiché utilizza strumenti di analisi e valutazione oggettiva sia del contesto lavorativo che dello stato di salute dei lavoratori in associazione con strumenti basati sul self report, così come suggerito dalle linee guida metodologiche emanate dall'Agenzia Europea per la salute e la sicurezza in ambito lavorativo (2000).

Partecipativo, poiché coinvolge differenti soggetti impegnati nei processi lavorativi: il Datore di lavoro, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il Rappresentante dei lavoratori, il Medico competente, i Lavoratori e possibilmente con la collaborazione di un professionista esperto in materia.

Tale scelta metodologica risponde alle esigenze concettuali ed operative insite nella peculiare natura dei rischi che si intendono valutare. Come sottolineato dall'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (2000), **mentre relativamente al rischio fisico è possibile individuare quali sostanze o materiali rappresentino un pericolo incontestabile per la salute di ciascun lavoratore, in riferimento ai rischi legati allo stress lavoro correlato non si può attuare alcuna distinzione con la stessa certezza**. Infatti, sebbene le ricerche ormai pluridecennali in ambito psicologico e medico abbiano individuato alcuni fattori del contesto e del processo lavorativi *fortemente correlati* al disagio psicofisico, è altrettanto vero che le variabili individuali e interpersonali mediano la percezione del malessere, rendendo complessa sia la stima della probabilità di esposizione al pericolo che la previsione del danno potenziale.

Lo stress lavoro correlato è un processo determinato da più fattori interagenti, riconducibili al contesto fisico specifico, all'organizzazione e gestione del ciclo lavorativo, alle caratteristiche soggettive di ciascun lavoratore e all'ambiente sociale.

Pertanto, per valutare efficacemente i rischi legati allo stress lavorativo si è proceduto all'analisi di tutti i fattori citati.

L'intera procedura di valutazione si connota come **ciclo di controllo del rischio**, definito come "il processo sistematico mediante il quale si identificano i pericoli, si analizzano e si gestiscono i rischi, si proteggono i lavoratori" (Cox & Griffiths, 1995).

Tale ciclo si articola in sei fasi:

1. Individuazione dei pericoli
2. Valutazione dei rischi associati
3. Attuazione di strategie di controllo adeguate
4. Monitoraggio dell'efficacia delle strategie di controllo
5. Ri-valutazione del rischio
6. Analisi delle esigenze di informazione e formazione dei lavoratori dipendenti esposti a rischio

La presente Relazione adempie alle prime due fasi del ciclo e predispone l'attuazione delle restanti fasi, ovviamente su iniziativa e progettazione del Datore di lavoro.

PROBABILITA' E DANNO

La metodologia adottata nella Valutazione dei Rischi, eseguita ai sensi del D.L. 81/2008, tiene conto dei due fattori che intervengono, in modo fondamentale, nella valutazione dei rischi, ovvero la **probabilità (P)** e la **gravità del danno (D)**; infatti, dalla combinazione di quest'ultimi si ricava la matrice di rischio la cui entità è data dalla relazione:

$$R = P \times D$$

Alla **probabilità dell'evento P** è associato un indice numerico rappresentato nella seguente tabella:

PROBABILITA' (P)	VALORE
1	Improbabile
2	Poco probabile
3	Probabile
4	M. Probabile

La gravità del **danno** viene stimata analizzando sintomi.

Alla **gravità del danno (D)** è associato un indice numerico rappresentato nella seguente tabella:

DANNO (D)	VALORE
1	Lieve
2	Modesto
3	Grave
4	Gravissimo

METODOLOGIA E STRUMENTI

Come illustrato nella seguente tabella, per la valutazione della probabilità e del danno riferiti ai rischi analizzati, è stata effettuata un'analisi oggettiva dell'unità produttiva e dei sintomi di stress lavoro- correlato.

DIMENSIONI	FATTORI	STRUMENTI
PROBABILITA'		
D0 ANALISI OGGETTIVA	Statistiche infortuni Assenteismo Sintomi aziendali Lavoratori in disagio Rischi particolari causa di stress Ambienti di lavoro Lavori notturni Lavoratori particolari Lavori in luoghi particolari	Osservazioni, statistiche, analisi documentale
D1 FATTORI POTENZIALMENTE STRESSOGENI	Contesto lavorativo Processi lavorativi Relazioni interpersonali Clima organizzativo	Check List Datore di lavoro
DANNO		
D3 EFFETTI DELLO STRESS	Sintomi psicologici Sintomi fisiologici Sintomi comportamentali	Check List Datore di lavoro

STIMA DELLA PROBABILITA'

La probabilità, da intendersi come *unico valore* per le tre tipologie di rischio, è stata ricavata dallo studio relativo alla dimensione "Analisi Oggettiva" e "fattori potenzialmente stressogeni".

Stima "Analisi Oggettiva"

La dimensione "Analisi Oggettiva" (D0) è stata esaminata mediante l'osservazione dei valori derivanti dallo studio di specifici Elementi di carattere oggettivo riportati nella seguente tabella:

STATISTICHE INFORTUNI				
Andamento indice frequenza	In forte diminuzione	In diminuzione	stabile	In aumento
Valore	1	2	3	4
Andamento indice di gravità	In forte diminuzione	In diminuzione	Stabile	In aumento
Valore	1	2	3	4

Per l'elemento "Statistiche infortuni" sarà calcolata la media aritmetica dei valori riferiti alle due domande.

ASSENTEISMO				
Tasso di assenteismo	In forte diminuzione	In diminuzione	stabile	In aumento
Valore	1	2	3	4

SINTOMI AZIENDALI		
Presenza di vertenze, procedure disciplinari, lamenti, ecc.	SI	NO
Valore	4	1

LAVORATORI IN DISAGIO DA STRESS		
Presenza di soggetti sottoposti a sorveglianza sanitaria	SI	NO
Valore	4	1

RISCHIO CAUSA DI STRESS		
Presenza di rischi specifici	SI	NO
Valore	4	1

AMBIENTI DI LAVORO				
Giudizio di idoneità ai sensi dell'allegato IV del D. Lgs. 81	Non idonei	Poco idonei	Abbastanza idonei	Del tutto idonei
Valore	4	3	2	1

LAVORI NOTTURNI		
Presenza di lavori notturni	SI	NO
Valore	4	1

LAVORATORI PARTICOLARI *		
Donne incinte o in allattamento	SI	NO
Diversamente abili	SI	NO
Persone con disturbi temporanei	SI	NO

La presenza di almeno un "Sì" assegnerà, all'elemento, il Valore "4", altrimenti il valore "1"

Persone con invalidità riconosciuta	SI	N O
Giovani (età < 30 anni o esperienza < 1 anno)	SI	N O
Lavoratori con età > 65 anni	SI	N O
Immigrati	SI	N O
Valore	4	1

LAVORATORI IN LUOGHI PARTICOLARI *		
Laboratori con uso di sostanze pericolose o con radiazioni	SI	N O
Luoghi esterni per Vigilanza, Antincendio, Ordine pubblico	SI	N O
Aree destinate a ciclo produttivo industriale (catene di montaggio)	SI	N O
Spazi speciali (cunicoli, aree sotterranee, con temperature estreme, ecc)	SI	N O
Su strada con uso di automezzi	SI	N O
Su strada con uso di autocarri o carichi speciali	SI	N O
Su strada con uso di portavalori	SI	N O
A contatto con l'utenza (sportelli, call center, ecc.)	SI	N O
Luoghi a rischio rapina	SI	N O
Luoghi contatto con l'utenza a rischio rapina	SI	N O
A contatto con pazienti	SI	N O
Con la custodia (responsabilità) di minorenni	SI	N O
Valore	4	1

La presenza di almeno un "SI" assegnerà, all'elemento, il Valore "4", altrimenti il valore "1"

Gli elementi successivi prevedono tutti risposte con valori secondo lo schema riportato nella seguente tabella:

Risposta Valore	Per nulla	poc o	abbastanz a	tant o
	1	2	3	4

CONTESTO LAVORATIVO

Il microclima (umidità, temperatura, areazione, illuminazione) è adeguato.

Gli ambienti di lavoro sono realizzati secondo i principi dell'ergonomia.

PROCESSI LAVORATIVI

Il carico di lavoro giornaliero e le scadenze sono proporzionate alla capacità dei lavoratori.

La formazione dei lavoratori è appropriata alla mansione che svolgono.

Le procedure di gestione e assegnazione dei turni sono efficienti e chiare.

Ai lavoratori vengono dati puntuali feedback (informazioni, riscontri) in merito ai loro risultati e alla qualità del lavoro svolto.

L'assegnazione dei compiti e delle responsabilità tra i lavoratori è chiara e trasparente.

È previsto un percorso di avanzamento di carriera per tutti i lavoratori.

Le opportunità di miglioramento della posizione lavorativa seguono criteri espliciti fondati sulla meritocrazia.

RELAZIONI INTERPERSONALI

Le relazioni tra i lavoratori e i superiori sono positive e supportive.

Le relazioni tra i colleghi sono collaborative e amichevoli.

Non sono presenti particolari conflitti né manifestazioni di aggressività o emarginazione tra i lavoratori.

CLIMA ORGANIZZATIVO

I dirigenti, ove possibile, coinvolgono i lavoratori nelle decisioni e tengono in considerazione il loro parere professionale sulle questioni lavorative.

Tutti i lavoratori ricevono le informazioni e le risorse utili per il corretto svolgimento dei loro compiti.

Lavoratori e dirigenti condividono obiettivi comuni e un forte senso di squadra.

Tra lavoratori e dirigenti c'è fiducia, lealtà e rispetto.

Calcolo della probabilità

Il calcolo sarà eseguito analizzando i seguenti *Elementi*:

- STATISTICHE INFORTUNI
- ASSENTEISMO
- SINTOMI AZIENDALI
- LAVORATORI IN DISAGIO DA STRESS
- RISCHI CAUSA DI STRESS
- AMBIENTI DI LAVORO
- LAVORI NOTTURNI
- LAVORATORI PARTICOLARI
- LAVORI IN LUOGHI PARTICOLARI
- CONTESTO LAVORATIVO
- PROCESSI LAVORATIVI
- RELAZIONI INTERPERSONALI
- CLIMA ORGANIZZATIVO

e per ognuno di essi sarà calcolato il valore (Ve_i).

Per determinare La probabilità P , il valore (Me) ottenuto come * **Media aritmetica dei valori Ve_i**

$$Me = \frac{1}{13} \sum_{i=1}^{13} Ve_i \quad [2]$$

è stato confrontato con il seguente Range:

Probabilità	Range di riferimento
1	$1 \leq Me < 1,75$
2	$1,75 \leq Me < 2,5$
3	$2,5 \leq Me < 3,25$
4	$3,25 \leq Me \leq 4$

STIMA DEL DANNO

In base a quanto emerso dalle riunioni, colloqui e/o focus group con i lavoratori e le figure aziendali di riferimento in materia di sicurezza sul lavoro e le informazioni fornite dal medico competente, il Datore di lavoro ha potuto annotare, mediante una specifica check-list gli effetti legati allo stress lavoro correlato manifestati dai lavoratori.

In particolare, la check-list si articola in diverse sezioni per consentire il calcolo distinto dei danni per le tipologie di rischio.

I valori possibili per ogni risposta variano da 1 a 4 secondo le modalità indicate nella seguente tabella:

per nulla	poco	abbastanza	tanto
1	2	3	4

SINTOMI PSICOLOGICI

EFFETTI DI NATURA PSICOLOGICA	
FATTORE	Check List
F1 SINTOMI PSICOLOGICI	Manifestazioni di agitazione o di ansia.
	Perdita della concentrazione, disattenzione o problemi a ricordare le cose.
	Comportamenti o modi di fare che indicano forte tristezza o disperazione.
	Condotte che esprimono disaffezione e/o distanziamento dal proprio lavoro.
	Episodi di aggressività o scatti d'ira.

SINTOMI FISIOLGICI

EFFETTI DI NATURA FISIOLGICA	
FATTORE	Check List
F2 SINTOMI FISIOLGICI	Diarrea, stitichezza, gonfiore o dolori intestinali.
	Dolori o tensione muscolari, mal di schiena, cervicaglia.
	Insomnia, risvegli notturni, sonno disturbato.
	Mal di testa, sensazione di soffocamento, annebbiamento della vista, difficoltà a deglutire, sudorazione eccessiva.
	Dolori al petto, ipertensione, tachicardia, affanno o altri disturbi cardiovascolari.
	Bruciori o crampi allo stomaco, alito pesante, nausea o vomito frequente
	Inappetenza, sfinitimento, mancanza di energie.
	Psoriasi, eruzioni cutanee, prurito o altre patologie della pelle.
	Ronzii alle orecchie, vertigini, capogiri, tremori.

SINTOMI COMPORTAMENTALI

EFFETTI DI NATURA COMPORTAMENTALE	
FATTORE	Check List
F3 SINTO MI COMPORTAMENTALI	Alimentazione disordinata, eccessiva o insufficiente.
	Assunzione di farmaci psicoattivi.
	Consumo inappropriato di alcolici.
	Fumo eccessivo.

Per la dimensione **“RISCHI LEGATI ALLO STRESS”** sono stati studiati separatamente i seguenti singoli Fattori:

- **F1 - Sintomi psicologici**

Atto a determinare il “danno” da assegnare ai **RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA (D_{NP})**

- **F2 - Sintomi fisiologici**

Atto a determinare il “danno” da assegnare ai **RISCHI DI NATURA FISIOLOGICA (D_{NF})**

- **F3 - Sintomi comportamentali**

Atto a determinare il “danno” da assegnare ai **RISCHI DI NATURA COMPORTAMENTALE (D_{NC})**

In particolare, per ognuno di essi, è stato stimato il valore dato dalla media aritmetica eseguita sui punteggi espressi nelle domande afferenti al fattore, ricavando rispettivamente **“Vf_{NP}, Vf_{NF}, Vf_{NC}”** secondo le seguenti relazioni:

$$Vf_{NP} = \frac{1}{R_{NP}} \sum_{i=1}^{R_{NP}} V_{Ni} \quad [a]$$

Dove:

R_{NP} = Numero di risposte afferenti al fattore “F1 – sintomi di natura psicologica”
V_{Ni} = Valore Risposta i-esima

$$Vf_{NF} = \frac{1}{R_{NF}} \sum_{i=1}^{R_{NF}} V_{Ni} \quad [b]$$

Dove:

R_{NF} = Numero di risposte afferenti al fattore “F2 – sintomi di natura fisiologica”
V_{Ni} = Valore Risposta i-esima

$$Vf_{NC} = \frac{1}{R_{NC}} \sum_{i=1}^{R_{NC}} V_{Ni} \quad [c]$$

Dove:

R_{NC} = Numero di risposte afferenti al fattore “F3 – sintomi di natura comportamentale”
V_{Ni} = Valore Risposta i-esima

Per determinare i singoli valori di danno (**D_{NP}, D_{NF} e D_{NC}**), i rispettivi valori (**Vf_{NP}, Vf_{NF}, Vf_{NC}**) sono stati confrontati con i seguenti Range:

D_x x	Range di riferimento
1	$1 \leq Me < 1,75$
2	$1,75 \leq Me < 2,5$
3	$2,5 \leq Me < 3,25$
4	$3,25 \leq Me \leq 4$

Approdando così alla determinazione dei tre valori di danno:

- ☐ D_{NP} (danno per i sintomi psicologici)
- ☐ D_{NF} (danno per i sintomi fisiologici)
- ☐ D_{NC} (danno per i sintomi comportamentali)

ENTITA' DEI RISCHI

Dopo aver definito la probabilità "P" e i tre valori di danno " D_{NP} ", " D_{NF} " e " D_{NC} " è stato possibile ricavare mediante la relazione

$$R = P \times D_{xx} \quad [5]$$

le entità dei singoli rischi.

Applicando, quindi, la [5] per le tre tipologie di rischio sono stati definiti:

- ✓ Rischi di natura psicologica = $P \times D_{NP}$ [6]
- ✓ Rischi di natura fisiologica = $P \times D_{NF}$ [7]
- ✓ Rischi di natura comportamentale = $P \times D_{NC}$ [8]

SEZIONE II

RISULTATI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI E MISURE DI PREVENZIONE

RIEPILOGO RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

Come riportato nella seguente tabella riepilogativa, per la valutazione è stato condotto il calcolo della probabilità e del danno, con i seguenti risultati finali:

Generale (per l'Azienda nel complesso)			
Tipologia rischio	Probabilità	Danno	Entità rischio
RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA	2 - POSSIBILE	2 - MODESTA	4 - Basso
RISCHI DI NATURA FISIOLOGICA		1 - LIEVE	2 - Basso
RISCHI DI NATURA COMPORTAMENTALE		1 - LIEVE	2 - Basso

DETTAGLIO VALUTAZIONE

Strategia : Generale (per l'Azienda nel complesso)

STIMA DELLA PROBABILITA' (Analisi oggettiva)

Per ogni elemento analizzato sono indicati i relativi valori risultanti dalla Check List

STATISTICHE INFORTUNI		Valore risposta	V _{e1}
Andamento Indice di frequenza	stabile	3	3,00
Andamento Indice di gravità	stabile	3	
ASSENTEISMO		Valore risposta	V _{e2}
Tasso di assenteismo	stabile	3	3,00
SINTOMI AZIENDALI		Valore risposta	V _{e3}
Presenza vertenze, procedure disciplinari, lamentele, ecc.	NO	1	1,00
LAVORATORI IN DISAGIO DA STRESS		Valore risposta	V _{e4}
Presenza di soggetti sottoposti a sorveglianza san.	NO	1	1,00
RISCHI CAUSA DI STRESS		Valore risposta	V _{e5}
Presenza di Rischi particolari	NO	1	1,00

AMBIENTI DI LAVORO		Valore risposta
Giudizio sull'idoneità di cui all'Allegato IV D.Lgs. 81	Abbastanza Idonei	2

V_{e7}

1,00

LAVORI NOTTURNI		Valore risposta
Presenza di lavori notturni	NO	1

V_{e8}

LAVORATORI PARTICOLARI		Valore risposta
Donne incinte o in allattamento	NO	1
Persone diversamente abili	NO	1
Persone con disturbi temporanei, prescr.	NO	1
Persone con invalidità riconosciuta	NO	1
Giovani (età < 30 anni o esper. < 1 anno)	NO	1
Lavoratori con età > 65 anni	NO	1
Immigrati	NO	1

1,00

La presenza di almeno un "Si" assegna il Valore "4", altrimenti il valore

V_{e9}

LAVORI IN LUOGHI PARTICOLARI		Valore risposta
Lavoratori con uso di sostanze pericolose o con radiazioni	NO	1
Luoghi esterni per Vigilanza, Antincendio, Ordine pubblico	NO	1
Aree destinate a ciclo produttivo industriale (catene di mont.)	NO	1
Spazi speciali (cunicoli, aree sotterranee, con temp. Estreme, ecc)	NO	1
Su strada con uso di automezzi	NO	1
Su strada con uso di autocarri o carichi speciali	NO	1
Su strada con uso di portavalori	NO	1
A contatto con l'utenza (sportelli, call center, ecc.)	NO	1
Luoghi a rischio Rapina	NO	1
Luoghi contatto con l'utenza a rischio rapina	NO	1
A contatto con pazienti	NO	1
Con la custodia (responsabilità) di minorenni	SI	4

4,00

V_{e1}

2,00

La presenza di almeno un "Sì" assegna il Valore "4", altrimenti il valore "1"

CONTESTO LAVORATIVO		Valore risposta	
Il microclima (umidità, temperatura, areazione, illuminazione) è adeguato.	abbastanza	2	
Gli ambienti di lavoro sono realizzati secondo i principi dell'ergonomia.	abbastanza	2	V_{e2}
PROCESSI LAVORATIVI		Valore risposta	
Ai lavoratori vengono dati puntuali feedback (informazioni, riscontri) in merito ai loro risultati e alla qualità del lavoro svolto.	abbastanza	2	
Il carico di lavoro giornaliero e le scadenze sono proporzionate alla capacità dei lavoratori.	abbastanza	2	2,00
È previsto un percorso di avanzamento di carriera per tutti i lavoratori.	abbastanza	2	
L'assegnazione dei compiti e delle responsabilità tra i lavoratori è chiara e trasparente.	abbastanza	2	
La formazione dei lavoratori è appropriata alla mansione che svolgono.	abbastanza	2	
Le opportunità di miglioramento della posizione lavorativa seguono criteri espliciti fondati sulla meritocrazia.	abbastanza	2	V_{e3}
Le procedure di gestione e assegnazione dei turni sono efficienti e chiare.	abbastanza	2	
RELAZIONI INTERPERSONALI		Valore risposta	2,00
Le relazioni tra i colleghi sono collaborative e amichevoli.	abbastanza	2	
Le relazioni tra i lavoratori e i superiori sono positive e supportive.	abbastanza	2	
Non sono presenti particolari conflitti né manifestazioni di aggressività o emarginazione tra i lavoratori.	abbastanza	2	V_{e4} 2,00

CLIMA ORGANIZZATIVO		Valore risposta
I dirigenti, ove possibile, coinvolgono i lavoratori nelle decisioni e tengono in considerazione il loro parere professionale sulle questioni lavorative.	abbastanza	2
Lavoratori e dirigenti condividono obiettivi comuni e un forte senso di squadra.	abbastanza	2
Tra lavoratori e dirigenti c'è fiducia, lealtà e rispetto.	abbastanza	2
Tutti i lavoratori ricevono le informazioni e le risorse utili per il corretto svolgimento dei loro compiti.	abbastanza	2

Per determinare la probabilità P , il valore (Me) ottenuto applicando la [2]

$$Me = (3,00 + 3,00 + 1,00 + 1,00 + 1,00 + 2,00 + 1,00 + 1,00 + 4,00 + 2,00 + 2,00 + 2,00 + 2,00) / 13 = 1,92$$

è stato confrontato con i seguenti range:

P	Range di riferimento		
1	$1 \leq Me < 1,75$		
2	$1,75 \leq Me < 2,5$	1,92	P = 2
3	$2,5 \leq Me < 3,25$		
4	$3,25 \leq Me \leq 4$		

STIMA DEL DANNO SINTOMI DI NATURA PSICOLOGICA

Il valore Il valore Vf_{NP} dello specifico fattore e i Vr_i di ogni singola risposta sono riportati nella seguente tabella:

FATTORE: RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA		Vr_i	Vf_{NP}
Manifestazioni di agitazione o di ansia.	poco	2	2,00
Perdita della concentrazione, disattenzione o problemi a ricordare le cose.	poco	2	
Comportamenti o modi di fare che indicano forte tristezza o disperazione.	poco	2	
Condotte che esprimono disaffezione e/o distanziamento dal proprio lavoro.	poco	2	
Episodi di aggressività o scatti d'ira.	poco	2	

Per determinare il valore D_{NP} , il valore (Vf_{NP}) è stato confrontato con i seguenti range:

DANNO	Range di riferimento			
1	$1 \leq Vf_{NP} < 1,75$			
2	$1,75 \leq Vf_{NP} < 2,5$	2,00	D = 2	4 - Basso
3	$2,5 \leq Vf_{NP} < 3,25$			
4	$3,25 \leq Vf_{NP} \leq 4$			

SINTOMI DI NATURA FISIOLOGICA

Il valore Il valore Vf_{NF} dello specifico fattore e i Vr_i di ogni singola risposta sono riportati nella seguente tabella:

FATTORE: RISCHI DI NATURA FISIOLOGICA		Vr_i	Vf_{NF}
Diarrea, stitichezza, gonfiore o dolori intestinali.	per nulla	1	1,33
Dolori o tensione muscolari, mal di schiena, cervicalgia.	poco	2	
Insonnia, risvegli notturni, sonno disturbato.	per nulla	1	
Mal di testa, sensazione di soffocamento, annebbiamento della vista, difficoltà a deglutire, sudorazione eccessiva.	per nulla	1	
Dolori al petto, ipertensione, tachicardia, affanno o altri disturbi cardiovascolari.	poco	2	
Bruccioli o crampi allo stomaco, alito pesante, nausea o vomito frequente	per nulla	1	
Inappetenza, sfinimento, mancanza di energie.	poco	2	
Psoriasi, eruzioni cutanee, prurito o altre patologie della pelle.	per nulla	1	
Ronzii alle orecchie, vertigini, capogiri, tremori.	per nulla	1	

Per determinare il valore D_{NF} , il valore (Vf_{NF}) è stato confrontato con i seguenti range:

DANNO	Range di riferimento			
1	$1 \leq Vf_{NF} < 1,75$			
2	$1,75 \leq Vf_{NF} < 2,5$	1,33	D = 1	2 - Basso
3	$2,5 \leq Vf_{NF} < 3,25$			
4	$3,25 \leq Vf_{NF} \leq 4$			

SINTOMI DI NATURA COMPORTAMENTALE

Il valore Vf_{NC} dello specifico fattore e i Vr_i di ogni singola risposta sono riportati nella seguente tabella:

FATTORE: RISCHI DI NATURA COMPORTAMENTALE		Vr_i	Vf_{NC}
Alimentazione disordinata, eccessiva o insufficiente.	poco	2	
Assunzione di farmaci psicoattivi.	per nulla	1	
Consumo inappropriato di alcolici.	per nulla	1	
Fumo eccessivo.	poco	2	

Per determinare il valore D_{NC} , il valore (Vf_{NC}) è stato confrontato con i seguenti range:

DANNO	Range di riferimento			
1	$1 \leq Vf_{NC} < 1,75$	1,50	$D = 1$	2 - Basso
2	$1,75 \leq Vf_{NC} < 2,5$			
3	$2,5 \leq Vf_{NC} < 3,25$			
4	$3,25 \leq Vf_{NC} \leq 4$			

ENTITA' DEI RISCHI

Con riferimento alla matrice riportata nella "Sezione I" ed ai risultati ottenuti, viene qui di seguito calcolata l'entità dei Rischi collegati con lo Stress Lavoro - correlato.

RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA

Essendo noti la probabilità (P) e il danno (D_{NP}), applicando la [6], si ottiene:

$$\text{RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA} = P \times D_{NP} = 2 \times 2 = 4$$

corrispondente alla classe di rischio

RISCHIO	RANGE
MOLTO BASSO	$(1 \leq R \leq 1)$
BASSO	$(2 \leq R \leq 4)$
MEDIO	$(6 \leq R \leq 9)$
ALTO	$(12 \leq R \leq 16)$

RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA

RISCHI DI NATURA FISIOLOGICA

Essendo noti la probabilità (P) e il danno (D_{NF}), applicando la [6], si ottiene:

$$\text{RISCHI DI NATURA FISIOLOGICA} = P \times D_{NF} = 2 \times 1 = 2 \quad \text{corrispondente alla classe di rischio}$$

RISCHIO	RANGE
MOLTO BASSO	$(1 \leq R \leq 1)$
BASSO	$(2 \leq R \leq 4)$
MEDIO	$(6 \leq R \leq 9)$
ALTO	$(12 \leq R \leq 16)$

RISCHI DI NATURA FISIOLOGICA

RISCHI DI NATURA COMPORTAMENTALE

Essendo noti la probabilità (P) e il danno (D_{NC}), applicando la [6], si ottiene:

$$\text{RISCHI DI NATURA COMPORTAMENTALE} = P \times D_{NC} = 2 \times 1 = 2$$

corrispondente alla classe di rischio

RISCHIO	RANGE
MOLTO BASSO	$(1 \leq R \leq 1)$
BASSO	$(2 \leq R \leq 4)$
MEDIO	$(6 \leq R \leq 9)$
ALTO	$(12 \leq R \leq 16)$

CHI DI NATURA COMPORTAMENTALE

MISURE DI SICUREZZA

MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DA ADOTTARE

Le misure supplementari di prevenzione e protezione, individuate in seguito alla valutazione dei rischi legati allo stress lavoro-correlato, devono essere attuate, secondo il programma elaborato dal Datore di lavoro, in funzione del livello di priorità stimato, strettamente legato alla Entità finale del Rischio, come indicato nel capitolo "ENTITA' DEI RISCHI E PRIORITA' DEGLI INTERVENTI". Nei paragrafi successivi sono indicate, per ogni tipologia di rischio, le relative misure di sicurezza.

L'attuazione di alcune misure aggiuntive di prevenzione e protezione suggerite nella presente Relazione, presuppone l'utilizzazione di metodologie e tecniche di intervento che richiedono competenze specifiche. Nel caso in cui non fossero presenti in Azienda adeguate figure professionali, è auspicabile il coinvolgimento di uno o più consulenti esterni.

RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA

FORMAZIONE E INFORMAZIONE

- PROMUOVERE INIZIATIVE DI FORMAZIONE/INFORMAZIONE indirizzate a dirigenti, preposti, RSPP, ASPP, RLS, e lavoratori focalizzate sui rischi psicosociali e sulle strategie individuali e aziendali possibili per contrastare gli eventi stressanti e affrontare positivamente le pressioni lavorative.

RESPONSABILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro

RIFERIMENTO NORMATIVO:

MISURE TECNICO ORGANIZZATIVE

- PROMOZIONE DEL LAVORO IN TEAM che faciliti la convergenza delle risorse individuali verso gli obiettivi comuni, la mobilitazione di valori condivisi verso la costruzione di un clima organizzativo positivo, coinvolgente e coerente. Fondamentale è la diffusione della fiducia, della lealtà e del rispetto reciproco.

RESPONSABILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro

RIFERIMENTO NORMATIVO:

- OTTIMIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE. In base all'analisi delle attitudini, delle aspettative dei lavoratori e delle competenze da essi possedute è possibile di implementare un sistema di riqualificazione e riposizionamento dei lavoratori.

RESPONSABILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro

RIFERIMENTO NORMATIVO:

- PROMOZIONE DELLE BUONE PRASSI organizzative individuate ed elaborate in collaborazione con gli stessi lavoratori all'interno dell'Azienda o sviluppate dagli organi nazionali ed internazionali competenti (Ispesl, Inail, Agenzia Europea per la salute e la sicurezza nel lavoro etc.).

RESPONSABILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro

RIFERIMENTO NORMATIVO:

- VALORIZZAZIONE DEI SUCCESSI E DEI PROGRESSI effettuati dai singoli lavoratori o da gruppi di lavoratori (mansioni, settori, reparti etc.), attraverso un sistema premiante (note di merito, incentivi, bonus, comunicazione pubblica etc.) e, ove opportuno, riconoscimento pubblico degli obiettivi raggiunti. Il sistema premiante può essere strutturato a più livelli ed essere gestito da "pari" e/o dai dirigenti

RESPONSABILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro

RIFERIMENTO NORMATIVO:

VERIFICA OBIETTIVI E MONITORAGGIO

PROCEDURE DI VERIFICA dell'efficacia delle misure di prevenzione e protezione attivate. In base alle osservazioni prodotte devono essere approntate le necessarie azioni correttive o complementari.

RESPONSABILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro

RIFERIMENTO NORMATIVO:

RISCHI DI NATURA FISIOLGICA

PIANIFICAZIONE

- INFORMAZIONE E COINVOLGIMENTO DI TUTTI I LAVORATORI e dei soggetti che compongono il sistema di prevenzione e protezione, in merito alla situazione aziendale emersa dalla valutazione e condivisione di un piano operativo per la riduzione del rischio. Per il raggiungimento di tale scopo possono essere adottate diverse soluzioni: indizione di riunioni, produzione di materiale informativo di vario genere, invio di comunicazioni tramite posta elettronica, affissione in bacheca etc.

RESPONSABILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro

RIFERIMENTO NORMATIVO:

FORMAZIONE E INFORMAZIONE

- INTERVENTI MIRATI AL MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE generale dei lavoratori. A titolo di esempio:
 - esposizione delle tabelle nutrizionali corredate dalle informazioni principali in merito all'alimentazione adeguata alle caratteristiche psicofisiche della persona
 - brochure informative sugli effetti del fumo o altre condotte nocive per la salute
 - seminari sulla gestione efficace del tempo, tecniche di accrescimento dell'autoefficacia, tecniche di rilassamento mentale, benefici dell'attività motoria e sportiva e altri.
 - incontri con il medico competente su tematiche inerenti il benessere.

RESPONSABILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro

RIFERIMENTO NORMATIVO:

- PROMUOVERE INIZIATIVE DI FORMAZIONE/INFORMAZIONE indirizzate a dirigenti, preposti, RSP, ASPP, RLS, e lavoratori focalizzate sui rischi psicosociali e sulle strategie individuali e aziendali possibili per contrastare gli eventi stressanti e affrontare positivamente le pressioni lavorative.

RESPONSABILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro

RIFERIMENTO NORMATIVO:

MISURE TECNICO ORGANIZZATIVE

- PROMOZIONE DELLE BUONE PRASSI organizzative individuate ed elaborate in collaborazione con gli stessi lavoratori all'interno dell'Azienda o sviluppate dagli organi nazionali ed internazionali competenti (Ispesl, Inail, Agenzia Europea per la salute e la sicurezza nel lavoro etc.).

RESPONSABILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro

RIFERIMENTO NORMATIVO:

VERIFICA OBIETTIVI E MONITORAGGIO

- PROCEDURE DI VERIFICA dell'efficacia delle misure di prevenzione e protezione attivate. In base alle osservazioni prodotte devono essere approntate le necessarie azioni correttive o complementari.

RESPONSABILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro

RIFERIMENTO NORMATIVO:

RISCHI DI NATURA COMPORTAMENTALE

PIANIFICAZIONE

- INFORMAZIONE E COINVOLGIMENTO DI TUTTI I LAVORATORI e dei soggetti che compongono il sistema di prevenzione e protezione, in merito alla situazione aziendale emersa dalla valutazione e condivisione di un piano operativo per la riduzione del rischio. Per il raggiungimento di tale scopo possono essere adottate diverse soluzioni: indizione di riunioni, produzione di materiale informativo di vario genere, invio di comunicazioni tramite posta elettronica, affissione in bacheca etc.

RESPONSABILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro

RIFERIMENTO NORMATIVO:

FORMAZIONE E INFORMAZIONE

- INTERVENTI MIRATI AL MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE generale dei lavoratori. A titolo di esempio:
 - esposizione delle tabelle nutrizionali corredate dalle informazioni principali in merito all'alimentazione adeguata alle caratteristiche psicofisiche della persona
 - brochure informative sugli effetti del fumo o altre condotte nocive per la salute
 - seminari sulla gestione efficace del tempo, tecniche di accrescimento dell'autoefficacia, tecniche di rilassamento mentale, benefici dell'attività motoria e sportiva e altri.
 - incontri con il medico competente su tematiche inerenti il benessere.

RESPONSABILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro

RIFERIMENTO NORMATIVO:

- PROMUOVERE INIZIATIVE DI FORMAZIONE/INFORMAZIONE indirizzate a dirigenti, preposti, RSP, ASPP, RLS, e lavoratori focalizzate sui rischi psicosociali e sulle strategie individuali e aziendali possibili per contrastare gli eventi stressanti e affrontare positivamente le pressioni lavorative.

RESPONSABILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro

RIFERIMENTO NORMATIVO:

VERIFICA OBIETTIVI E MONITORAGGIO

- PROCEDURE DI VERIFICA dell'efficacia delle misure di prevenzione e protezione attivate. In base alle osservazioni prodotte devono essere approntate le necessarie azioni correttive o complementari.

RESPONSABILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro

RIFERIMENTO NORMATIVO

SEZIONE III MONITORAGGIO E CONTROLLO

MONITORAGGIO INTERNO DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

RESPONSABILIZZAZIONE DEI LAVORATORI

Ogni dipendente è responsabile sul proprio luogo di lavoro della sorveglianza dello stato di sicurezza reale raggiunto, in relazione alla formazione ricevuta ed alle disposizioni aziendali vigenti.

Il coinvolgimento da parte di tutti i dipendenti, ottenuto con una specifica campagna informativa, ha consentito di ottenere direttamente le Segnalazioni di anomalie che danno luogo alle più elementari valutazioni di efficienza delle procedure di sicurezza adottate. Con il raggiungimento di un sufficiente grado di consapevolezza e di competenza i lavoratori sono progressivamente in grado di contribuire efficacemente al miglioramento della sicurezza aziendale.

MONITORAGGIO

Per il monitoraggio dei provvedimenti tecnici organizzativi e procedurali di prevenzione e protezione, così come definiti nella specifica Sezione II, sono state individuate le seguenti linee principali.

Frequenza massima delle verifiche : semestrale (valore iniziale, suscettibile di variazione in funzione dei risultati accertati)

Addetti al monitoraggio e compiti : vedi Servizio di Prevenzione e Protezione con distinta dei compiti

Metodologia da seguire

Gli addetti al controllo dovranno effettuare (periodicamente o a seguito di segnalazione pervenuta o accertata di non conformità) l'individuazione puntuale di tutti i provvedimenti tecnici, organizzativi e procedurali di prevenzione e protezione previsti per il reparto e per il lavoratore o la mansione oggetto del controllo, con la segnalazione delle eventuali situazioni di non conformità e con la individuazione dei soggetti cui competono gli interventi di rettifica delle non conformità. Tutti i dati ed i documenti di riscontro dovranno essere archiviati ed occorrerà redigere, al termine dell'attività, uno specifico verbale scritto firmato e datato che riporta le conclusioni e le eventuali proposte.

In funzione dei risultati del monitoraggio verranno presi i provvedimenti opportuni, compresa la eventuale revisione delle procedure di sicurezza oggetto del monitoraggio.

CONCLUSIONI

Il presente documento di valutazione dei rischi collegati allo Stress lavoro-correlato:

- È stato redatto ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 81/08;
- È soggetto ad aggiornamento periodico ove si verificano significativi mutamenti che potrebbero averlo reso superato.

La valutazione dei rischi collegati con lo stress lavoro-correlato è stata condotta dal Datore di Lavoro con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con la collaborazione del Medico Competente, per quanto di sua competenza e il coinvolgimento preventivo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Figure	Nominativo	Firma
Datore di Lavoro		
Medico Competente		
Rappr. dei Lav. per la Sicurezza		
Resp.Serv.Prev.Protezione		

Nota: La presente Relazione di Valutazione costituisce parte integrante del Documento generale di Valutazione dei Rischi, a norma del D.Lgs. 81/2008, art. 28 comma 1; pertanto, la sola Relazione non esaurisce gli obblighi del Datore di lavoro ai sensi dell'art. 17 comma 1. lettera a).

Castellammare lì 08.01.2023