

Marina di Carrara 06/09/2013

Seminario “Valutazione e gestione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato nelle scuole”

# **VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO NELLA SCUOLA**

## **REQUISITI MINIMI PREVISTI DALLA NORMATIVA**

Dr. Giovanni Galli  
Dipartimento della Prevenzione  
Azienda USL 1 Massa Carrara

# Importanza dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato

- Lo stress è il secondo problema di salute sul lavoro riferito più frequentemente
- La UE ha stimato che più del 20% dei lavoratori dei 25 stati membri ritiene che la propria salute sia a rischio a causa dello stress e che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% delle giornate lavorative perse sia in relazione a situazioni di stress lavorativo
- L'OMS ritiene che nel 2020 la depressione sarà la causa principale di inabilità al lavoro

# Cambiamenti in atto nel mondo del lavoro

L' Osservatorio europeo dei rischi (ERO) istituito nell' ambito dell' Agenzia Europea per la salute e la sicurezza sul lavoro sottolinea alcune criticità, risultanti dai cambiamenti in atto nel mondo del lavoro (European Agency for Safety and Health at Work, 2007).

- precarietà del lavoro,
- invecchiamento della forza lavoro,
- aumento della pressione e del carico di lavoro,
- elevata domanda emozionale sul lavoro,
- squilibrio tra il lavoro e la vita privata.

# **Campagna 2012 sui rischi psicosociali nell'ambiente di lavoro (Comitato degli Alti Responsabili degli Ispettorati del Lavoro Europei)**

Sanità, istruzione, trasporti e servizi fra i settori lavorativi maggiormente interessati dallo stress lavoro-correlato

# IMPORTANZA DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO PER IL PERSONLE DOCENTE: DATI SCIENTIFICI

**Usura psicofisica** degli insegnanti: 8000 pubblicazioni internazionali

Italia: **rischio di patologia psichiatrica** negli insegnanti doppio rispetto a impiegati e personale sanitario

Francia (Consiglio Economico e Sociale Transalpino): **rischio suicidi** particolarmente importante fra gli insegnanti

Giappone: triplicate le **assenze per malattie psichiatriche** fra i docenti nel periodo 1995 - 2004

2008: indagine sugli insegnanti patrocinata da Min. Istruzione: **necessità di formazione per DS e docenti per il rischio patologie psichiatriche**

Studi ASL Torino e Verona: **motivazioni per l' acceramento medico-collegiale dell' idoneità al lavoro degli insegnanti di natura psichiatrica nella metà, circa, dei casi**

Studio università Pavia: 30 % degli insegnanti fa **uso di psicofarmaci**

Studio sindacati europei scuola 2007: l' insegnamento fra le **professioni a maggior rischio stress e salute mentale**

## Studi sul **burnout degli insegnanti** a partire dagli anni 80:

Sindrome è costituita da:

- affaticamento fisico e emotivo
- atteggiamento distaccato e apatico nei confronti di studenti, colleghi e in generale
- sentimento di frustrazione
- perdita della capacità di controllo
- incapacità di staccare dalla vita lavorativa

## **Fattori lavorativi di stress nella scuola**

Rapporto con studenti / alunni e genitori lungo, protratto nel tempo ed estenuante

Confronto con stile di vita sempre più multietnico e multiculturale per l' aumento del numero degli studenti extracomunitari

Aumento del numero di alunni disabili nelle classi

Classi numerose

Delega educativa da parte della famiglia

Costante necessità di aggiornamento con particolare riferimento alle tecnologie informatiche e di comunicazione

Situazione di precariato

Conflittualità tra colleghi

Continuo susseguirsi di riforme scolastiche

Livellamento del ruolo degli studenti rispetto a quello dei docenti

Passaggio dall' individualismo al lavoro di equipe

## **Fattori lavorativi di stress nella scuola**

Inadeguato ruolo istituzionale riconosciuto alla professione e sua svalutazione in favore del successo e del guadagno

Carichi di lavoro eccessivi

Risorse didattiche inadeguate

Programma da svolgere troppo ampio

Organizzazione degli orari delle lezioni inadeguata

Regolamenti di funzionamento non chiari

Flussi di comunicazione interna inadeguati

Frequenza delle riunioni inadeguata

Isolamento individuale

Percorso di carriera inadeguato

Inconsapevolezza dei rischi professionali connessi alle helping-profession



# **VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO PRESUPPOSTI NORMATIVI**

**L. 39/2002** → modifica **art.4 D.lgs. 626/94** → la valutazione deve riguardare “tutti” i rischi

**Accordo quadro europeo sullo stress da lavoro** siglato dalle associazioni di categoria **08/10/2004** e suo **recepimento in Italia** in data **09/06/2008**

**ACCORDO QUADRO  
EUROPEO SULLO  
STRESS SUL LAVORO  
(8/10/2004)**

(Accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE-"confindustria europea"; UEAPME - associazione europea artigianato e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale)

**ACCORDO QUADRO  
EUROPEO SULLE  
MOLESTIE E LA  
VIOLENZA NEL LUOGO  
DI LAVORO  
(8/11/2007)**

## CAMPO DI APPLICAZIONE

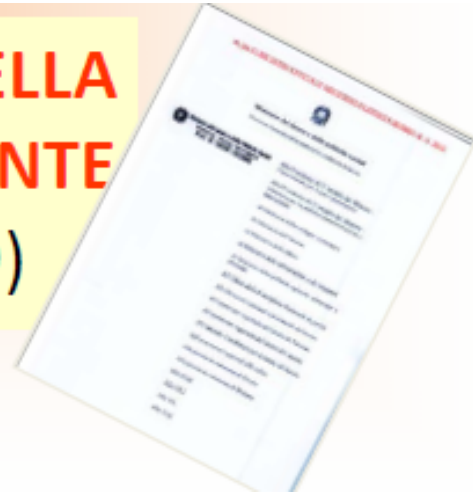
- Il tema specifico delle **molestie e della violenza sul posto di lavoro** non sono oggetto dell'accordo sullo stress lavoro-correlato
- Tuttavia molte delle dinamiche messe in atto per esercitare violenza morale sono le stesse che possono essere presenti come fattori di stress in organizzazioni inadeguate, anche senza una precisa volontarietà lesiva
- Valutare e tenere sotto controllo tutti i possibili fattori di stress legati all'organizzazione del lavoro e ai rapporti interpersonali sul lavoro, crea un contesto lavorativo che scoraggia l'esercizio di forme di violenza di natura intenzionale

# **VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO RIFERIMENTI LEGISLATIVI**

**D.lgs. 81/08 art. 28** “la valutazione deve riguardare ..... anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato secondo i contenuti dell’ accordo europeo 8 ottobre 2004

**D.lgs. 81/08 28 c.1-bis** “la valutazione dello stress lavoro-correlato ..... è effettuata nel rispetto delle indicazioni della commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza ..... a far data dal 1° agosto 2010 (successivo differimento al 31 dicembre 2010)

**INDICAZIONI METODOLOGICHE DELLA  
COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE  
ex art. 6 D.Lgs. 81/08 (18 novembre 2010)**



**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI  
Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro  
18/11/2010**

Circolare di approvazione delle indicazioni della commissione consultiva permanente per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato (art.6, comma 8, lettera m-quater, e 28 comma 1-bis, del d.Lgs. N. 81, e successive modificazioni e integrazioni) approvate nella riunione del 17/11/2010



COORDINAMENTO  
TECNICO  
INTERREGIONALE  
DELLA PREVENZIONE  
NEI LUOGHI DI LAVORO

*Decreto Legislativo 81/2008 s. m. i.*

## **STRESS LAVORO-CORRELATO**

INDICAZIONI PER LA CORRETTA GESTIONE DEL RISCHIO E PER L'ATTIVITÀ  
DI VIGILANZA ALLA LUCE DELLA LETTERA CIRCOLARE DEL 18 NOVEMBRE  
2010 DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI



# **VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO - CORRELATO CONCETTI FONDAMENTALI DEFINITI DALLA NORMATIVA**

DEFINIZIONE DI STRESS LAVORO-CORRELATO

STRESSOGENI LAVORATIVI

EFFETTI NEGATIVI DELLO STRESS LAVORO CORRELATO  
SULL' AZIENDA

## **DEFINIZIONE DI STRESS LAVORO-CORRELATO**

Condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza dal fatto che alcuni lavoratori non si sentono in grado di corrispondere alle richieste lavorative

**COMPONENTE  
"LAVORATIVA"  
DEL RISCHIO**

**COMPONENTE  
"SOGGETTIVA"  
DEL RISCHIO**

### **RICHIESTE LAVORATIVE**

Aspetti dell'organizzazione del lavoro e del suo contesto ambientale e relazionale potenzialmente capaci di rappresentare fonti di stress per i lavoratori

(fattori del contenuto e contesto del lavoro)

### **PERCEZIONE DELLE RICHIESTE LAVORATIVE**

Percezione che i lavoratori hanno circa loro capacità di rispondere alle richieste lavorative



La **soggettività dei lavoratori** in relazione alle condizioni dell'organizzazione del lavoro e del suo contesto ambientale e relazionale è una **componente fondamentale del rischio da stress lavoro correlato** senza la quale non può essere correttamente definito

# Categorie dei fattori di contenuto e contesto del lavoro

- Condizioni ambientali ed ergonomiche del lavoro
- Attrezzature di lavoro
- Caratteristiche delle attività e pianificazione del lavoro
- Carichi e ritmi di lavoro
- Orario di lavoro
- Funzione e cultura organizzativa (strategie, obiettivi, programmi aziendali; gestione della salute e sicurezza; formazione; sistema informativo; stile dirigenziale; supporto ai lavoratori; coordinamento delle attività; valorizzazione delle risorse umane e coinvolgimento dei lavoratori)
- Ruolo nell'organizzazione
- Progressione di carriera e sistema premiante
- Autonomia decisionale
- Relazioni interpersonali sul lavoro
- Interfaccia casa-lavoro

# Effetti negativi dello stress lavoro-correlato

## ▪ Sull' individuo

- Reazioni emozionali, cognitive, fisiologiche, comportamentali
- Danni della qualità della vita familiare, sociale e lavorativa
- Disturbi comportamentali, psicologici e psicosomatici

## ▪ Sull' organizzazione aziendale (Eventi sentinella)

- riduzione della partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale (*assenze dal lavoro, infortuni, turnover, casi di disagio lavorativo, provvedimenti disciplinari, etc.*)
- riduzione delle prestazioni aziendali (*qualità del servizio, esposti al datore di lavoro, etc*)
- aumento dei costi aziendali (*Costi d'indennizzo per cause di lavoro, costi per l'incentivazione al pensionamento anticipato*)

Lo stress lavoro-correlato è oggetto di preoccupazione **sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori.**

Vi è un interesse comune ad affrontare la tematica e la necessità di una **azione congiunta.**

Eliminare o contenere i fattori stressogeni lavorativi comporta benefici per la salute dei lavoratori, ma anche **vantaggi per l'impresa**

ELIMINAZIONE O RIDUZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

**IL FINE DELLA VALUTAZIONE E' LA  
PREVENZIONE**

VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

# **VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO - CORRELATO REQUISITI MINIMI PREVISTI DALLA NORMATIVA**

CHI EFFETTUA LA VALUTAZIONE

CHI DEVE ESSERE COINVOLTO NELLA VALUTAZIONE

A QUALI SOGGETTI DEVE ESSERE RIFERITA LA VALUTAZIONE

QUALI CRITERI DEVE RISPETTARE LA METODOLOGIA DI  
VALUTAZIONE

**CHI EFFETTUA LA VALUTAZIONE**

## Chi effettua la valutazione

**Soggetti previsti dalla normativa** (indicazioni CCP: Definizioni e indicazioni generali + art. 29 c.1 d.lgs.81/08)

- **Datore di lavoro** (responsabile)
- **RSPP** (collabora)
- **Medico competente aziendale** (è coinvolto se nominato)
- **RLS/RLST** (è consultato preventivamente)
- **Lavoratori e/o RLS/RLST** (x la fase preliminare della valutazione)

**Soggetti la cui partecipazione sarebbe opportuna**

- Per la fase preliminare della valutazione equa rappresentanza di **dirigenti e lavoratori esperti** in numero proporzionato alle dimensioni del gruppo omogeneo di lavoratori valutato  
*(importanza della conoscenza delle condizioni reali del lavoro con particolare riferimento ai suoi aspetti organizzativi, relazionali e ambientali)*
- per la fase di approfondimento del rischio **consulenti esterni \* in possesso di specifica professionalità** per la somministrazione di questionari o **operatori esperti** per i focus group

*\* Ai consulenti esterni non può essere delegata la gestione del processo valutativo*



## **Conoscenze e capacità dei soggetti che effettuano la valutazione**

- Conoscenze della natura del rischio e dei suoi effetti negativi
- Conoscenza della realtà lavorativa, del concreto modo in cui le attività lavorative si svolgono
- Capacità di leggere correttamente tutti gli aspetti relativi alle varie dimensioni dell'organizzazione del lavoro e del suo contesto ambientale e relazionale specifici della realtà lavorativa da esaminare al fine di individuarne le eventuali situazioni disfunzionali o, comunque, critiche che possono rappresentare possibili fonti di stress per i lavoratori
- Capacità di gestire strumenti di tipo osservazionale tipo check list utili a raccogliere elementi oggettivi relativi a condizioni di stress
- Conoscenza delle varie tipologie dei possibili interventi utili a eliminare o ridurre i possibili stressogeni lavorativi

## Chi effettua la valutazione nella scuola

**Deve essere garantita la partecipazione di tutte le componenti scolastiche**

- Dirigente scolastico o il suo vicario/collaboratore
- Responsabile SPP (o un addetto SPP, se il responsabile è esterno)
- Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (se nominato o eletto)
- Medico competente (se nominato)
- Responsabile della Qualità (se la scuola è certificata)
- Coordinatore (ove esista questa figura)
- Rappresentanti di tutte le professionalità
- *Eventuali consulenti esterni*

**Deve essere garantita la partecipazione dei soggetti che, per capacità, esperienza e anzianità di servizio, sono a conoscenza delle reali condizioni lavorative e che, per competenza sull'argomento, sono in grado di apportare un valido contributo all'analisi del rischio**

**Deve essere garantita una adeguata formazione del personale che effettua la valutazione**

# **COME DEVONO ESSERE COINVOLTI I LAVORATORI NELL' ANALISI DEL RISCHIO**

## **Consultazione dei lavoratori per l'analisi dei fattori di contenuto e contesto del lavoro** (Indicazioni della CCP: Metodologia)

### **Lavoratori consultati**

- Tutti e/o il RLS/RLST
- Un campione rappresentativo e/o il RLS/RLST del gruppo di lavoratori cui è riferita la valutazione (aziende di maggiori dimensioni). La rappresentatività deve essere riferita, soprattutto, alla conoscenza della realtà in esame e delle problematiche individuate dai lavoratori che vivono quella realtà

### **Rappresentatività del parere:**

- Espressione del parere tutti i lavoratori o dalla maggior parte di essi (necessaria l'annotazione di pareri discordi all'interno del gruppo)

### **Pertinenza del parere:**

- Deve riguardare la presenza di riscontri relativi alle condizioni di prevenzione per ciascun fattore di contenuto e contesto del lavoro considerato

### **Acquisizione del parere:**

- Preventiva in modo da entrare nella dinamica di formulazione del giudizio in relazione a ciascun parametro valutato
- Esplicitazione della eventuale dissonanza del parere espresso dai lavoratori rispetto alla valutazione aziendale

## **Informazione dei lavoratori sul rischio, sulle misure e sulle attività di prevenzione attuate**

### **Obiettivi:**

Consentire un adeguato ed efficace contributo dei lavoratori alla valutazione e gestione del rischio con particolare riferimento all'analisi dei fattori di contenuto e contesto del lavoro.

### **Conoscenze e capacità da sviluppare:**

- Conoscenze della natura del rischio, dei suoi possibili effetti negativi sulla salute dell'individuo e dell'azienda, delle misure di prevenzione possibili e di quelle attuate, delle metodologie utilizzabili per valutarlo
- Capacità di esprimere un parere sulla presenza di possibili condizioni di lavoro potenzialmente stressogene sia in riferimento, in generale, alle attività aziendali che alla propria situazione lavorativa

**A QUALI SOGGETTI DEVE ESSERE  
RIFERITA LA VALUTAZIONE**

## **Soggetti cui deve essere riferita la valutazione**

(Indicazioni della CCP: Definizioni e indicazioni generali)

**Estensione della valutazione a tutti i lavoratori compresi dirigenti e preposti**

**Valutazione non riferita a singoli lavoratori (evitare possibili effetti discriminatorivi)**

**Valutazione riferita a gruppi omogenei di lavoratori** individuati dal datore di lavoro nel rispetto del criterio di esposizione a rischi dello stesso tipo tenendo conto dell'effettiva organizzazione aziendale

*La corretta interpretazione di questo criterio richiede che si tenga conto dell'appartenenza dei lavoratori ad uno specifico e ben definito contesto territoriale, organizzativo e relazionale identificato da specifici dirigenti, carichi e ritmi di lavoro, rapporti interpersonali, etc. Solo definendo i gruppi omogenei secondo questi criteri è possibile realizzare le finalità preventive della valutazione e riuscire a individuare e attuare misure correttive specifiche in relazione a specifiche condizioni lavorative critiche.*

## **Gruppi omogenei di lavoratori cui riferire la valutazione nella scuola**

**Personale appartenente ad un medesimo contesto organizzativo, ambientale e relazionale (stesso tipo di scuola, stessa sede scolastica)**

**Personale esposto a rischi dello stesso tipo**

- Personale docente
- Personale amministrativo
- Personale ausiliario
- Personale tecnico



# **QUALI CRITERI DEVE RISPETTARE LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE**

## Fase obbligatoria (preliminare)

- Rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili \*:
  - Potenziali stressogeni lavorativi relativi ai fattori di contenuto e contesto del lavoro (necessario tener conto del parere dei lavoratori)
  - Possibili effetti negativi dello stress sull'organizzazione aziendale (eventi sentinella)
- Attuazione delle misure correttive necessarie in relazione agli elementi di rischio individuati
- Verifica dell'efficacia delle misure correttive attuate
- Individuazione dei gruppi di lavoratori per i quali è necessario approfondire il rischio (inefficacia delle misure correttive)

\* Per la fase preliminare (obbligatoria) della valutazione l'uso di strumenti di analisi usualmente riservati alla fase approfondita è consentita solo per individuare con maggior precisione gli interventi da attuare in concreto (*Commissione per gli Interpelli ex art. 12 d.lgs. 81/08: interpello n. 5/2012*)

## **Fase eventuale (approfondimento)**

- Valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori in relazione a quanto valutato nella fase preliminare
- Definizione del rischio
- Attuazione delle misure di tutela necessarie

## Indicazioni della CCP: metodologia

**La valutazione del rischio richiede, obbligatoriamente, l'analisi della sua componente lavorativa e degli effetti negativi sull'organizzazione aziendale mentre l'analisi della sua componente soggettiva non è indispensabile quando l'analisi obbligatoria consenta di escludere la presenza di elementi di rischio rilevanti o di verificare l'efficacia degli interventi correttivi effettuati in riferimento a quelli eventualmente individuati.**

## **ELEMENTI DI VALUTAZIONE “OGGETTIVI”**

**(fase preliminare)**

La valutazione non deve essere espressione, per i fattori di contenuto e contesto del lavoro, di un giudizio personale ma deve riflettere la reale condizione osservata e definita collegialmente dal gruppo di valutazione sulla base di elementi verificabili relativamente all'organizzazione del lavoro e al suo contesto ambientale e relazionale e deve fare riferimento, per gli eventi sentinella, a riscontri verificabili dei parametri relativi al funzionamento dell'organizzazione aziendale che possono essere indicativi della presenza di effetti negativi dello stress lavoro-correlato

## **ELEMENTI DI VALUTAZIONE “SOGGETTIVI”**

**(fase di approfondimento)**

Dati sulla percezione che i singoli lavoratori hanno della loro capacità di rispondere alle richieste lavorative che derivano dal modo in cui il lavoro è organizzato e dal contesto ambientale e relazionale in cui si svolge

# **FASE PRELIMINARE DELLA VALUTAZIONE**

**Quali fattori devono essere valutati**

**Quali sono gli elementi di cui bisogna tener conto per formulare la valutazione in relazione a ciascun fattore considerato**

**Quali elementi conferiscono oggettività agli indicatori rilevati**

**Quali criteri consentono di stabilire la necessità di interventi correttivi in relazione agli elementi di rischio individuati**

**Quali criteri consentono di stabilire circa la necessità di procedere all'approfondimento del rischio**

**FASE PRELIMINARE DELLA VALUTAZIONE  
FATTORI DA ANALIZZARE**

## **Fase preliminare della valutazione fattori da analizzare**

- Necessità di considerare tutti i possibili fattori specifici della realtà lavorativa da esaminare
- Utilizzo di strumenti di analisi il più possibile adatti alla tipologia produttiva e organizzativa dell'azienda
- Capacità di gestione degli strumenti in modo da non trascurare la valutazione di alcuno dei fattori specifici della realtà lavorativa da esaminare facendo in modo che ognuno di essi trovi riferimento in uno degli item della check list utilizzata.



# **SCUOLA: ASPETTI DEL LAVORO IN RELAZIONE AI QUALI POSSONO VERIFICARSI CONDIZIONI POTENZIALMENTE STRESSOGENE CONTESTO E AMBIENTE DEL LAVORO**

Regolamento scolastico

Assegnazione degli insegnanti alle classi

Orario di servizio

Obiettivi e priorità del lavoro

Sistema di ascolto e gestione delle problematiche del personale

Aspetti ambientali (microclima, illuminazione, rumorosità esterna e rimbombo nei locali, pulizia e ordine degli ambienti, spazi esterni, sede scolastica facilmente raggiungibile)

# **SCUOLA: ASPETTI DEL LAVORO IN RELAZIONE AI QUALI POSSONO VERIFICARSI CONDIZIONI POTENZIALMENTE STRESSOGENE**

## **CONTENUTO DEL LAVORO PERSONALE DOCENTE**

Valutazione dell' apprendimento degli allievi

Principi e messaggi educativi

Formazioni delle classi

Possibilità di svolgere il lavoro entro i tempi stabiliti senza eccessive pressioni (numero di allievi, presenza di insegnanti di sostegno, etc.)

Informazioni a allievi e famiglie sul percorso didattico e sul processo insegnamento – apprendimento

# **SCUOLA: ASPETTI DEL LAVORO IN RELAZIONE AI QUALI POSSONO VERIFICARSI CONDIZIONI POTENZIALMENTE STRESSOGENE CONTENUTO DEL LAVORO PERSONALE ATA**

Definizione dei compiti

Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro

Interruzioni del lavoro

Svolgimento in contemporanea di più compiti

Variabilità del carico di lavoro

Adeguatezza delle attrezzature di lavoro (informatiche x amministrativi, apparecchiature per i laboratori, etc)

## EVENTI SENTINELLA SCUOLA

N. di invii alla *Commissione medica di verifica* per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia

N. di richieste di trasferimento

N. di richieste di spostamenti interni

N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC

N. di procedimenti per sanzioni disciplinari

Indici infortunistici

Indice generale medio delle assenze dal lavoro

N. di giorni di assenza per malattia

N. visite dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore

**FASE PRELIMINARE  
CRITERI DI VALUTAZIONE**

## **Fase preliminare: elementi di valutazione**

### **Fattori di contenuto e contesto del lavoro**

- Misure preventive già predisposte per evitare condizioni disfunzionali o, comunque, per attenuare condizioni critiche
- Verifiche del livello di prevenzione raggiunto
  - Risultati dei controlli periodicamente effettuati sull'operatività delle misure predisposte
  - Presenza di segnalazioni di problematiche nel merito da parte dei lavoratori
- Parere dei lavoratori o dei loro rappresentanti per la sicurezza in relazione al livello di prevenzione raggiunto

### **Eventi sentinella**

- Andamento nel tempo per alcuni fattori (es.: assenze per malattia, indici infortunistici, trasferimenti di personale, ferie non godute, etc.)
- Presenza / assenza (es: segnalazioni di disagio lavorativo da parte del medico competente aziendale, istanze giudiziarie per licenziamento, etc.)

## Fase preliminare: oggettività della valutazione

Devono essere indicati i riscontri documentali o gli elementi facilmente verificabili che motivano e conferiscono oggettività alla valutazione di ogni fattore valutato.

Ad esempio:

Per gli **eventi sentinella** documentazione attestante l'andamento delle assenze dal lavoro o eventuali segnalazioni di disagio da parte dei lavoratori o del medico competente.

Per i **fattori di contenuto e contesto del lavoro** documentazione o evidenti riscontri relativi alle misure preventive già predisposte e al livello di prevenzione effettivamente raggiunto in relazione a ciascun parametro considerato (efficacia delle misure preventive predisposte)

## **Fase preliminare: definizione e pianificazione dell'attuazione delle misure correttive in presenza di elementi di rischio "tali" da richiederle**

Per i rischi collegati allo stress lavoro-correlato non esiste la possibilità di definire una soglia al di sopra della quale aumenta in maniera significativa la probabilità di danno né in riferimento al singolo elemento di rischio individuato né in riferimento alla loro azione combinata. È, pertanto, necessario, che per ogni elemento di rischio rilevato vengano attuate misure correttive in tutti i casi in cui queste siano concretamente attuabili e utili alla sua eliminazione o al suo contenimento (d.lgs. 81/08 art. 15 comma 1 lettere c, d, e, f)



# ESEMPI DI INTERVENTI CORRETTIVI

## Interventi tipo organizzativo/gestionale

- Pianificazione del lavoro (compiti, carichi, ritmi, monotonia, ripetitività, complessità, risorse necessarie)
- Organizzazione del lavoro a turni/notturno
- Attribuzione di ruoli e responsabilità
- Procedure di lavoro
- Coordinamento delle attività
- Supporto ai lavoratori
- Protocolli di supervisione delle attività
- Avanzamento di carriera e sistema premiante
- Gestione del clima relazionale

## Interventi che riguardano la comunicazione

- Diffusione dell'organigramma e delle procedure aziendali
- Diffusione degli obiettivi aziendali, dei programmi per realizzarli e dei risultati raggiunti
- Momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale
- Strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali

## Interventi correttivi di tipo formativo

- Piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori

## Interventi correttivi di tipo tecnico

- Misure concernenti l'ambiente di lavoro
- Misure concernenti le attrezzature di lavoro

## **Fase preliminare: criteri per decidere circa la necessità di approfondire il rischio**

Non necessario procedere all'approfondimento del rischio qualora non si individuino elementi di rischio rilevanti o le misure correttive attuate in riferimento ad essi si siano dimostrate efficaci. In questo caso è necessario definire i tempi per l'aggiornamento della valutazione

Approfondimento del rischio necessario per i gruppi omogenei di lavoratori in relazione ai quali le misure correttive attuate per gli elementi di rischio individuati si sono dimostrate inefficaci

**SCUOLA**  
**FASE PRELIMINARE**  
**CRITERI DI VALUTAZIONE**  
**ESEMPI**

## **INDICATORE**

### **COERENZA ALL'INTERNO DEI CC.D.C./TEAM SUI CRITERI DI VALUTAZIONE DELL'APPRENDIMENTO DEGLI ALLIEVI**

#### **Significato**

Opinioni molto diversificate possono essere fonte di attriti fra insegnanti e riducono la forza del c.d.c./team nei rapporti a volte conflittuali con le famiglie e con gli stessi allievi

#### **Elementi di valutazione**

Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di valutazione, livello medio di conflittualità all'interno dei c.d.c./team sulla valutazione degli allievi, numerosità degli interventi mediatori del DS durante gli scrutini

#### **Interventi correttivi possibili**

Individuare spazi di discussione sul tema della valutazione, sia in Collegio Docenti che per piccoli gruppi (c.d.c./team), favorendo lo scambio d'opinioni e il confronto costruttivo e arrivando a costruire un poco per volta regole condivise e formalizzate.

Ripensare in termini concreti alle finalità del ciclo di studi cui appartiene la scuola

## **INDICATORE**

### **CONDIVISIONE, ALL'INTERNO DEI CC.D.C./TEAM, DEI PRINCIPI E DEI MESSAGGI EDUCATIVI**

#### **Significato**

Opinioni molto diversificate sulle regole educative da trasmettere agli allievi, sui confini del lecito a scuola, possono portare a problemi relazionali e contrasti fra gli insegnanti e non agevolano i rapporti del c.d.c./team con il gruppo classe e con le famiglie.

#### **Elementi di valutazione**

Modalità di definizione, discussione e diffusione delle regole educative (anche ad allievi e famiglie), livello medio di conflittualità all'interno dei cc.d.c./team sulle regole comportamentali ed educative, numerosità degli interventi mediatori o censori del DS

#### **Interventi correttivi possibili**

Individuare spazi di discussione sul tema delle regole e dei messaggi verbali e non verbali da trasmettere agli allievi, sia in Collegio Docenti che per piccoli gruppi (c.d.c./team), favorendo lo scambio d'opinioni e il confronto costruttivo

Organizzare seminari o incontri d'aggiornamento con persone esperte sul tema delle comunicazioni interpersonali efficaci e sugli stili educativi, in relazione all'età media degli allievi

## **INDICATORE**

### **APPROVAZIONE E SOSTEGNO, DA PARTE DEL DS, DEL RUOLO EDUCATIVO DEGLI INSEGNANTI**

#### **Significato**

E' di fondamentale importanza del ruolo attivo del DS nel supportare le "battaglie" che, quotidianamente, gli insegnanti devono affrontare sul versante educativo, sia in classe che nel rapporto spesso difficile con le famiglie dei propri allievi.

#### **Elementi di valutazione**

Ruolo del DS nei conflitti insegnante / famiglia o insegnante/allievo

#### **Interventi correttivi possibili**

Inserire (o potenziare) nelle regole codificate dell'istituto il ruolo attivo del DS nelle questioni che attengono alla disciplina, alla gestione di comportamenti non adeguati e ai rapporti con le famiglie  
Dedicare tempo alla discussione del tema dei rapporti tra insegnanti e genitori all'interno del Consiglio d'Istituto/Circolo, arrivando a costruire un poco per volta regole condivise formalizzate  
Operare per rendere meno formale il "Patto di corresponsabilità" tra Scuola, famiglia e allievo

## **INDICATORE**

### **CONOSCENZA E RISPETTO DEL REGOLAMENTO D'ISTITUTO DA PARTE DEL PERSONALE SCOLASTICO**

#### **Significato**

Una delle principali fonti di disagio lavorativo, evidenziata anche nei focus e nelle interviste effettuate sul tema, è legata alla distanza tra le regole scritte e condivise e i comportamenti reali che vengono praticati, in particolare quando l'impressione che ne trae il lavoratore è che le regole siano state scritte solo per assolvere ad un obbligo formale.

#### **Elementi di valutazione**

Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione del regolamento, evidenze e informazioni sul rispetto del regolamento da tutte le componenti scolastiche e dagli allievi

#### **Interventi correttivi possibili**

Individuare strategie per una più capillare diffusione del regolamento  
Rivedere i contenuti del regolamento, per renderli più vicini alla realtà della scuola, più concreti ed applicabili

Realizzare momenti di divulgazione e di condivisione dei contenuti del regolamento

Monitorare stabilmente l'applicazione del regolamento, a partire da alcuni ambiti considerati più strategici

## **INDICATORE**

### **CONDIVISIONE DEI CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEGLI INSEGNANTI ALLE CLASSI**

#### **Significato**

Il gruppo classe costituisce, per ogni insegnante, l'oggetto prioritario del proprio lavoro e la parte preponderante del proprio impegno, in termini sia fisici che psicologici; logico quindi che l'insegnante attribuisca a questo aspetto una particolare valenza.

#### **Elementi di valutazione**

Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di assegnazione degli insegnanti alle classi, modalità per declinare la condivisione dei criteri (Collegio Docenti, Dipartimenti, cc.d.c./team, ecc.)

#### **Interventi correttivi possibili**

Dedicare il giusto tempo alla definizione di criteri il più possibile trasparenti e condivisi

Giustificare sempre pubblicamente le scelte difformi dai criteri condivisi (salvo questioni di privacy)

Graduare i criteri in ordine di importanza, mettendo al primo posto quelli di natura didattica



# **INDICATORE**

## **GIORNI DI ASSENZA PER MALATTIA**

### **Significato**

La rilevanza e la tendenza all'aumento delle assenze per malattia del personale scolastico può rappresentare un indice della presenza di condizioni di lavoro stressogene

### **Elementi di valutazione**

Dati ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso presso la scuola aggregati in due categorie (personale docente e personale ATA) facendo riferimento agli ultimi tre anni scolastici

# **APPROFONDIMENTO DEL RISCHIO FATTORI DA VALUTARE**

## **Approfondimento del rischio: fattori da valutare**

La valutazione deve riguardare la percezione soggettiva dei lavoratori in riferimento a tutti i fattori analizzati nella fase preliminare della valutazione.

La valutazione non deve riguardare le caratteristiche personologiche dei lavoratori o il loro stato di salute.

# **APPROFONDIMENTO DEL RISCHIO STRUMENTI DI ANALISI**

## **Approfondimento del rischio: possibili strumenti di analisi**

Questionari anonimi

Focus group

Interviste semistrutturate

Altre modalità, come, ad esempio, riunioni che consentano in coinvolgimento diretto dei lavoratori nell'individuazione, attuazione e verifica di efficacia delle soluzioni (solo per aziende che occupano fino a 5 addetti)

**APPROFONDIMENTO DEL RISCHIO  
CONCLUSIONE DELL' ANALISI**

## **Approfondimento del rischio: conclusione dell' analisi**

Definizione del rischio

Definizione delle ulteriori misure di tutela

Attuazione delle ulteriori misure di tutela

Definizione dei tempi per l' aggiornamento della valutazione