

'VALUTAZIONE DEL RISCHIO BURN-OUT'

(AI SENSI DEL D.Lgs.9.04.2008/N.81)

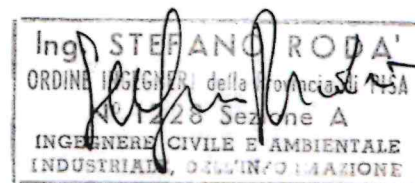
"I.I.S. 'DON LAZZERI _ STAGI'.

P.ZZA G.MATTEOTTI N.35 - PIETRASANTA - LUCCA.



PIETRASANTA, DICEMBRE 2025

R.S.P.P.



INDICE

_GENERALITA'	2
_VALUTAZIONE DEL RISCHIO	8
_CONCLUSIONI	11

LA 'VALUTAZIONE' SI ARTICOLA IN DUE FASI:

UNA 'VALUTAZIONE NECESSARIA (VALUTAZIONE PRELIMINARE)'.

UNA 'VALUTAZIONE APPROFONDATA (VALUTAZIONE EVENTUALE)', DA ATTIVARE NEL CASO IN CUI LA 'VALUTAZIONE PRELIMINARE' RIVELI:

..ELEMENTI DI RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO

..CHE LE MISURE DI CORREZIONE ADOTTATE A SEGUITO DELLA STESSA DAL DATORE DI LAVORO SI RIVELINO INEFFICACI.

LA 'VALUTAZIONE PRELIMINARE' CONSISTE NELLA RILEVAZIONE DI INDICATORI OGGETTIVI E VERIFICABILI.

GLI INDICATORI POSSONO ESSERE COSTITUITI DA 3 TIPOLOGIE:

I TIPO EVENTI SENTINELLA (ESSENZIALI PER LA VALUTAZIONE PRELIMINARE): 'INDICI INFORTUNISTICI' 'ASSENZE PER MALATTIA' 'TURNOVER' 'PROCEDIMENTI E SANZIONI' 'SEGNALAZIONI DEL MEDICO COMPETENTE' 'SPECIFICHE E FREQUENTI LAMENTELLE FORMALIZZATE DA PARTE DEI LAVORATORI'.

I PREDETTI EVENTI VENGONO VALUTATI SULLA BASE DI PARAMETRI OMOGENEI INDIVIDUATI INTERNAMENTE ALLA AZIENDA.

II TIPO FATTORI DI CONTENUTO DEL LAVORO (IN SUPPORTO ALLA VALUTAZIONE PRELIMINARE): 'AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE' 'CARICHI E TURN DI LAVORO' 'ORARIO DI LAVORO A TURNI' 'CORRISPONDENZA TRA LE COMPETENZE DEI LAVORATORI E REQUISITI PROFESSIONALI RICHIESTI'.

III TIPO FATTORI DI CONTESTO DEL LAVORO (IN SUPPORTO ALLA VALUTAZIONE PRELIMINARE): 'RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE' 'AUTONOMIA DECISIONALE E CONTROLLO' 'CONFLITTI INTERPERSONALI AL LAVORO' 'EVOLUZIONE E SVILUPPO DI CARRIERA' 'COMUNICAZIONE (ES. INCERTEZZA IN ORDINE ALLE PRESTAZIONI RICHIESTE) .

IN QUESTA PRIMA FASE POSSONO ESSERE

ANALIZZATI GLI 'INDICATORI TIPO 1'

(SUCCESSIVAMENTE POSSONO ESSERE EVENTUALMENTE

ESAMINATI INDICATORI

'TIPO II' E 'TIPO III').

ANALISI 'VALUTAZIONE PRELIMINARE'

DALLA VALUTAZIONE PRELIMINARE NON EMERGONO ELEMENTI DI RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO TALI DA RICHIEDERE IL RICORSO AD AZIONI CORRETTIVE.

..IL D.L. INTEGRA IL 'DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO (DVR)' ALLEGANDO I DATI DELLA 'VALUTAZIONE PRELIMINARE' E PREVEDE UN 'PIANO DI MONITORAGGIO' PER IL FUTURO.

DALLA VALUTAZIONE PRELIMINARE EMERGONO ELEMENTI DI RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO TALI DA RICHIEDERE IL RICORSO AD AZIONI CORRETTIVE; IN QUESTO CASO SI PROCEDE ALLA PIANIFICAZIONE ED ALLA ADOZIONE DEGLI OPPORTUNI INTERVENTI CORRETTIVI:

A. INTERVENTI ORGANIZZATIVI, TECNICI, PROCEDURALI, COMUNICATIVI, FORMATIVI, ECC..

B. VALUTAZIONE APPROFONDATA PREVEDE: LA VALUTAZIONE DELLA

LAVORATORI E DEI LORO RAPPRESENTANTI, ATTIRANDO LA LORO ATTENZIONE SUI SINTOMI CHE POSSONO INDICARE L'INSORGENZA DI PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO.

L'OBIETTIVO È' DI OFFRIRE AI DATORI DI LAVORO E AI LAVORATORI UN MODELLO CHE CONSENTA DI INDIVIDUARE E DI PREVENIRE O GESTIRE I PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO.

LO STRESS È UNO STATO, CHE SI ACCOMPAGNA A MALESSERE E DISFUNZIONI FISICHE, PSICOLOGICHE O SOCIALI ED CHE CONSEGUE DAL FATTO CHE LE PERSONE NON SI SENTONO IN GRADO DI SUPERARE I GAP RISPETTO ALLE RICHIESTE O ALLE ATTESE NEI LORO CONFRONTI.

L'INDIVIDUO È' CAPACE DI REAGIRE ALLE PRESSIONI A CUI È' SOTTOPOSTO NEL BREVE TERMINE, E QUESTE POSSONO ESSERE CONSIDERATE POSITIVE, MA DI FRONTE AD UNA ESPOSIZIONE PROLUNGATA A FORTI PRESSIONI EGLI AVVERTE GROSSE DIFFICOLTÀ DI REAZIONE.

(PERSONE DIVERSE POSSONO REAGIRE IN MODO DIVERSO A SITUAZIONI SIMILI; UNA STESSA PERSONA PUÒ, IN MOMENTI DIVERSI DELLA PROPRIA VITA, REAGIRE IN MANIERA DIVERSA A SITUAZIONI SIMILI).

LO STRESS NON È' UNA MALATTIA MA UNA ESPOSIZIONE PROLUNGATA ALLO STRESS PUÒ RIDURRE L'EFFICIENZA SUL LAVORO E CAUSARE PROBLEMI DI SALUTE.

L'INDIVIDUAZIONE DI UN PROBLEMA DI STRESS DA LAVORO PUÒ' AVVENIRE ATTRAVERSO UN'ANALISI DI FATTORI QUALI:

--L'ORGANIZZAZIONE E I PROCESSI DI LAVORO (PIANIFICAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO, GRADO DI AUTONOMIA, GRADO DI COINCIDENZA TRA ESIGENZE IMPOSTE DAL LAVORO E CAPACITÀ/CONOSCENZE DEI LAVORATORI, CARICO DI LAVORO, ECC.);

--LE CONDIZIONI E L'AMBIENTE DI LAVORO (ESPOSIZIONE AD UN COMPORTAMENTO ILLECITO, AL RUMORE, AL CALORE, A SOSTANZE PERICOLOSE, ECC.);

--LA COMUNICAZIONE (INCERTEZZA CIRCA LE ASPETTATIVE RIGUARDO AL LAVORO, PROSPETTIVE DI OCCUPAZIONE, UN FUTURO CAMBIAMENTO, ECC.);

--FATTORI SOGGETTIVI PRESSIONI EMOTIVE E SOCIALI, SENSAZIONE DI NON POTER FAR FRONTE ALLA SITUAZIONE, PERCEZIONE DI UNA MANCANZA DI AIUTO, ECC.).

SE IL PROBLEMA DI STRESS DA LAVORO È' IDENTIFICATO BISOGNA AGIRE PER PREVENIRLO, ELIMINARLO O RIDURLO.

LA RESPONSABILITÀ DI STABILIRE LE MISURE ADEGUATE DA ADOTTARE SPETTA AL DATORE DI LAVORO (PREVIA CONSULTAZIONE DEL MEDICO COMPETENTE).

QUESTE MISURE SARANNO ATTUATE CON LA PARTECIPAZIONE E LA COLLABORAZIONE DEI LAVORATORI E/O DEI LORO RAPPRESENTANTI.

LA MISURA DEL RISCHIO DA STRESS PUÒ ESSERE EFFETTUATA ATTRAVERSO LA MISURA DELLE 'SITUAZIONI' E LA MISURA DELLE "PERCEZIONI".

LE SITUAZIONI SI ESAMINANO ATTRAVERSO ALCUNI POTENZIALI INDICATORI DI STRESS:

ALTO ASSENTEISMO

ELEVATA ROTAZIONE DEL PERSONALE

RICHIESTA DI CAMBIO REPARTO O MANSIONE

INCIDENZA INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

CONFLITTI INTERPERSONALI

LAMENDELE FREQUENTI DA PARTE DEI LAVORATORI

LE CAUSE DI STRESS SONO INNUMEREVOLI: ESSO PUÒ COLPIRE NON SOLO PERSONE SOTTOPOSTE A SOVRA-STIMOLAZIONI, MA ANCHE PERSONA SOTTOPOSTE A SOTTOSTIMOLAZIONI.

STATI DI NON SALUTE CONNESSI AL LAVORO: MALATTIE PSICOSOMATICHE

ESISTONO INOLTRE UNA SERIE DI MALATTIE PSICOSOMATICHE (CIOÈ MALATTIE ORGANICHE CHE HANNO AVUTO COME ORIGINE UNA SOFFERENZA PSICHICA) CHE HANNO COME CONCAUSA SITUAZIONI VISSUTE NELL'AMBIENTE DI LAVORO IN CUI SI POSSONO SVILUPPARE CONDIZIONI DI NON BENESSERE.

__DIFFICOLTÀ PERSONALI ED INTERPERSONALI, CAUSATE DALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DAL RAPPORTO CON GLI ALTRI POSSONO, SE PROLUNGATE NEL TEMPO, CAUSARE VERE E PROPRIE MALATTIE.

__NON ESISTE NESSUNA MALATTIA CHE ABBA UN'ORIGINE SEMPRE ED ESCLUSIVAMENTE PSICOSOMATICA, MA DIVERSE MALATTIE COME L'ULCERA GASTRICA, L'IPERTENSIONE ARTERIOSA, L'ASMA, LA COLITE ULCEROSA HANNO IN MOLTI CASI UN'ORIGINE PSICOSOMATICA; INOLTRE ALTRE MALATTIE POSSONO ESSERE INFLUENZATE FORTEMENTE NELLA LORO INSORGENZA O NEL LORO DECORSO DA FATTORI PSICOSOMATICI E COSÌ ANCHE MOLTE DISFUNZIONI LIEVI, TRANSITORIE E RICORRENTI A CARICO DI VARI VISCERI, COME STOMACO, INTESTINO E FEGATO.

__I **FATTORI PSICOLOGICI** COME L'ANSIA E GLI STATI DI TENSIONE PROLUNGATI COME GLI STATI DI STRESS INFLUENZANO CON PIÙ FACILITÀ IN MODO DIRETTO IL FUNZIONAMENTO E LE CONDIZIONI DEI VARI ORGANI (LE MALATTIE CORONARICHE SONO UN ESEMPIO DI MALATTIA PSICOSOMATICA).

LA **DINAMICA DELLO STRESS** PUO' ESSERE COSÌ RIASSUNTA
(COOPER E MARSHALL)

FONTI DI STRESS:

FATTORI FISICI AMBIENTALI
RUOLO ORGANIZZATIVO
RAPPORTI SUL LAVORO
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA
CLIMA E STRUTTURA ORGANIZZATIVA
INTERFACCIA CASA-LAVORO
CARATTERISTICHE DELLA PERSONALITÀ

SINTOMI ORGANIZZATIVI DI STRESS:

ELEVATA PERCENTUALE DI ASSENTEISMO
ELEVATA ROTAZIONE DEL PERSONALE
DIFFICOLTÀ NELLE RELAZIONI AZIENDALI
CONTROLLO DI QUALITÀ SCARSO

CONSEGUENZE

LUNGHI SCIOPERI
INFORTUNI GRAVI E FREQUENTI APATIE

SINTOMI INDIVIDUALI DI STRESS:

AUMENTO PRESSIONE SANGUIGNA
STATO DI DEPRESSIONE
BERE IN MODO ECCESSIVO
IRRITABILITÀ
DOLORI AL PETTO

CONSEGUENZE

ATTACCO CARDIACO
MALATTIE MENTALI

POSSIBILI BONIFICHE ATTUABILI

__MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI AMBIENTALI;
__RIPENSAMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO;
__COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI PER L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.

**TABELLA INDICANTE IL LIVELLO DELLE
PROBABILITA' DELL'EVENTO (P):**

P = 4 - PROBABILITÀ ELEVATA:

- ESISTE UNA CORRELAZIONE DIRETTA TRA MANCANZA RILEVATA ED IL VERIFICARSI DEL DANNO IPOTIZZATO PER I LAVORATORI.
- SI SONO GIÀ VERIFICATI DANNI PER LA STESSA MANCANZA RILEVATA, NELLA STESSA SCUOLA O IN SITUAZIONI OPERATIVE SIMILI.
- IL VERIFICARSI DEL DANNO CONSEGUENTE LA MANCANZA RILEVATA NON SUSCITEREBBE ALCUNO STUPORE TRA GLI OPERATORI.

P = 3 - PROBABILITÀ MODERATA:

- LA MANCANZA RILEVATA PUÒ PROVOCARE UN DANNO, ANCHE SE NON IN MODO AUTOMATICO O DIRETTO.
- E' NOTO QUALCHE EPISODIO IN CUI ALLA MANCANZA È SEGUITO UN DANNO.
- IL VERIFICARSI DEL DANNO IPOTIZZATO, SUSCITEREBBE UNA MODERATA SORPRESA.

P = 2 - PROBABILITÀ BASSA:

- LA MANCANZA RILEVATA PUÒ PROVOCARE UN DANNO SOLO IN CIRCOSTANZE SFORTUNATE.
- SONO NOTI SOLO RARISSIMI EPISODI GIÀ VERIFICATISI.
- IL VERIFICARSI DEL DANNO IPOTIZZATO SUSCITEREBBE GRANDE SORPRESA.

P = 1 - PROBABILITÀ REMOTA:

- 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.

**TABELLA INDICANTE IL LIVELLO DELL'ENTITÀ DEL
DANNO/MAGNITUDO (G):**

G = 4 - MAGNITUDO INGENTE CRITICA:

- INFORTUNIO O EPISODIO DI ESPOSIZIONE CON EFFETTI LETALI O DI INVALIDITÀ TOTALE.
- ESPOSIZIONE CRONICA CON EFFETTI LETALI E/OTOTALMENTE INVALIDANTI.

G = 3 - MAGNITUDO NOTEVOLE/GRAVE:

- INFORTUNIO O EPISODIO ACUTA CON EFFETTI DI INVALIDITÀ PARZIALE.
- ESPOSIZIONE CRONICA CON EFFETTI IRREVERSIBILI E/O PARZIALMENTE INVALIDANTI.

G = 2 - MAGNITUDO MODESTA/MEDIA:

- INFORTUNIO O EPISODIO DI ESPOSIZIONE ACUTA CON INABILITÀ REVERSIBILE.
- ESPOSIZIONE CRONICA CON EFFETTI REVERSIBILI.

G = 1 - MAGNITUDO TRASCURABILE/LIEVE:

- INFORTUNIO O EPISODIO DI ESPOSIZIONE ACUTA CON INABILITÀ RAPIDAMENTE REVERSIBILE.
- ESPOSIZIONE CRONICA CON EFFETTI RAPIDAMENTE REVERSIBILI.

CONCLUSIONI
'VALUTAZIONE RISCHIO BURN-OUT'.

LA 'VALUTAZIONE DEL RISCHIO BURN-OUT'
VIENE EFFETTUATA PER OGNI ANNO LAVORATIVO MEDIANTE ANALISI
'INDICATORI (VED.LEGENDA)' PREDISPOSTI NELLA
'**SCHEDA PRELIMINARE**'

N	INDICATORE	CATEGORIA	SITUAZ. OTTIMALE	SITUAZIONE D'ALLERTA	SITUAZIONE D'ALLARME	PUNTI
1	INVII COMMISSIONE L.300/70 PER PROBLEMI CONNESSI A COMPORTAMENTI O AD ASSENZE RIPETUTE PER MALATTIA	INSEGNANTI 0	NESSUN CASO 0 PUNTI	≤ 5% DI CASI (/) 3 PUNTI	> 5% DI CASI (/) 6 PUNTI	
		PERSONALE ATA 0	NESSUN CASO 0 PUNTI	≤ 5% DI CASI (/) 3 PUNTI	> 5% DI CASI (/) 6 PUNTI	
2	RICHIESTE DI TRASFERIMENTO PER INCOMPATIBILITÀ CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	INSEGNANTI 0	NESSUN CASO 0 PUNTI	≤ 5% DI CASI (/) 3 PUNTI	> 5% DI CASI (/) 6 PUNTI	
		PERSONALE ATA 0	NESSUN CASO 0 PUNTI	≤ 5% DI CASI (/) 3 PUNTI	> 5% DI CASI (/) 6 PUNTI	
3	CLASSI CON PIÙ DI 28 ALLIEVI	INSEGNANTI 4	NESSUN CASO 0 PUNTI	≤ 5% DI CASI (/) 2 PUNTI	> 5% DI CASI (/) 4 PUNTI	
4	ESPOSTI DI CLASSI E/O DI GENITORI PERVENUTI AL DS	INSEGNANTI	NESSUN CASO 0 PUNTI	≤ 5% DI CASI (/) 3 PUNTI	> 5% DI CASI (/) 6 PUNTI	
		PERSONALE ATA 0	NESSUN CASO 0 PUNTI	≤ 5% DI CASI (/) 3 PUNTI	> 5% DI CASI (/) 6 PUNTI	
5	PROCEDIMENTI INTERNI PER SANZIONI DISCIPLINARI	INSEGNANTI 0	NESSUN CASO 0 PUNTI	≤ 5% DI CASI (/) 2 PUNTI	> 5% DI CASI (/) 4 PUNTI	
		PERSONALE ATA 0	NESSUN CASO 0 PUNTI	≤ 5% DI CASI (/) 2 PUNTI	> 5% DI CASI (/) 4 PUNTI	
6	SEGNALAZIONI PER PROBLEMI CONNESSI A RELAZ.INTERPERSONALI O AD ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO GIUNTE AL DS/DSGA/RLS/MC(S.NOM	INSEGNANTI 0	NESSUN CASO 0 PUNTI	≤ 5% DI CASI (/) 2 PUNTI	> 5% DI CASI (/) 4 PUNTI	
		PERSONALE ATA	NESSUN CASO 0 PUNTI	≤ 5% DI CASI (/) 2 PUNTI	> 5% DI CASI (/) 4 PUNTI	
7	RICHIESTE DI SPOST.INTERNI PER INCOMPATIBILITÀ CON LA SITUAZ.LAVORATIVA	INSEGNANTI 0	NESSUN CASO 0 PUNTI	≤ 5% DI CASI (/) 2 PUNTI	> 5% DI CASI (/) 4 PUNTI	
		PERSONALE ATA 0	NESSUN CASO 0 PUNTI	≤ 5% DI CASI (/) 2 PUNTI	> 5% DI CASI (/) 4 PUNTI	
8	CLASSI CON STUDENTI CERTIFICATI CHE NON HANNO DOC.SOSTEGNO	INSEGNANTI	NESSUN CASO 0 PUNTI	≤ 5% DI CASI (/) 2 PUNTI	> 5% DI CASI (/) 4 PUNTI	
PUNTEGGIO TOTALE GRIGLIA						0/70

6) **SEGNALAZIONI PERVENUTE AL DS _ DSGA _ RLS _ MC - PROBLEMI CONNESSI A RELAZIONI INTERPERSONALI O AD ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO PERVENUTE AL D.S./D.S.G.A./R.L.S./M.C.**

IL GV TERRÀ CONTO SOLO ED ESCLUSIVAMENTE DELLE SEGNALAZIONI EFFETTUATE PER ISCRITTO, FIRMATE (ANCHE SE NON PROTOCOLLATE) E CONSERVATE AGLI ATTI, FATTE PERVENIRE O CONSEGNATE A MANO AL DS, AL DSGA O AL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA DA QUALSIASI SOGGETTO INTERNO ALLA SCUOLA (INSEGNANTE, STUDENTE, COLLABORATORE, ECC.) O ESTERNO (GENITORE, FORNITORE, ECC.); IL GV VALUTERÀ CON ATTENZIONE LE SEGNALAZIONI RACCOLTE, CONCENTRANDOSI POI SU QUELLE CHE HANNO ATTINENZA CON LE RELAZIONI INTERPERSONALI E CON PROBLEMATICHE ORGANIZZATIVE O GESTIONALI, CONSIDERANDO CHE NON TUTTE DEBBONO PER FORZA SOTTINTENDERE SITUAZIONI CHE FAVORISCONO LO 'S.L.C.' E TENENDO PRESENTE CHE SEGNALAZIONI "AD PERSONAM", TUTTE SIMILI E RIFERITE ALLO STESSO SOGGETTO, VANNO CONSIDERATE COME UN UNICO CASO; PER LE SEGNALAZIONI FATTE DIRETTAMENTE AL MC, IL GV CONSIDERERÀ SOLO QUELLE CHE IL MEDICO STESSO AVRÀ RITENUTO DOVEROSO TRASMETTERE AL DS, PER ISCRITTO.

7) **RICHIESTE DI SPOSTAMENTI INTERNI - INCOMPATIBILITA' CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA.**

IL GV DOVRÀ CONSIDERARE SOLO LE RICHIESTE PERVENUTE PER ISCRITTO AL DS (ANCHE SE NON ESAUDITE) PER LE QUALI È DI PUBBLICO DOMINIO IL MOTIVO DELL'INCOMPATIBILITÀ DELL'INTERESSATO CON IL CONTESTO ORGANIZZATIVO O GESTIONALE IN CUI OPERA O CON I COLLEGHI DIRETTI CON CUI È CHIAMATO A LAVORARE (C.D.C, TEAM, ECC.).

8) **CLASSI CON ALLIEVI CERTIFICATI MA SENZA INSEGNANTI DI SOSTEGNO**

LE CERTIFICAZIONI DI DISABILITÀ MOTORIA, INTELLETTIVA O PSICHICA NECESSITANO DELLA FIGURA DELL'INSEGNANTE DI SOSTEGNO PER UN NUMERO DI ORE GENERALMENTE PROPORZIONALE ALLE DIFFICOLTÀ DELL'ALLIEVO; ESISTONO PERÒ DEI CASI, COME QUELLO DEI SOLI DISTURBI SPECIFICI DELL'APPRENDIMENTO O DELL'ATTENZIONE (NON ASSOCIATI AD ALTRE DISABILITÀ), IN CUI NON È PREVISTA LE PRESENZA DELL'INSEGNANTE DI SOSTEGNO; IL GV PRENDERÀ IN CONSIDERAZIONE SOLO I CASI DI ALLIEVI ACCOMPAGNATI DA ADEGUATA CERTIFICAZIONE DEI SUDETTI DISTURBI.

RISULTATI 'SCHEDA PRELIMINARE'

SE IL PUNTEGGIO' E' INFERIORE A 24 PUNTI:

RISCHIO BURN-OUT IRRILEVANTE

NON SONO NECESSARI ULTERIORI ADEMPIMENTI

SE IL PUNTEGGIO' E' SUPERIORE A 24 PUNTI:

RISCHIO BURN-OUT RILEVANTE

VENGONO PREDISPOSTE INDAGINI INTEGRATIVE:
QUESTIONARI _ INCONTRI CON ESPERTI _ ECC.