

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia

**Corso di formazione R.S.P.P.
D.Lgs.195/2003 e Accordo Stato Regioni 21.12.2011**

**Modulo A
Corso Base per R.S.P.P. e A.S.P.P**

**LE RICADUTE APPLICATIVE E
ORGANIZZATIVE DELLA
VALUTAZIONE DEL RISCHIO
Modulo A7**

Dott.ssa Loredana Guidi

1

Febbraio 2016

1

MODULO A7

Le ricadute applicative e organizzative della valutazione del rischio.

- **IL PIANO E LA GESTIONE DEL PRONTO SOCCORSO**
- **LA SORVEGLIANZA SANITARIA**
(necessità, accertamenti sanitari, giudizi di idoneità, ricorsi)
- **TUTELE SPECIFICHE PER LAVORATRICI MADRI, MINORI, DISABILI**
- **MALATTIE PROFESSIONALI**
- **I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALI (DPI)**
(criteri di scelta e di utilizzo)
- **L'INFORMAZIONE, LA FORMAZIONE E L'ADDESTRAMENTO DEI LAVORATORI**
- **STRESS DA LAVORO CORRELATO**
- **ALCOL E LAVORO**

2

PIANO E GESTIONE DEL PRONTO SOCCORSO

3

**D. L.vo 81/08 Titolo I - capo III
sez. I - art. 18
(obblighi del datore di lavoro)**

IL DATORE DI

LAVORO:

designa preventivamente i lavoratori incaricati per:

- **misure di prevenzione incendi**
- **evacuazione dei luoghi di lavoro**
- **primo soccorso**
- **gestione dell'emergenza**

4

**D. L.vo 81/08 Titolo I - Capo III
Sez.VI (gestione delle emergenze)
art. 45 (primo soccorso)**

IL DATORE DI LAVORO

considerando:

- la natura dell'attività svolta
- le dimensioni dell'azienda
- altre persone presenti sui luoghi di lavoro oltre ai lavoratori

prende i provvedimenti necessari per:

- primo soccorso
- assistenza medica di emergenza
- servizi esterni per il trasporto dei lavoratori infortunati

5

**Le caratteristiche minime delle attrezzature di primo soccorso
i requisiti del personale addetto
la formazione del personale
sono individuati dal**

Decreto Ministeriale 388/03

**classifica le aziende in tre gruppi A-B-C, ciascuno con
obblighi di formazione diversi
sulla base della tipologia di attività svolta
del numero dei lavoratori occupati
dei fattori di rischio
degli indici infortunistici INAIL**

LA SCUOLA APPARTIENE AL GRUPPO B

Decreto Ministeriale 388/03

devono essere garantiti:

- **cassetta di pronto soccorso con dotazione minima**
- **un mezzo di comunicazione idoneo per attivare l'emergenza**
- **la formazione (teorica e pratica)**

vengono definiti:

- **chi deve svolgere la formazione (medici)**
- **i contenuti della formazione (programma)**
- **i tempi minimi della formazione (n° ore)**

7

CASSETTA DI PRONTO SOCCORSO

- **prevista presso ciascun luogo di lavoro**
- **facilmente accessibile**
- **individuabile con segnaletica appropriata**

**IL DECRETO NON STABILISCE IL N° DI CASSETTE
RISPETTO AL N° DI LAVORATORI**

*occorrerà ragionevolmente considerare
il n° di persone presenti
la frequenza e tipologia degli infortuni accaduti rilevabili
dal registro infortuni*

8

CASSETTA DI PRONTO SOCCORSO

si consiglia di posizionare la cassetta di pronto soccorso vicino a:

- *bagni*
- *laboratori con uso di macchine, apparecchi e strumenti di lavoro in genere*
- *palestra*
- *magazzino di prodotti per la pulizia*
- *postazione collaboratori scolastici...*

9

INDICAZIONI

PUNTI DI MEDICAZIONE

poiché la scuola è strutturata in modo diverso da un'azienda avendo più locali, alle volte più piani, sedi distaccate, palestra, vari laboratori ecc. e potrebbe essere difficoltoso prevedere per ogni locale o piano o sede una cassetta PS (quella prevista dal decreto) si può prevedere di collocare, oltre alla cassetta PS completa, anche più "punti di medicazione" consistenti in contenitori con presidi di primo soccorso in quantità semplificata, collocati in punti strategici, dotati per es. di: sapone, guanti, disinfettante, garze, cerotti, ghiaccio (se collocato vicino alla palestra). Le quantità e la tipologia dei presidi minimi devono essere valutate dalla scuola, secondo il n° di persone presenti e l'esperienza.

10

**ELENCO PRESIDI PER LA CASSETTA DI PS
previsto dall'Allegato 1 del Decreto 388/2003**

- N. 5 paia di guanti sterili monouso
 - N. 1 flacone soluzione cutanea di iodopovidone al 10% di iodio - 1 litro
 - N. 3 flaconi soluzione fisiologica (sodio cloruro – 0,9%) da 500 ml
 - N. 2 rotoli di cerotto alto 2,5 cm
 - N. 2 confezioni di cerotti di varie misure
 - N. 1 confezione di cotone idrofilo da 100 g
 - N. 10 compresse di garze sterili 10x10 in buste singole
 - N. 2 compresse di garza sterile 18x40 in buste singole
 - N. 1 confezione di rete elastica di misura media
 - N. 2 confezioni di ghiaccio pronto uso.
 - N. 3 lacci emostatici
 - N. 2 teli sterili monouso
 - N. 1 termometro
 - N. 1 paio di forbici
 - N. 2 paia di pinzette da medicazione sterili monouso
 - N. 2 sacchetti monouso per la raccolta dei rifiuti sanitari
 - N. 1 visiera paraschizzi
 - N. 1 apparecchio per la misurazione della pressione arteriosa
- INOLTRE...**

**PRESIDI UTILI
PER INTEGRARE LA CASSETTA DI PS**

il decreto

dà la possibilità di integrare la dotazione della cassetta di PS con alcuni presidi ritenuti utili dal Sistema di Emergenza Sanitaria Locale e dai Servizi AUSL, di seguito l'elenco:

- N. 1 confezione di sapone liquido*
- N. 1 confezione di guanti monouso in vinile o in lattice*
- N. 1 confezione di acqua ossigenata F.U. 10 vol.*
- N. 1 confezione tipo "Amuchina" al 10% pronto ferita*
- N. 1 rotolo benda orlata alta 10 cm*
- N. 1 coperta isoterma monouso*
- N. 1 pocket mask*

UN MEZZO DI COMUNICAZIONE IDONEO

ad attivare
rapidamente il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale: TELEFONO.

FORMAZIONE DEGLI ADDETTI AL PRONTO SOCCORSO

- ❖ corso 12 ore di cui 8 teoriche e 4 pratiche
- ❖ il modulo di 4 ore, parte pratica, va ripetuto ogni 3 anni
- ❖ formazione svolta da medici e solo nella parte pratica infermieri o personale specializzato
- ❖ il programma da svolgere è allegato al decreto

13

LA SORVEGLIANZA SANITARIA:

- *cos'è*
- *necessità*
- *accertamenti sanitari*
- *giudizi di idoneità*
- *ricorsi*

14

CONCETTI GENERALI

LA SORVEGLIANZA SANITARIA

è un'attività medica effettuata, nei casi previsti dalla normativa vigente, dal Medico Competente, nominato dal datore di lavoro, se nell'attività lavorativa sono presenti rischi per la salute dei lavoratori, che hanno l'obbligo di sottoporvisi, in funzione del rischio che il lavoro comporta.

Prevede visita medica preventiva (all'assunzione) e periodica e all'occorrenza accertamenti specialistici ritenuti necessari per formulare una diagnosi e redigere un giudizio di idoneità lavorativa specifica.

15

D. L.vo 81/08 Titolo I - Capo III Sez.I
(misure di tutela e obblighi)
art. 18 comma 1 lettera a
(obblighi del datore di lavoro)

IL DATORE DI

LAVORO:

- valuta tutti i rischi presenti nell'attività lavorativa...;
- nomina, nei casi previsti, il Medico Competente per
- effettuare la sorveglianza sanitaria dei lavoratori e li
- adibisce al lavoro previo giudizio di idoneità;
- nell'adibirli all'attività lavorativa tiene conto delle
condizioni di salute dei lavoratori

D. L.vo 81/08 Titolo I - Capo III Sez.V (sorveglianza sanitaria)
Art. 38 Titoli e requisiti del Medico Competente
Art. 39 Svolgimento dell'attività di Medico Competente
Art. 40 Rapporti del Medico Competente col SSN
Art. 41 Sorveglianza sanitaria
Art. 42 Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica

il Medico Competente:

è un medico specialista in Medicina del Lavoro (o altro titolo previsto dalla legge) o Medico con acquisita esperienza nel campo, che oltre ad avere conoscenze cliniche deve conoscere i cicli produttivi delle attività lavorative, le sostanze utilizzate, i rischi di esposizione professionali specifici, le malattie causate dal lavoro (da agenti chimici, fisici, biologici, ergonomici ecc.) la legislazione in materia di tutela dei lavoratori
INOLTRE...

D. L.vo 81/08 Titolo I - Capo III Sez.I
(misure di tutela e obblighi)
Art. 25 (obblighi del Medico Competente)

- collabora col datore di lavoro e con RSPP
- effettua gli accertamenti sanitari preventivi e periodici
- esprime i giudizi di idoneità
- istituisce e aggiorna la cartella sanitaria e di rischio
- informa i lavoratori sul significato e il risultato degli accertamenti sanitari
- visita periodicamente gli ambienti di lavoro

DISPOSIZIONI NORMATIVE

Il Medico Competente effettua:

visita medica preventiva, periodica, a richiesta del lavoratore, in caso di cambio di mansione, alla ripresa del lavoro in caso di prolungata assenza per malattia o infortunio superiore a 60 giorni, verifica di alcol dipendenza e assunzione di droghe, solo nei casi previsti dalla normativa vigente; non possono essere effettuate per accertare stati di gravidanza e negli altri casi vietati dalla normativa vigente. Gli accertamenti sanitari sono a spese del datore di lavoro, anche con esami clinici e biologici.

Esprime il giudizio di idoneità (o meno) alla mansione specifica, ne informa per iscritto il datore di lavoro ed il lavoratore.

Avverso il giudizio del Medico Competente è ammesso Ricorso sia da parte del lavoratore che del datore di lavoro.

LA SORVEGLIANZA SANITARIA NELLA SCUOLA

Elenco non esaustivo dei potenziali rischi presenti nella scuola e per i quali potrebbe essere necessaria la sorveglianza sanitaria

Il riferimento è la valutazione dei rischi

SORVEGLIANZA SANITARIA			<i>Elenco non esaustivo dei potenziali rischi presenti nella scuola e per i quali potrebbe essere necessaria la sorveglianza sanitaria, il riferimento è la valutazione dei rischi</i>
RISCHIO	ESPOSTI	ORDINE SCUOLA	
1 Biologico	Insegnanti Insegnanti di sostegno Collaboratori scolastici	Nidi Scuole Infanzia Scuola in generale	Il pericolo potenziale è considerato in ragione della possibile presenza di agenti di malattie infettive trasmissibili ,
2 Chimico	Collaboratori Scolastici	Tutti	Il rischio è considerato nelle operazioni di pulizia con utilizzo di prodotti chimici
	Insegnanti anche tecnico pratici Assistenti	Laboratori	Il rischio è considerato nelle esperienze dei diversi laboratori. (istituti agrari - utilizzo di fitofarmaci, istituti professionali - operazioni di saldatura) 21

SORVEGLIANZA SANITARIA			<i>Elenco non esaustivo dei potenziali rischi presenti nella scuola e per i quali potrebbe essere necessaria la sorveglianza sanitaria, il riferimento è la valutazione dei rischi</i>
RISCHIO	ESPOSTI	ORDINE SCUOLA	
3 Movimentazione di carichi inanimati (oggetti) e animati (bambini)	Educatrici Insegnanti Insegnanti di sostegno	Asili nido Scuole dell'infanzia	Il rischio è considerato in ragione della normale movimentazione di bambini e di bambini diversamente abili e/o non in grado di deambulare autonomamente.
	Collaboratori Scolastici Insegnanti di sostegno	Elementari Medie Superiori (Palestre Laboratori)	Il rischio è considerato in ragione di particolari operazioni di movimentazione di oggetti (arredi, non in modo saltuario) e di bambini diversamente abili e/o non in grado di deambulare autonomamente. 22

SORVEGLIANZA SANITARIA			<i>Elenco non esaustivo dei potenziali rischi presenti nella scuola e per i quali potrebbe essere necessaria la sorveglianza sanitaria, il riferimento è la valutazione dei rischi</i>
RISCHIO	ESPOSTI	ORDINE SCUOLA	
4 Rumore/ vibrazioni	Insegnanti Collaboratori scolastici	Istituti Professionali	Uso di macchine agricole
5 VDT	Personale amministrativo o Insegnanti di informatica	Tutti	Uso di attrezzature munite di VDT per più di 20 ore alla settimana

ATTENZIONE!

SE NON SONO PRESENTI RISCHI DI ESPOSIZIONE PROFESSIONALE LA NOMINA DEL MEDICO COMPETENTE NON E' UN OBBLIGO DI LEGGE MA NEANCHE PUO' ESSERE PREVISTA COME OPPORTUNITA': OCCORRE FARE ATTENZIONE A NON LEDERE IL DIRITTO DEL LAVORATORE SANCITO DALL'ART. 5 DELLA LEGGE 300/70 PER CUI:

“Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente...”.

ATTENZIONE!

Può essere che gli accertamenti sanitari siano frutto di una richiesta dei lavoratori o previsti per un eccesso di tutela nei loro confronti o di tutela del datore di lavoro.

In tal caso il MC:

- deve acquisire il consenso scritto del lavoratore prima di effettuare gli accertamenti sanitari;
- non deve esprimere alcun giudizio di idoneità alla mansione;
- non deve lasciare alcuna documentazione sanitaria presso il datore di lavoro.

E i lavoratori:

possono anche non sottoporsi a questo tipo di controllo sanitario.

ATTENZIONE!

Secondo la Circolare n°37 dell'11 giugno 2004 (Organismi di accertamento sanitario di cui all'articolo 9 del D.P.R. 29 ottobre 2001, n. 461) gli accertamenti sanitari, per quanto riguarda il personale della scuola (in mancanza di Medico Competente in quanto non sussistono rischi) debbono essere effettuati dalla Commissione Medica di Verifica di Bologna.

Le nuove competenze di questi organi di accertamento riguardano oltre che competenze previdenziali, anche l'idoneità al servizio.

È previsto ricorso, entro dieci giorni, ad una commissione medica di seconda istanza avverso i giudizi riguardanti l'idoneità al servizio formulati dalle commissioni di verifica.

ATTENZIONE!

Può capitare che il lavoratore inviato alla Commissione Medica di Verifica ritorni con un giudizio di idoneità con limitazioni che ne rende inizialmente difficoltosa la collocazione. In questo caso, il Dirigente Scolastico in collaborazione col RSPP) dovrà rivalutare la tipologia delle mansioni lavorative presenti nella scuola (analizzare i compiti della mansione eliminando quelli a rischio) riorganizzandole per cercare di collocare nel miglior modo possibile il lavoratore.

27

**TUTELE SPECIFICHE:
LAVORATRICI MADRI**

28

D. L.vo 151/01 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità...”

la gravidanza (che proceda fisiologicamente) non è una malattia e lavorare in gravidanza (in mansioni adeguate) è possibile.

La lavoratrice venuta a conoscenza del suo stato, deve informare il datore di lavoro con certificazione specialistica.

Il datore di lavoro che impiega personale femminile deve:

- aver già valutato i rischi specifici per la sicurezza e salute delle lavoratrici per ogni mansione;
- informarle dei provvedimenti e delle misure adottati per evitare l'eventuale esposizione a rischio;
- se le mansioni a rischio non possono essere modificate si procede all'interdizione

29

SITUAZIONI CHE SI POSSONO VERIFICARE

1) GRAVIDANZA A RISCHIO

la gravidanza presenta un rischio (di aborto) nel suo decorso per cui anche un lavoro “non a rischio” non va bene, la lavoratrice deve stare a riposo per tutta la durata della gravidanza.

Il ginecologo pubblico (SSN) provvede a redigere certificazione di “gravidanza a rischio” da inoltrare ai Distretti dell'AUSL di residenza della lavoratrice che provvederanno a rilasciare i provvedimenti di astensione dal lavoro (immediatamente in caso di presentazione diretta o dopo 3 giorni se inoltrati via mail, pec o fax) **OPPURE...**

30

2) GRAVIDANZA CON LAVORO A RISCHIO

la gravidanza ha un decorso fisiologico, la lavoratrice sta bene, ma il lavoro è un lavoro vietato ai sensi D. L.vo 151/01.

Il datore di lavoro invia alla Direzione Territoriale del Lavoro di RE la domanda di “estensione del congedo di maternità” compilata e firmata dalla lavoratrice, il certificato di gravidanza rilasciato da ginecologo pubblico o privato e la comunicazione di impossibilità di cambio mansione;

la DTL emette il provvedimento.

In caso di cambio mansione è sollecitata la comunicazione al SPSAL per eventuali verifiche di competenza (richieste anche dalla DTL).

Alcuni esempi di lavori vietati che possono interessare la scuola:

- esposizione ad agenti biologici
- movimentazione pesi (oggetti ma anche bambini)
- lavori su scale
- stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro
- posizioni particolarmente affaticanti
- uso per lavoro di mezzi di comunicazione (auto, pullman, treno...)
- uso di sostanze chimiche
- agenti fisici che comportano colpi, vibrazioni meccaniche
- rumore (non quello della classe)

TUTELE SPECIFICHE: MINORI

33

D. L.vo 81/08 Titolo I (principi comuni) Capo I (disposizioni generali) art. 2 (definizioni)

Ai sensi del D. Lgs 81/08 sono equiparati ai lavoratori:

- **i soggetti che effettuano tirocini formativi e di orientamento al fine di realizzare momenti di alternanza scuola-lavoro;**
- **gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari;**
- **i partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici, biologici e VDT**

non sono computati nel n° dei lavoratori totali

Il datore di lavoro non ha obblighi aggiuntivi se non

**L'APPLICAZIONE DELLA TUTELA DELLA
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

CONSIDERAZIONI

per i tirocini formativi e di orientamento, il rapporto tra il datore di lavoro e i soggetti ospitati, non costituiscono rapporto di lavoro in quanto non sussiste la correlazione tra prestazione lavorativa resa in forma subordinata e retribuzione, propria dello schema contrattuale del lavoro dipendente.

Tale esclusione determina la non applicabilità delle leggi sull'apprendistato.

Decreto Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale 142/88 (Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'art. 18 della Legge 196/97) sui tirocini formativi e di orientamento

35

CONSIDERAZIONI

L'alternanza scuola lavoro è una metodologia didattica; si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica; il giovane rimane giuridicamente uno studente; l'inserimento in azienda non costituisce un rapporto lavorativo; le competenze apprese nei contesti operativi integrano quelle scolastiche al fine di realizzare il profilo educativo, culturale e professionale del corso di studi. **Si realizza attraverso esperienze in Contesti lavorativi che devono essere adeguati all'accoglienza e alla formazione.**

L'apprendistato, invece, si caratterizza per essere "un contratto di lavoro finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani".

Legge Regionale 30 giugno 2003, n. 12

36

CONSIDERAZIONI

SALUTE E SICUREZZA DEGLI STUDENTI IN ALTERNANZA SCUOLA LAVORO NELLE STRUTTURE OSPITANTI

L'istituzione scolastica è tenuta a verificare le condizioni di sicurezza connesse all'organizzazione dell'alternanza scuola lavoro garantendo i presupposti perché gli studenti siano il più possibile tutelati attraverso la selezione di strutture ospitanti "sicure" e tramite l'adeguata formazione generale in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'istituzione scolastica è tenuta ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali e a stipulare un'assicurazione per la responsabilità civile verso Terzi.

La struttura ospitante, qualora dal documento di valutazione dei rischi emergano rischi specifici, dovrà provvedere ad accertare preliminarmente l'assenza di controindicazioni alle attività a cui gli studenti saranno destinati (visita medica «preassuntiva»)

NON ADIBIRE GLI STUDENTI A MANSIONI A RISCHIO

D. L.vo 345/99 (integrazioni alla 977/67) D. L.vo. 262/00 protezione dei giovani sul lavoro

l'età minima per l'ammissione al lavoro e' comunque non inferiore ai 15 anni.

E' vietato adibire gli adolescenti a lavorazioni indicate nell'allegato I del D. L.vo 345/99 tranne che per indispensabili motivi didattici o di formazione professionale, soltanto per il tempo necessario alla formazione stessa svolta sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e di protezione, nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla vigente legislazione.

TUTELE SPECIFICHE: DISABILI

39

Legge 68/99 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”

per collocamento mirato dei disabili si intende:

una valutazione adeguata sia dal punto di vista clinico che lavorativo delle persone con disabilità che considera le capacità lavorative residue e la possibilità di inserire il disabile in un posto di lavoro adeguato, attraverso l'analisi dei posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro.

40

Legge 68/99 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”

la L. 68/99 si applica:

- a) alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche, sensoriali e intellettive, che comportino una riduzione della capacità lavorativa >al 45%;
- b) alle persone invalide del lavoro con invalidità >al 33% accertata dall'INAIL;
- c) alle persone non vedenti o sordomute;
- d) alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio.

41

Legge 68/99 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”

i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad occupare lavoratori disabili nella quota del:

- un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti;
- due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti.

42

CONSIDERAZIONI

TUTELE SPECIFICHE: DISABILI

i lavoratori disabili della scuola se esposti a rischi lavorativi (secondo la specifica valutazione dei rischi) devono essere sottoposti a sorveglianza sanitaria da parte del Medico Competente come tutti gli altri lavoratori (ai sensi del D. L.vo 81/08) e necessitano di giudizio di idoneità alla mansione specifica;

nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro (anche se la mansione non è a rischio) il lavoratore disabile, o il datore di lavoro, possono richiedere che venga accertata dalla commissione medica specifica per la L.68/99 la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute, e accertare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato in quella mansione (ricorso ex art. 10)

Art. 10 Legge 68/99

43

**INFORTUNIO
E
MALATTIA PROFESSIONALE**

44

D.P.R. n. 1124/65 , D.Lgs.81/08

INFORTUNIO

qualsiasi evento dannoso che incide sulla capacità lavorativa del lavoratore ed è cagionato da una causa violenta in occasione di lavoro.

L'INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul lavoro) è un ente di diritto pubblico non economico che esercita, per conto dello Stato, l'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e le malattie professionali sia nell'industria che nell'agricoltura.

45

**D.P.R. n. 1124/65 , DPR 336/94, D. Lgs 38/2000
D.M. 09/04/2008**

MALATTIA PROFESSIONALE

è una malattia causata esclusivamente o prevalentemente dall'azione nociva, lenta e protratta nel tempo, di una mansione, di materiali o di sostanze presenti nell'ambiente di lavoro.

Le malattie professionali sono tutelate dall'INAIL:

- MP "tabellate" sono specificate in apposite tabelle definite per legge (lavorazioni che espongono a determinate malattie);
- MP "non tabellate" sono le malattie per cui il lavoratore riesce a dimostrare, con onere a suo carico, il nesso di causalità tra la malattia e il lavoro.

Le principali MP denunciate sono ipoacusie, dermatiti, sovraccarico biomeccanico arti superiori.

46

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALI

47

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

qualsiasi
attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro rischi che possano minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro.

Devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti con altri mezzi.

Devono essere conformi ed adeguati ai rischi da cui devono proteggere.

NON SONO DPI:

- indumenti di lavoro;
- indumenti e materiali sportivi;
- caschi e visiere per veicoli a motore a due ruote
- DPI per uso privato contro condizioni atmosferiche, umidità, acqua, calore

48

CONSIDERAZIONI

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

la scuola deve provvedere sulla base della valutazione dei rischi a fornire agli studenti i DPI necessari ed adeguati per lo svolgimento delle attività nei laboratori. Alcuni DPI (es. otoprotettori e guanti in lattice) devono essere considerati strettamente individuali, utilizzati e poi gettati, per altri DPI, se la scuola non è in grado di prevederne una distribuzione individuale, deve garantirne la corretta igiene (guanti, grembiuli in crosta, maschere per la saldatura, guanti antiacido per esperimenti chimici e simili, occhiali con protezioni laterali utilizzati in laboratorio di chimica); il numero deve consentire una pulizia a rotazione affinché ad ogni lezione vengano forniti agli studenti DPI puliti.

OCCORRE VIGILARE SULL'UTILIZZO E SULL'IGIENICITA'

49

CLASSIFICAZIONE DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

PRIMA CATEGORIA

DPI di progettazione semplice destinati a salvaguardare la persona da azioni lesive con effetti superficiali e rischi di danni fisici lievi causati da:

strumenti meccanici

sostanze chimiche

calore <50°C

ordinari fenomeni atmosferici

urti e vibrazioni lievi

(es. alcuni tipi di guanti, occhiali da sole...)

50

CLASSIFICAZIONE DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

SECONDA CATEGORIA

**Per esclusione tutti quelli che non rientrano in una delle
altre 2 categorie (es. calzature, otoprotettori...)**

TERZA CATEGORIA

**DPI di progettazione complessa destinati a salvaguardare da
rischi di morte o di lesioni gravi e di carattere permanente
protettori respiratori filtranti**

**DPI contro aggressioni chimiche
contro cadute dall'alto**

indumenti per basse temperature

contro tensioni elettriche pericolose

**(es. maschere resp. con filtro, guanti contro aggressioni
chimiche, imbracature, calzature con suola
Isolante dielettrica...)**

REQUISITI GENERALI

**I DPI devono essere conformi al D.Lgs.475/92 ed
inoltre essere:**

- Adeguati ai rischi da prevenire, senza comportarne di maggiori;**
- Adeguati alle condizioni del luogo di lavoro;**
- Adeguati alle esigenze ergonomiche;**
- Adattabili all'utilizzatore;**
- dotati di marcatura CE e accompagnati da una specifica nota informativa, in lingua italiana**

- Se è necessario l'uso simultaneo di più D.P.I. questi devono essere compatibili tra loro e mantenere la propria efficacia durante l'uso**

**D. L.vo 8108 Titolo III
(uso delle attrezzature di lavoro e dei DPI)
Capo II (uso dei DPI) art. 77 (obblighi del datore di lavoro)**

il datore di lavoro:
valuta i rischi non evitabili con altri mezzi;
individua le caratteristiche dei DPI necessari;
valuta le caratteristiche dei DPI disponibili sul mercato;
individua le condizioni di utilizzo;
fornisce i DPI ai lavoratori;
li mantiene efficienti e ne assicura igiene, manutenzione,
riparazione e sostituzione;
provvede affinché vengano utilizzati correttamente;
fornisce istruzioni comprensibili ai lavoratori;
destina ogni DPI ad un uso personale; se uno stesso DPI deve
essere utilizzato da più persone garantisce l'assenza di
problemi sanitari ed igienici; **INOLTRE...**

**D. L.vo 8108 Titolo III
(uso delle attrezzature di lavoro e dei DPI)
Capo II (uso dei DPI) art. 77 (obblighi del datore di lavoro)**

**Informa preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il
DPI lo protegge;
stabilisce le procedure da seguire per la riconsegna ed il
deposito al termine dell'utilizzo;
assicura una adeguata formazione;
assicura uno specifico addestramento su uso corretto e
utilizzo pratico per i DPI di terza categoria e per i dispositivi
di protezione dell'udito;**

PERCORSO PER LA SCELTA DEI D.P.I.

IN SINTESI:

- **analisi del rischio**
- **adozione di tutte le possibili misure per la sua eliminazione**
- **permanenza rischio residuo**
- **identificazione dei D.P.I. necessari**
- **approfondimento tecnico sulle loro possibili prestazioni**
- **identificazione delle caratteristiche a noi necessarie**
- **ricerca dei D.P.I. disponibili sul mercato**
- **sceita ed acquisto di alcuni D.P.I.**
- **sperimentazione**
- **sceita definitiva**
- **dotazione a tutti i lavoratori esposti al rischio**
- **gestione continua nel tempo**

55

L'INFORMAZIONE, LA FORMAZIONE E L'ADDESTRAMENTO DEI LAVORATORI

- **NUOVI ASSUNTI**
- **RSPP**
- **RLS**
- **RLST**
- **ADDETTI ALLE EMERGENZE**
- **AGGIORNAMENTO PERIODICO**

56

**Accordo Stato Regioni
Del 21/12/2011
FORMAZIONE LAVORATORI-PREPOSTI-DIRIGENTI
art-. 37 c.2 D.Lgs. 81/08
Pubblicato su G.U n.8 dell'11/01/12**

**Linee Applicative-Accordo 25/07/12
Pubblicato su G.U n.192 del 18/08/12**

57

CONCETTI GENERALI – DEFINIZIONI – RIFERIMENTI LEGISLATIVI

**D. L.vo 8108 Titolo I (principi comuni)
Capo III (gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro)
Sez. IV (formazione, informazione, addestramento)
Art. 36 (informazione dei lavoratori)
art. 37 (formazione dei lavoratori e dei loro
rappresentanti)**

Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata INFORMAZIONE su:

- **i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività lavorativa;**
- **Sulle procedure che riguardano il primo soccorso, antincendio, evacuazione;**
- **Sui nominativi dei lavoratori incaricati del pronto soccorso e antincendio**
- **Sui nominativi del RSPP e ASPP e MC**

INOLTRE...

D. L.vo 8108 Titolo I (principi comuni)
Capo III (gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro)
Sez. IV (formazione, informazione, addestramento)
Art. 36 (informazione dei lavoratori)
art. 37 (formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti)

- **i rischi specifici cui è esposto; le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;**
- **i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza;**
- **le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.**

59

INFORMAZIONE – FORMAZIONE – ADDESTRAMENTO LAVORATORI

GRUPPI

- ✓ **Lavoratori già esperti (richiamo della formazione)**
- ✓ **Lavoratori neo assunti**
- ✓ **Cambi mansione**
- ✓ **Lavoratori stranieri**
- ✓ **Lavoratori interinali/somministrati**
- ✓ **Studenti in alternanza Scuola-Lavoro**
- ✓ **Attrezzature e/o DPI (addestramenti particolari)**

CONDIZIONI PARTICOLARI

- **Lavoratrici madri**
- **Minori - Apprendisti**
- **Lavoro notturno**
- **.....**

60

D.LGS. 81/08
ART. 22 OBBLIGHI INFORMATIVI E FORMATIVI

COME Sufficiente ed adeguata

Commisurata ai risultati della valutazione dei rischi

Riferita al posto di lavoro ed alle mansioni

Continua e Ripetuta Periodicamente

In orario di lavoro e senza oneri economici per i lavoratori

QUANDO

All'assunzione,
 al cambio di mansione,
 all'introduzione di nuove:
 attrezzature di lavoro, tecnologie,
 sostanze e preparati pericolosi.

61

LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI

	MODULI PROPOSTI	DURATA
INSEGNANTI D'AULA INSEGNANTI PALESTRA	D. Lgs. 81/08 1° base + D. Lgs. 81/08 2° rischi	4+4= 8 h
INSEGNANTI LABORATORIO INSEGNANTI TECNICO PRATICI ASSISTENTI TECNICI	spec D. Lgs. 81/08 1° base + D. Lgs. 81/08 2° rischi spec + laboratorio	4+4+4=12 h
DIRETTORE Servizi Generali Amministrativi ASSISTENTI AMMINISTRATIVI	D. Lgs. 81/08 1° base + laboratorio informatica	4+4= 8 h
COLLABORATORI SCOLASTICI	D. Lgs. 81/08 1° base + D. Lgs. 81/08 Collaboratori Scolastici	4+4= 8 h

62

STUDENTI = LAVORATORI

ORDINE SCOLASTICO	STUDENTI EQUIPARATI A LAVORATORI	OBBLIGHI derivanti dalle norme di sicurezza
INFANZIA Nidi-Materne	NO	Prove di evacuazione
PRIMARIA SECONDARIA I° GRADO	SI nei Laboratori	Prove di evacuazione Informazioni gestione Emergenze Formazione Laboratori
SECONDARIA II° GRADO UNIVERSITA'	SI nei Laboratori e in Alternanza Scuola-Lavoro	Prove di evacuazione Informazioni gestione Emergenze Informazioni Sistema Prevenzionistico D. Lgs. 81/08 Formazione Laboratori Formazione Scuola Lavoro

63

L' INFORMAZIONE e LA FORMAZIONE degli STUDENTI

QUANDO	OBBLIGO	DURATA	NOTE
ACCOGLIENZA	Informazione		
LABORATORI	Formazione specifica per ogni laboratorio	da 1 a 4 ore secondo la tipologia di laboratorio (*)	* aggiornamenti annuali in relazione alle diverse esperienze di laboratorio effettuate
ALTERNANZA SCUOLA LAVORO	Formazione generale e specifica	Scuola: 4 ore Azienda: X ore (*)	* secondo gli accordi locali (Organismi Paritetici Territoriali)

64

SOGGETTI D. Lgs. 81/08	LEGGI	DURATA
Datore di Lavoro autonomato RSPP	Decreto 16.01.97 Ministero Lavoro-Sanità D. Lgs. 81 /08	16 ore
Responsabile Servizio Prevenzione Protezione RSPP - non DDL	D. Lgs. 195/2003 Accordo Stato - Regioni	Mod. A 24 Mod.B da 12 a 68 Mod.C 24 aggiornamenti
Addetto SPP	D.Lgs. 195/2003	Come sopra no C
Rappresentante Lavoratori Sicurezza RLS	Decreto 16.01.97 Ministero Lavoro-Sanità	32 ore
Addetti Prevenzione Incendi (medio rischio)	D.M. 10.03.98 Ministero Interno	8 ore
Addetti Pronto Soccorso (gruppo B)	Decreto 388/2003	12 ore 4 ore ogni 3 anni
Lavoratori - generale	D. Lgs. 81 /08 Decreto 16.01.97	Protocollo STD formativi minimi *** 65

STRESS LAVORO-CORRELATO

DEFINIZIONI

LO STRESS LAVORO-CORRELATO E' UN INSIEME DI REAZIONI FISICHE ED EMOTIVE DANNOSE CHE SI MANIFESTA QUANDO LE RICHIESTE POSTE DAL LAVORO NON SONO COMMISURATE ALLE CAPACITÀ, RISORSE O ESIGENZE DEL LAVORATORE

NIOSH 1999

- ❖ E' una reazione fisiologicamente utile in quanto adattativa
- ❖ Può divenire una condizione patogena se lo stressor agisce con particolare intensità e per periodi di tempo sufficientemente lunghi

67

CONCETTI GENERALI

LAVORO

- **Fattori intrinseci all'attività**
(carico fisico/mentale, condizioni ambientali, orari, etc.)
- **Ruolo nell'organizzazione**
(ambiguità, conflitti, soddisfazione, etc.)
- **Struttura, clima organizzativo**
(autonomia, controllo, etc.)
- **Relazioni umane**

PERSONA

- **Età**
- **Personalità**
(es. introversione/ estroversione)
- **Stile di vita**
- **Atteggiamenti comportamentali**
(es. competitività)
- **Formazione professionale**
- **Condizioni psico-fisiche**
- **Condizioni sociali**

CONCETTI GENERALI

LO STRESS COME RISCHIO EMERGENTE

~ il 22% dei LAVORATORI in EUROPA

~ il 27% in ITALIA

è INTERESSATO da una CONDIZIONE di STRESS legato all'attività lavorativa

69

**D. L.vo 81/08 Titolo I - Capo III Sez.II (valutazione dei rischi)
art. 28 (oggetto della valutazione dei rischi)**

la valutazione deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari tra cui anche quelli legati allo stress lavoro-correlato secondo i contenuti dell'

**ACCORDO EUROPEO
8 OTTOBRE 2004**

70

**ACCORDO EUROPEO
8 OTTOBRE 2004**

ART. 2 - FINALITA'

✓ Migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

✓ Offrire un modello che consenta di individuare e di prevenire o gestire i problemi di stress da lavoro

L'accordo non riguarda né la violenza, né la sopraffazione sul lavoro, né lo stress post-traumatico.

NON RIGUARDA IL MOBBING!

71

**ACCORDO EUROPEO
8 OTTOBRE 2004**

ART. 3- DESCRIZIONE DELLO STRESS

✓ E' uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali;

✓ Conseguo dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti;

✓ Non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.

72

**ACCORDO EUROPEO
8 OTTOBRE 2004**

ART. 4 - INDIVIDUAZIONE DEI PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO

1. **INDICATORI DI STRESS** (alto assenteismo o un'elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti, etc.)
2. **FATTORI DI RISCHIO:**
 - organizzazione e processi di lavoro (orario di lavoro, autonomia, coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.)
 - condizioni e ambiente di lavoro (esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.)
 - 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.)

**ACCORDO EUROPEO
8 OTTOBRE 2004**

ART. 6- PREVENIRE, ELIMINARE O RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO

- ✓ **Misure collettive** gestione comunicazione chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore assicurare un sostegno adeguato, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro, etc.;
- ✓ **Misure individuali** formazione/informazione/consultazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare la consapevolezza e la comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo per adattarsi al cambiamento ecc.

Tali misure individuali vanno riesaminate regolarmente per valutarne l'efficacia.

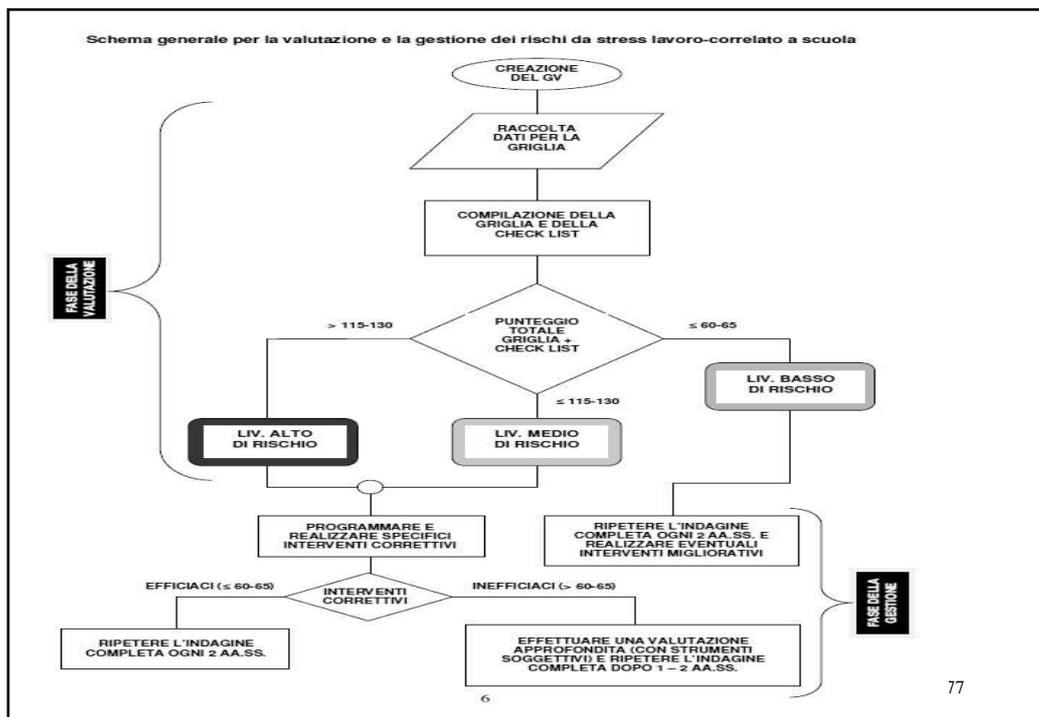
**STRESS-LAVORO CORRELATO:
DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

- AI SENSI DELL'ART. 28 DEL D.LGS 81/08 S.M.I
- REDATTO SECONDO I CRITERI INDICATI DALL'ART.4 DELL'ACCORDO EUROPEO
- OBBLIGATORIA DAL 31.12.2010
- NEL RISPETTO DELLE INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (nov. 2011)
 - dovranno essere esplicitati:
I CRITERI E I METODI UTILIZZATI per la raccolta e l'elaborazione delle informazioni
LE MISURE ADOTTATE nel caso la valutazione indichi la necessita' di intervento
I TEMPI per la realizzazione

**INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE
PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO DEL MINISTERO DEL
LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI PER LA VALUTAZIONE
DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO**

- 31/12/2010 data di avvio delle attività di valutazione
- riportate nel DVR:
programmazione temporale delle attività di valutazione comprese l'aggiornamento indicazione del termine finale

- valutazione preliminare necessaria
- valutazione successiva eventuale se le misure adottate in prima battuta si rivelano inefficaci



METODO OPERATIVO DI VALUTAZIONE E GESTIONE. 1° FASE: VALUTAZIONE

GRUPPO DI VALUTAZIONE

- dirigente scolastico o suo vicario/collaboratore
- RSPP (o addetto SPP, se il responsabile è esterno)
- rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (se presente)
- medico competente (se nominato)
- responsabile della Qualità
- coordinatore del CIC
- componenti scolastiche (insegnante, amministrativo, tecnico, collaboratore scolastico)

STRUMENTI

- griglia di raccolta di dati oggettivi
- check list

GRIGLIA

N.	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione ottimale	Situazione d'allerta	Situazione d'allarme	PUNTI
1	N. DI INVII ALLA COMMISSIONE MEDICA DI VERIFICA PER PROBLEMI CONNESSI A COMPORTAMENTI O AD ASSENZE RIPETUTE PER MALATTIA	Insegnanti	Nessun caso 0 punti	≤ 10% di casi (1) 3 punti	> 10% di casi (1) 6 punti	
		Personale ATA	Nessun caso 0 punti	≤ 10% di casi (2) 3 punti	> 10% di casi (2) 6 punti	
2	N. DI RICHIESTE DI TRASFERIMENTO	Insegnanti	Nessun caso 0 punti	≤ 10% di casi (1) 3 punti	> 10% di casi (1) 6 punti	
		Personale ATA	Nessun caso 0 punti	≤ 10% di casi (2) 3 punti	> 10% di casi (2) 6 punti	
3	N. DI RICHIESTE DI SPOSTAMENTI INTERNI	Insegnanti	Nessun caso 0 punti	≤ 10% di casi (1) 2 punti	> 10% di casi (1) 4 punti	
		Personale ATA	Nessun caso 0 punti	≤ 10% di casi (2) 2 punti	> 10% di casi (2) 4 punti	
4	N. DI ESPOSTI O SEGNALAZIONI DA PARTE DEL PERSONALE, DI CLASSI O DI GENITORI PERVENUTI AL DS, AL DSGA, AL RLS O AL MC	Insegnanti	Nessun caso 0 punti	≤ 10% di casi (1) 3 punti	> 10% di casi (1) 6 punti	
		Personale ATA	Nessun caso 0 punti	≤ 10% di casi (2) 3 punti	> 10% di casi (2) 6 punti	
5	N. DI PROCEDIMENTI PER SANZIONI DISCIPLINARI	Insegnanti	Nessun caso 0 punti	≤ 10% di casi (1) 2 punti	> 10% di casi (1) 4 punti	
		Personale ATA	Nessun caso 0 punti	≤ 10% di casi (2) 2 punti	> 10% di casi (2) 4 punti	
6	INDICI INFORTUNISTICI (3)	Insegnanti	Diminuito	Inalterato	Aumentato	
		Personale ATA	0 punti Diminuito	2 punti Inalterato	4 punti Aumentato	
			0 punti	2 punti	4 punti	

79

GRIGLIA

N.	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione ottimale	Situazione d'allerta	Situazione d'allarme	PUNTI
7	INDICE GENERALE MEDIO DELLE ASSENZE DAL LAVORO	Unica	Diminuito 0 punti	Inalterato 2 punti	Aumentato 4 punti	
8	N. DI GIORNI DI ASSENZA PER MALATTIA	Insegnanti	Diminuiti 0 punti	Inalterati 2 punti	Aumentati 4 punti	
		Personale ATA	Diminuiti 0 punti	Inalterati 2 punti	Aumentati 4 punti	
9	N. VISITE DAL MC (SE NOMINATO) SU RICHIESTA DEL LAVORATORE (4)	Insegnanti	Diminuite 0 punti	Inalterate 2 punti	Aumentate 4 punti	
		Personale ATA	Diminuite 0 punti	Inalterate 2 punti	Aumentate 4 punti	
PUNTEGGIO TOTALE GRIGLIA						(su 80)

80

CHECK LIST: ambiente di lavoro

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria) delle aule e degli altri ambienti è adeguato?	Si, ovunque e in ogni stagione 0 punti	Si, ma non ovunque e non sempre 1 punto	No, in diversi ambienti e spesso 2 punti	No, in quasi tutti gli ambienti e quasi sempre 3 punti	
2	L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	Si, sempre 0 punti	Si, ma non dappertutto 1 punto	In molti ambienti no, anche di sera 2 punti	Quasi ovunque no, anche di sera 3 punti	
3	C'è riverbero (rimbombo) nelle aule, negli altri ambienti in cui si fa lezione (palestra, laboratorio) o in mensa?	No, anche se gli ambienti sono vuoti 0 punti	No, ma solo negli ambienti pieni 2 punti	Si, in tutti gli ambienti, ma solo se sono vuoti 4 punti	Si, in tutti gli ambienti, anche se pieni 6 punti	
4	La presenza di rumore esterno costringe l'insegnante ad alzare il tono della voce per farsi sentire?	No o quasi mai 0 punti	Qualche volta accade 2 punti	In genere si, ma solo in alcune aule 4 punti	Si, spesso e in tutte le aule 6 punti	
5	Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	Si, sempre 0 punti	Si, ma non sempre, durante le lezioni 1 punto	Spesso no, durante le lezioni 2 punti	Quasi sempre no, anche prima delle lezioni 3 punti	
6	Gli spazi esterni (cortile, parco giochi, ecc.) sono sufficienti e adeguati allo scopo?	Si 0 punti	Si, abbastanza 1 punto	Non del tutto 2 punti	Decisamente no 3 punti	
7	La sede scolastica è facilmente raggiungibile (in auto o con altri mezzi) e accessibile?	Si, comodamente 0 punti	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva 1 punto	No, soprattutto se si arriva in certe ore 2 punti	No, mai 3 punti	
AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A						(su 27)

81

CHECK LIST: contesto del lavoro

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	Il regolamento d'istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico?	Si, viene tenuto sempre presente da tutti 0 punti	Generalmente si, ma a volte qualcuno non lo applica 2 punti	No, c'è chi lo applica e chi no 4 punti	No, quasi nessuno se ne ricorda 6 punti	
2	I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?	Si, sono condivisi e, quando possibile, rispettati 0 punti	Si, sono condivisi, ma per vari motivi non sempre rispettati 1 punto	No, sono condivisi solo in linea teorica 2 punti	No, non sono condivisi, decide solo il DS 3 punti	
3	Le richieste relative all'orario di servizio sono prese in considerazione?	Si, sempre 0 punti	Generalmente si 2 punti	Spesso no 4 punti	No, non è consuetudine neanche avanzarle 6 punti	
4	Le circolari emesse dal DS sono adeguate?	Si, sono chiare e puntuali 0 punti	Si, sono chiare, anche se a volte risultano troppo numerose 1 punto	No, a volte sono poco chiare o carenti di informazioni 2 punti	No, spesso mancano informazioni o non sono chiare 3 punti	
5	I ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale?	Si, e l'organigramma è molto chiaro e preciso 0 punti	Si, anche se l'organigramma non è sempre chiaro e preciso 1 punto	No, l'organigramma è sintetico e i ruoli sono poco chiari 2 punti	No, non c'è alcun organigramma e ruoli e compiti sono confusi 3 punti	
6	Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono chiare, coerenti e precise?	Si, ognuno sa sempre cosa deve fare 0 punti	Generalmente si, ma a volte bisogna interpretarle 1 punto	No, diverse volte sono poco precise e contraddittorie 2 punti	No, sono imprecise e contraddittorie 3 punti	
7	Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi?	Si, sia all'inizio dell'anno sia periodicamente 0 punti	Si, all'inizio dell'anno, poi vengono modificati 1 punto	No, vengono condivisi all'inizio dell'anno, ma poi spesso modificati 2 punti	No, il sistema e quello di dare solo istruzioni, man mano che servono 3 punti	
8	Il DS ascolta il personale tenendo presente quello che dice?	Si, fa tutto il possibile 0 punti	Generalmente si 2 punti	Generalmente no 4 punti	No, ascolta veramente poco e con fatica 6 punti	

82

CHECK LIST: contenuto (insegnanti)

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PU
1	C'è coerenza all'interno dei cc.d.c./team sui criteri di valutazione dell'apprendimento degli allievi?	Si, c'è coerenza e piena condivisione 0 punti	Generalmente sì, ma qualche problema può nascere agli scrutini 2 punti	No, non sempre e i problemi emergono agli scrutini 4 punti	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro 6 punti	
2	I principi e i messaggi educativi sono condivisi all'interno dei cc.d.c./team?	Si, c'è coerenza e piena condivisione 0 punti	Generalmente sì, ma qualche problema può nascere per alcune situazioni 1 punto	No, non sempre e i problemi emergono in diverse situazioni 2 punti	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro 3 punti	
3	Il DS approva e sostiene il ruolo educativo degli insegnanti?	Si, sempre e in modo convinto 0 punti	Si, lo approva ma a volte non lo sostiene 2 punti	No, fatica a sostenerlo e tende a non interessarsene 4 punti	No, spesso sembra remi addirittra contro 6 punti	
4	All'interno dei cc.d.c./team c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili?	Si, c'è sempre grande sintonia e aiuto reciproco 0 punti	Generalmente sì, ma più facilmente sul versante didattico 2 punti	No, solo tra i colleghi che hanno simpatia reciproca 4 punti	No, ognuno tende a lavorare da solo e non si interessa degli altri 6 punti	
5	Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare?	Si, regolarmente 0 punti	Si, ma non tanto spesso 1 punto	No, quasi mai 2 punti	No, mai 3 punti	
6	Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?	Si, condivisi e trasparenti 0 punti	Si, ma a volte poi ne vengono applicati anche altri 1 punto	No, ci sono alcuni criteri ma spesso vengono disattesi 2 punti	No, decide solo il DS, sulla base di suoi parametri 3 punti	
7	Sono previste attività curriculari e di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?	Si, inserite nel POF e coordinate da una FS 0 punti	Si, inserite nel POF e affidate agli insegnanti più sensibili 1 punto	No, il POF non le prevede, ma ci sono diversi insegnanti che lo fanno 2 punti	Il POF non le prevede e se ne occupano solo gli insegnanti che hanno il problema 3 punti	
8	I cc.d.c./team forniscono a famiglie e allievi tutte le informazioni che possono rendere più trasparente il processo insegnamento-apprendimento?	Si, le informazioni sono numerose, dettagliate e distribuite nel tempo 0 punti	Si, vengono date adeguate informazioni, ma prevalentemente all'inizio dell'anno 1 punto	No, se ne accenna solo in alcune occasioni 2 punti	No, se ne accenna solo all'inizio dell'anno e poi basta 3 punti	

83

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Sottoarea C4	Punteggio finale	Livello di rischio	Esito finale e azioni da mettere in atto
Esclusa	≤ 60	Basso	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni 2 aa.ss, effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative.
Inclusa	≤ 65		
Esclusa	≤ 115	Medio	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare gli interventi correttivi rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione "mediocre" o "cattiva" e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "basso", realizzare la valutazione approfondita (vedi sez. J) e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 - 2 aa.ss.
Inclusa	≤ 130		
Esclusa	> 115	Alto	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare gli interventi correttivi rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione "mediocre" o "cattiva" e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) al più dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "basso", realizzare la valutazione approfondita (vedi sez. J) e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 a.s.
Inclusa	> 130		

84

METODO OPERATIVO DI VALUTAZIONE E GESTIONE. 2° FASE: GESTIONE

COMPETENZA DEL DIRIGENTE SCOLASTICO

- azioni di miglioramento
- pacchetto formativo

85

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Indicatore	Motivazione dell'indicatore	Possibili interventi correttivi
B1 - Il regolamento d'istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico?	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	<ul style="list-style-type: none"> • 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
B2 - I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?	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	<ul style="list-style-type: none"> • 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
B3 - Le richieste relative all'orario di servizio sono prese in considerazione?	Per ogni lavoratore le proprie richieste rispetto all'orario di servizio assumono un peso importante, con implicazioni di ordine fisico, psicologico e relazionale; il lavoratore però non è portato ad assumere una visione di sistema e tende a non sopportare le scelte coatte	<ul style="list-style-type: none"> • Suggestire ai lavoratori di esprimere le eventuali richieste in ordine di priorità • Dare sempre spiegazioni esaurienti quando non si è potuto accogliere le richieste • Realizzare momenti in cui si spiegano i vincoli organizzativi che possono impedire di fatto l'accoglimento di tutte le richieste, coinvolgendo i lavoratori nell'analisi di questi vincoli, alla ricerca delle migliori soluzioni
B4 - Le circolari emesse dal DS sono adeguate?	Le circolari costituiscono uno strumento informativo interno di fondamentale importanza; alla trasmissione scritta delle informazioni, delle comunicazioni e delle scelte del DS i lavoratori tendono a dare un peso maggiore	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicare la massima attenzione alla stesura delle circolari, sia nel contenuto che nell'individuazione precisa dei destinatari • Ridurre al minimo la catena delle persone che contribuiscono alla stesura di una circolare • Gestire con cura la diffusione delle circolari, con l'obiettivo della loro effettiva lettura da parte di tutti i destinatari • Studiare modalità di diffusione delle circolari che abbiano modesto impatto sulle attività didattiche

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Indicatore	Motivazione dell'indicatore	Possibili interventi correttivi
<p>CI.1 - C'è coerenza all'interno dei c.d.c./team sui criteri di valutazione dell'apprendimento degli allievi?</p>	<p>Una parte non trascurabile dei problemi e dei possibili attriti tra colleghi, all'interno dello stesso c.d.c./team, nascono dal fatto di possedere opinioni anche molto diversificate rispetto alla valutazione dell'apprendimento degli allievi, specie quando si giunge alla stretta finale degli scrutini; la condivisione dei criteri di valutazione dell'apprendimento e della condotta costituisce inoltre un importante punto di forza del c.d.c./team nei rapporti a volte conflittuali con le famiglie e con gli stessi allievi, contribuendo non poco a migliorarli</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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
<p>CI.2 - I principi e i messaggi educativi sono condivisi all'interno dei c.d.c./team?</p>	<p>Un altro ambito che tipicamente può portare a problemi relazionali e a contrasti tra colleghi, all'interno dello stesso c.d.c./team, riguarda le regole educative da trasmettere agli allievi, i confini del lecito a scuola, lo stile educativo (spesso molto diversificato per importanza data a certi comportamenti o per qualità del rapporto docente/discente); ancora una volta esercitare il ruolo educativo "ad un'unica voce" agevola i rapporti del c.d.c./team con il gruppo classe e con le famiglie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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
<p>CI.3 - Il DS approva e sostiene il ruolo educativo degli insegnanti?</p>	<p>La letteratura specifica di ambito scolastico (vedi gli studi di Lodolo D'Oria) sottolinea l'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; in molti casi viene evidenziato il mancato ruolo di supporto da parte del DS, quando comunque il comportamento della famiglia non è giustificato e giustificabile</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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/di Circolo, arrivando a costruire un poco per volta regole condivise e formalizzate • Operare per rendere meno formale il "Patto di corresponsabilità" tra Scuola, famiglia e allievo

ALCOL E LAVORO

ALCOL E LAVORO

**Legge 125/01
(legge quadro in materia di alcol e problemi alcol correlati)**

La legge indica divieto di assunzione e somministrazione di bevande alcoliche nelle lavorazioni che comportano un elevato rischio di Infortuni.

Non esistono quantità sicure di alcol

Il rischio è zero solo a livello di non consumo

89

**Legge 125/01
(legge quadro in materia di alcol e problemi alcol correlati)
Art. 15 (disposizioni per la sicurezza sul lavoro)**

- **nelle lavorazioni che comportano un elevato rischio di infortuni...è fatto divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche.**
- **i controlli alcolimetrici nei luoghi di lavoro possono essere effettuati esclusivamente dal medico competente..., ovvero dai medici...dei Servizi...(AUSL)**
- **ai lavoratori affetti da patologie alcol correlate che intendono accedere ai programmi terapeutici..., si applica l'articolo 124 del testo unico... in materia di tossicodipendenza (...conservazione del posto di lavoro, per la riabilitazione, fino max. 3 anni)**

90

CONSIDERAZIONI

ALCUNI EFFETTI DELL'ALCOL

- rallenta i tempi di reazione
- provoca incoordinazione psicomotoria
- altera e riduce la capacità visiva
- riduce la concentrazione, alterando le capacità di attenzione
- altera la percezione del pericolo, con sopravvalutazione delle proprie capacità

91

Accordo stato regioni,
provvedimento del 16/03/06

ALCUNE ATTIVITÀ LAVORATIVE CON DIVIETO DI ASSUNZIONE E SOMMINISTRAZIONE DI BEVANDE ALCOLICHE

- Settore trasporti (patente B, C, D, E , guida di treni...)
- Conducenti, manovratori di apparecchi di sollevamento, guida macchine movimento terra e merci (carrelli)
- Manutenzione degli ascensori
- Mansioni che richiedono il porto d'armi
- Mansioni sanitarie (medici, infermieri) e sociali
- Addetti ai comparti dell'edilizia, attività in quota oltre i 2 m.
- Attività di Insegnamento e dell'educazione e cura dell'infanzia ...e altre...

**D. L.vo 81/08 Titolo I - Capo III Sez.V (sorveglianza sanitaria)
Art. 41 Sorveglianza sanitaria**

**...le visite mediche sono anche finalizzate alla verifica
di assenza di condizioni di alcol dipendenza e
assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti)**

**ORIENTAMENTI REGIONALI PER I MEDICI COMPETENTI IN
TEMA DI PREVENZIONE, DIAGNOSI E CURA DELL'ALCOL
DIPENDENZA**

**...la verifica dell'assenza di alcol dipendenza da parte del MC
deve avvenire solo per le mansioni citate e solo per
dipendenti già sottoposti a sorveglianza sanitaria obbligatoria
per altri rischi, per lavoratori non sottoposti a sorveglianza
sanitaria il DDL potrà ricorrere alla commissione medica ASL
di cui all'art. 5 legge 300/70**