

*Corso di aggiornamento RSPP/ASPP*

## **Valutazione del rischio di esposizione a stress lavoro correlato**

REGGIO EMILIA

NOVEMBRE - DICEMBRE 2012

**Dott.ssa Enrica Crespi**

*Servizio Prevenzione Sicurezza Ambienti di Lavoro*

1

## **COS'E' LO STRESS LAVORO-CORRELATO?**

***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

2

## **STRESS LAVORO-CORRELATO**

### **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

## **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**

## **CAMBIAMENTI NEL MONDO DEL LAVORO**

- Dalla società agricolo-industriale al terziario avanzato
- Nuove tecnologie (telework, e-commerce)
- Globalizzazione dei mercati
- Flessibilità degli orari di vita e di lavoro –“Società delle 24 ore”
- Nuove tipologie di rapporti di lavoro (contratti precari)
- Invecchiamento della popolazione (< flessibilità)
- Lavoro femminile
- Disabili
- Società multietnica e multiculturale
- Cultura e bisogni

## **EFFETTI DELLO STRESS SULLE PERSONE**

- *Manifestazioni emotive*
- *Manifestazioni cognitive*
- *Manifestazioni comportamentali*
- *Manifestazioni fisiologiche*
- *Manifestazioni patologiche* 

## **CONSEGUENZE A MEDIO-LUNGO TERMINE**

- **DISTURBI CRONICI DEL SONNO**
- **MALATTIE CARDIOVASCOLARI**
- **MALATTIE GASTROINTESTINALI**
- **MALATTIE CUTANEE**
- **DISFUNZIONI METABOLICHE**
- **DISFUNZIONI ORMONALI**
- **PATOLOGIE IMMUNITARIE**
- **PATOLOGIE NEOPLASTICHE**
- **SINDROMI DEPRESSIVE**
- **BURNOUT**

## **CONSEGUENZE SULL'AZIENDA**

- **AUMENTO DEI COSTI PER ASSENTEISMO**

Il 50-60 % delle giornate lavorative perse in un anno è correlata allo stress lavorativo

- **AUMENTO DEL TURNOVER NON FISILOGICO**
- **AUMENTO DELLE INIDONEITÀ**
- **AUMENTO DEGLI INFORTUNI (DENUNCE INAIL)**
- **AUMENTO DEGLI INCIDENTI**
- **AUMENTO DEGLI ERRORI**
- **RIDOTTA PRODUTTIVITÀ**
- **DECLINO NELLA QUALITÀ DEI PRODOTTI E DEL SERVIZIO**
- **RIDOTTA CAPACITÀ DI RINNOVAMENTO**
- **RIDOTTA IMMAGINE SOCIALE DELL'ORGANIZZAZIONE**

## ***COSTI SOCIALI***

- **COSTI DIRETTI**
- **COSTI INDIRETTI**

***UE: ~ 20 miliardi di Euro /anno  
(3- 4% del prodotto nazionale lordo europeo)***

## **VDR STRESS LAVORO CORRELATO**

***“approccio terapeutico al sistema  
organizzato”***



**BONIFICHE EFFICIENTI PER UN  
MIGLIORAMENTO CONTINUO DEL SISTEMA**

**+**

**MAGGIORE BENESSERE INDIVIDUALE**

## **STRESS LAVORO-CORRELATO**

### **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

11

## **D. LGS. 81/2008 s.m.i.**

### **OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO** *(tra gli altri)*

**ART. 17** valutare tutti i rischi (anche i rischi specifici) con la conseguente elaborazione del Documento della Valutazione dei Rischi \*

**ART. 18 c. 1 I. C** nell'affidare i compiti ai lavoratori deve tener conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza\*

**ART. 18 c. 1 I. F** richiedere l'osservanza delle disposizioni aziendali\*

**ART. 18 c. 1 I. L** adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento \* dagli artt. 36 e 37

\* **Articolo sanzionato**

## **D. LGS. 81/2008 s.m.i.**

**ART. 28** c. 1- La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze e dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, 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 **QUELLI COLLEGATI ALLO STRESS LAVORO CORRELATO, SECONDO I CONTENUTI DELL'ACCORDO EUROPEO DELL' 8 OTTOBRE 2004** e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza [...] nonché quelli connessi con le differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi.

13

## **ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO**

### **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

rischi psicosociali di natura dolosa ed individuale ≠  
rischi psicosociali di natura colposa e collettiva,  
per cui è possibile fare prevenzione, anche se ...

14

## **ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO**

### **ART. 3- DESCRIZIONE DELLO STRESS**

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

15

## **ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO**

### **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 SULLO STRESS SUL LAVORO**

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

✓ Misure collettive e/o misure individuali

(es. misure di gestione e di comunicazione per chiarire obiettivi aziendali e ruolo di ciascun lavoratore, per assicurare un sostegno adeguato, per migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro, etc;

formazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare consapevolezza e comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento;

informazione e consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.)

✓ Riesaminate regolarmente per valutarne l'efficacia.

## **D. LGS. 81/2008 s.m.i.**

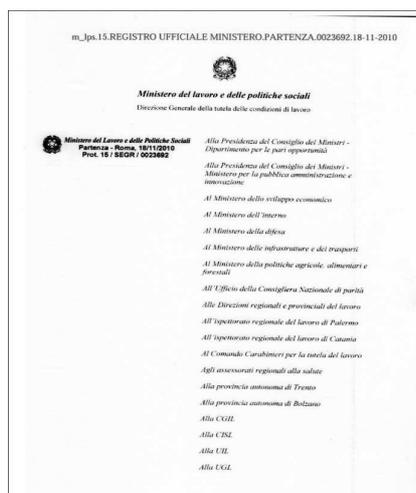
**ART. 28 c. 1-bis.** La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m quater) [Commissione consultiva permanente], e il relativo **obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni** e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, **a fare data dal 1° agosto 2010.**

## DECRETO LEGGE 78/2010

convertito in legge da **Legge 30 luglio 2010 n. 122**

- Sulla base del comma 12 dell'art. 8 del DL 31/05/2010 n°78 (GU n°125 del 31/05/2010), l'obbligo per le **Pubbliche Amministrazioni** di valutare il rischio stress lavoro correlato è stato rinviato al **31/12/2010**.
- Un successivo emendamento approvato in commissione Bilancio del Senato il 24 giugno, consente **ai privati** così come al pubblico, di **prorogare al 31/12/2010**

## INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE



## **INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA**

Percorso metodologico minimo

Due fasi: - *necessaria* (la valutazione preliminare)  
- *eventuale* (se le misure adottate si rivelano inefficaci )

VALUTAZIONE PRELIMINARE (indicatori oggettivi e verificabili):

I. Eventi sentinella (indici infortunistici; assenze;etc.)

II. Fattori di contenuto del lavoro

III. Fattori di contesto N.B. sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST

Se NON EMERGONO elementi di rischio: monitoraggio

Se EMERGONO: pianificazione/adozione interventi correttivi

SE INEFFICACI: pianificazione valutazione successiva

VALUTAZIONE APPROFONDATA (percezione soggettiva )

## **INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA**

31/12/2010: data di avvio delle attività di valutazione

La programmazione temporale delle suddette attività di valutazione e l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nel DVR

Gli organi di vigilanza, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza, terranno conto della decorrenza e della programmazione temporale di cui al precedente periodo

I datori di lavoro che, abbiano già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato non debbono ripetere l'indagine ma sono unicamente tenuti all'aggiornamento

## **D. LGS. 81/2008 s.m.i.**

**ART. 28** c. 2. \* Il documento ..... deve contenere:

- a) una relazione sulla valutazione di *tutti* i rischi per la sicurezza e la salute ....., nella quale siano specificati *i criteri* adottati per la valutazione stessa .....
- b) l'indicazione delle *misure di prevenzione e di protezione attuate* ....;
- c) il *programma delle misure* ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) l'individuazione delle *procedure per l'attuazione* delle misure da realizzare, nonché dei *ruoli* dell'organizzazione aziendale .....
- e) l'indicazione del nominativo del *RSPP, del RLS/T e del MC* che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una *riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento*.

\* **Articolo sanzionato dall'art. 17**

## **VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS-LAVORO CORRELATO**

✓ Secondo i contenuti dell' **ACCORDO EUROPEO  
SULLO STRESS SUL LAVORO (8/10/2004)**

*recepito con accordo interconfederale il 09/06/2008 e ripreso nell'  
accordo interconfederale del 22/07/2009 CISL UIL-Confapi*

✓ Nel rispetto delle indicazioni della Commissione  
consultiva permanente

✓ Obbligatoria dal 31.12.2010

✓ Riferimento per DVR art. 28 del D.Lgs 81/08 s.m.i.

## **ALCUNI STRUMENTI DI VALUTAZIONE**

Network nazionale per la prevenzione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro coordinato dal Dipartimento di medicina del lavoro dell'ISPESL

<http://www.ispesl.it/networkmobbing/valutazioneStressLavoroCorrelato.asp>



## **ALCUNI STRUMENTI DI VALUTAZIONE**

Regione Toscana: Linee di indirizzo regionali per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

[http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/091106\\_USL1\\_Massa\\_convegno\\_stress\\_linee\\_indirizzo.pdf](http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/091106_USL1_Massa_convegno_stress_linee_indirizzo.pdf)

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA  
STRESS LAVORO - CORRELATO

PRIMA PROPOSTA DI  
LINEE DI INDIRIZZO

## ALCUNI STRUMENTI DI VALUTAZIONE

Modello “La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato. Approccio integrato secondo il Management Standard HSE contestualizzato alla luce del D.Lgs 81/08 e smi”



### La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato

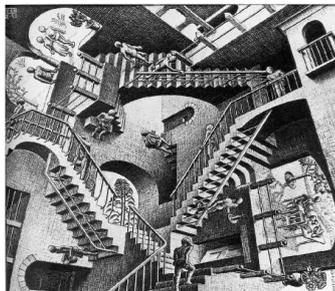
Approccio integrato secondo il modello Management Standard HSE contestualizzato alla luce del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.



Maggio 2010



Decreto Legislativo 81/2008 s.m.i.  
**VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO  
DA STRESS LAVORO-CORRELATO**  
GUIDA OPERATIVA



marzo 2010

[www.ausl.mo.it/dsp/spsal/spsal\\_lg\\_coord\\_interregionale.htm](http://www.ausl.mo.it/dsp/spsal/spsal_lg_coord_interregionale.htm)

La valutazione dello stress lavoro-correlato, con le misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo è un COMPITO DEL DATORE DI LAVORO, da svolgere con la **PARTECIPAZIONE E LA COLLABORAZIONE DEI LAVORATORI E DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA.**

*La lettura dell'organizzazione del lavoro (contesto e contenuto) e delle dinamiche interpersonali non può essere fatta da soli osservatori esterni, né dalla sola visione del datore di lavoro; il contributo dei lavoratori aiuta a rappresentare la realtà delle condizioni lavorative sia nel ricostruire gli aspetti organizzativi, sia nel fornire il contributo derivante dalle percezioni che ognuno ha del proprio vissuto rispetto all'organizzazione stessa.*

L'efficacia delle misure di tutela individuate sarà direttamente proporzionale al livello di consultazione e condivisione delle scelte operate tra direzione aziendale e lavoratori.



## **PERCORSO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO**

### **1. AZIONI COMUNICATIVE ED INFORMATIVE**

- sensibilizzare i lavoratori sul problema stress lavoro-correlato: *natura, cause, effetti, soluzioni*
- esplicitare da parte del management la volontà di affrontare il problema, riconoscere il ruolo fondamentale della partecipazione dei lavoratori e ricercare soluzioni condivise

### **2. ANALISI DOCUMENTALE (organizzazione del lavoro)**

- organigramma, flussi produttivi, flussi comunicativi, gestione risorse umane, etc.
- assenze per malattia, infortuni, turn-over, richieste
- cambio mansione, etc.
- verbali riunioni periodiche, piani di intervento
- annuali/pluriennali, etc.



## PERCORSO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

### 3. AZIONI FORMATIVE (trasferire conoscenze e competenze)

dirigenti-preposti, lavoratori, RLS, medico competente, RSPP

**N.B. RIPETERE PERIODICAMENTE**

### 4. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

- **VALUTAZIONE OGGETTIVA** (check-list, job analysis)
- **VALUTAZIONE SOGGETTIVA** (percezione dei lavoratori)
- **REPORT CONCLUSIVO** con **analisi dei dati** e definizione dei livelli di rischio (del tipo BASSO-MEDIO-ALTO)

### 5. GESTIONE DEL RISCHIO

RISCHIO BASSO: rivalutazione periodica del rischio

RISCHIO NON BASSO: interventi correttivi

Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.  
VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO  
DA STRESS LAVORO CORRELATO  
GUIDA OPERATIVA



## PERCORSO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

### PREVENZIONE COLLETTIVA

✓ ORGANIZZAZIONE ( *misure tecniche, organizzative, procedurali, ergonomiche, di revisione della politica aziendale* )

✓ GRUPPI DI LAVORATORI ( *formazione post-valutazione. es. conflittualità* )

### PREVENZIONE RIVOLTA AGLI INDIVIDUI

✓ SINGOLI LAVORATORI ( *counselling, consultori interni, sportelli di ascolto* )

✓ SORVEGLIANZA SANITARIA ( *rischio non basso, che non può essere ridotto con le misure di prevenzione collettiva* )

### 6. PIANO DI MONITORAGGIO

Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.  
VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO  
DA STRESS LAVORO CORRELATO  
GUIDA OPERATIVA



## CONTENUTO del DOCUMENTO di VALUTAZIONE dei RISCHI

1. azioni di sensibilizzazione ed informazione, soggetti coinvolti e strumenti adottati;
2. analisi documentale;
3. azioni formative (strumenti adottati e durata delle iniziative);
4. processo valutativo effettuato con gli strumenti di indagine oggettiva / soggettiva ed report di analisi dei dati con il livello di rischio per aree/gruppi omogenei;
5. programma delle misure da attivare con la tempistica e ruolo dei soggetti aziendali;
6. eventuale sorveglianza sanitaria;
7. piano di monitoraggio/ follow-up e tempistica.

Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.  
VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO  
DA STRESS LAVORO CORRELATO  
GUIDA OPERATIVA



## VALUTAZIONE DEI RISCHI: Individuazione gruppi omogenei

Nelle aziende a maggiore complessità organizzativa è opportuno condurre la valutazione **non considerando l'azienda nella sua interezza**, ma analizzando i dati per partizioni organizzative o per gruppi omogenei di lavoratori.

Il criterio di omogeneità da rispettare è quello relativo alla natura del problema da analizzare. In alcuni casi potrà riguardare una caratteristica della mansione lavorativa

(es. operatori di sportello al pubblico),

in altri l'omogeneità rispetto al soggetto da cui dipende l'organizzazione del lavoro

(una struttura che fa capo ad una figura dirigenziale).

Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.  
VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO  
DA STRESS LAVORO CORRELATO  
GUIDA OPERATIVA



## VALUTAZIONE DEI RISCHI

ELEMENTI OGGETTIVI E VERIFICABILI e ELEMENTI SOGGETTIVI RELATIVI ALLA PERCEZIONE.

In relazione a DIMENSIONE dell'azienda, CARATTERISTICHE e riscontro o meno di problematiche connesse allo stress, può limitarsi a prendere in esame solo alcuni degli elementi indicati.

In ogni caso deve prevedere L'ANALISI DEGLI ASPETTI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO che possono rappresentare pericoli per la salute, inseriti nei DOCUMENTI DELL'AGENZIA EUROPEA PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DEL LAVORO e ripresi nell'accordo quadro (Indicatori di stress + Fattori di rischio)

Decreto Legislativo 81/2008 e DL 106/2009  
VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO  
DA STRESS-LAVORO CORRELATO  
GUIDA OPERATIVA



## FATTORI DI RISCHIO STRESSOGENI

(European Agency For Safety And Health At Work – 2000)

### CONTESTO LAVORATIVO

**CULTURA ORGANIZZATIVA** *Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi*

**RUOLO NELL'ORGANIZZAZIONE** *Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone*

**SVILUPPO DI CARRIERA** *In certezza / blocco della carriera insufficiente / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro*

## **FATTORI DI RISCHIO STRESSOGENI**

(European Agency For Safety And Health At Work – 2000)

### **CONTESTO LAVORATIVO**

**AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO** *Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro*

**RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO** *Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale*

**INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO** *Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera*

## **FATTORI DI RISCHIO STRESSOGENI**

(European Agency For Safety And Health At Work – 2000)

### **CONTENUTI LAVORATIVI**

**AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE** *Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro*

**PIANIFICAZIONE DEI COMPITI** *Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata*

**CARICO/RITMI DI LAVORO** *Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale*

**ORARIO DI LAVORO** *Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali*

## VALUTAZIONE DEI RISCHI

### 1° FASE: INDICATORI OGGETTIVI DI RISCHIO

indici infortunistici,  
assenze per malattia,  
ricambio del personale,  
procedimenti e sanzioni,  
segnalazioni del MC

Indicatori aziendali di stress

Fattori di rischio

funzione e cultura organizzativa  
ruolo nell'ambito dell'organizzazione  
l'evoluzione e lo sviluppo di carriera,  
autonomia decisionale e controllo  
rapporti interpersonali  
interfaccia casa-lavoro  
*ambiente/attrezzature*  
*pianificazione dei compiti*  
*carichi, ritmi di lavoro*  
*orario di lavoro, turni*

Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.  
VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO  
DA STRESS LAVORO CORRELATO  
GUIDA OPERATIVA



## VALUTAZIONE DEI RISCHI

Scopo della 1° fase è quantificare il livello di rischio in:

**RISCHIO BASSO:** condizione in cui non risultano necessari  
interventi di eliminazione o riduzione del rischio, ma solo una  
rivalutazione periodica (per cambiamenti organizzativi aziendali  
o comunque almeno ogni due anni)

**RISCHIO MEDIO/ALTO:** si deve procedere ad una seconda fase di  
valutazione più approfondita

Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.  
VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO  
DA STRESS LAVORO CORRELATO  
GUIDA OPERATIVA



## VALUTAZIONE DEI RISCHI

### 2° FASE: INDAGINE DELLA SOGGETTIVITÀ

VALUTAZIONE DELLA PERCEZIONE dello stress lavoro-correlato.

Individuare con maggior precisione la **natura del rischio** da stress lavoro-correlato, al fine di definire le **priorità** ed intraprendere interventi di eliminazione o riduzione del rischio.

L'efficacia degli interventi deve essere verificata attraverso un monitoraggio nel tempo (valutazione periodica).

**METODI di INDAGINE:** questionari, focus group, interviste semistrutturate.

L'uso di questi strumenti richiede professionalità specifiche, esperte delle tecniche adottate.

Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.i.  
VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO  
DA STRESS LAVORO-CORRELATO  
GUIDA OPERATIVA



## VALUTAZIONE DEI RISCHI

### QUESTIONARI:

- Strumenti di rilevazione dei vissuti e della percezione soggettiva del gruppo dei lavoratori in relazione all'organizzazione
- Vanno utilizzati questionari validi e attendibili
- Va garantito l'anonimato (no internet/intranet)

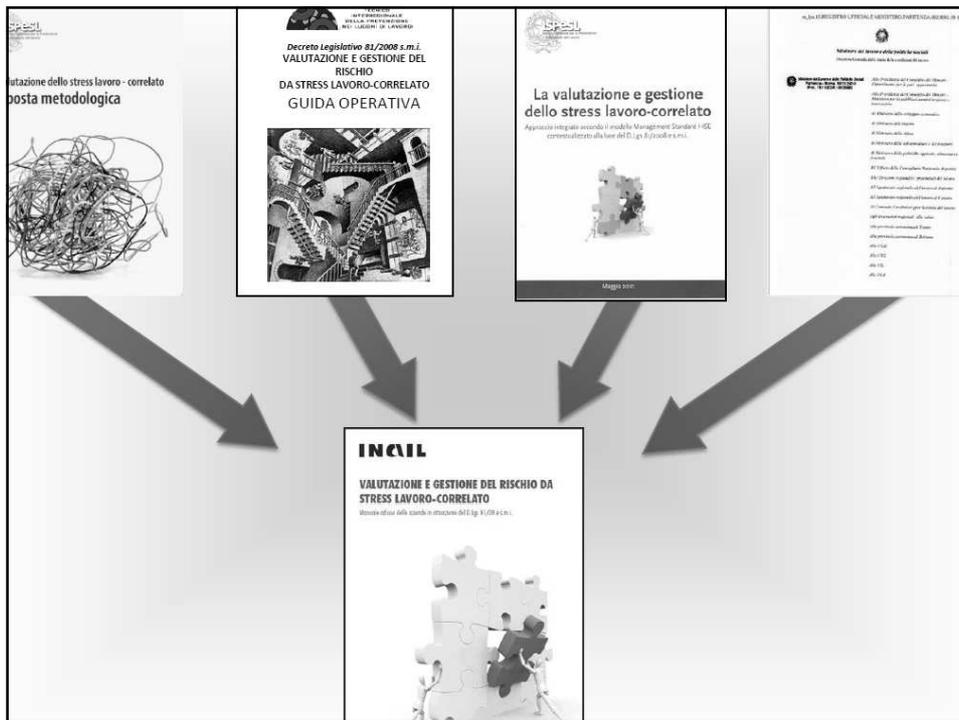
### FOCUS GROUP:

- Tecnica che serve a raccogliere, in un gruppo ristretto, informazioni su temi multidimensionali e complessi
- E' diretto da un conduttore/moderatore

### INTERVISTE SEMI-STRUTTURATE

Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.i.  
VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO  
DA STRESS LAVORO-CORRELATO  
GUIDA OPERATIVA





<http://85.18.194.67/focusstresslavorocorrelato/>

Accedi all'area riservata

- permette di accedere alla lista di controllo, al questionario-strumento indicatore, al tutorial focus group
- guida **Contributo all'individuazione dei Gruppi Omogenei di Lavoratori nell'ambito della valutazione del rischio da stress lavoro correlato**

## CHECKLIST - SCHEDA AZIENDA

### DATA DI COMPILAZIONE

### IMPRESA

### MANSIONE/REPARTO

### SCHEDA DI VALUTAZIONE COMPILATA DA (\*):

- **Datore di lavoro**
- **RSP**
- **RLS**
- **Medico Competente**
- **Direttore Personale, altri Soggetti coinvolti nella valutazione**

(\*): Contrassegnare i referenti aziendali coinvolti in questa fase, indicando al lato i relativi nomi e cognomi

## CHECKLIST - AREA INDICATORI AZIENDALI

Andamento negli ultimi 3 anni

		DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO
1	INDICI INFORTUNISTICI	0	1*	4
2	Assenze per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)			
3	ASSENZE DAL LAVORO			
4	% FERIE NON GODUTE			
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE			
6	% ROTAZIONE DE PERSONALE (usciti-entrati)		*	
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI		*	
8	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c)		*	
		ASSENTI	<del>X</del>	PRESENTI
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO		<del>X</del>	
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/DEMANSIONAMENTO		<del>X</del>	

PUNTEGGIO



LIVELLO di  
RISCHIO

## CHECKLIST - CONTENUTO del LAVORO

### AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE

1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante
4	Microclima adeguato
5	Adeguatezza illuminazione con particolare riguardo alle attività ad elevato impiego visivo (VDT, lavori fini, ecc.)
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione
11	Adeguatezza manutenzione macchine ed attrezzature
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti
13	Esposizione a rischio biologico

### PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

N	INDICATORE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente
5	Chiara definizione dei compiti
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti

47

## CHECKLIST - CONTENUTO del LAVORO

### CARICO DI LAVORO/RITMO

N	INDICATORE
1	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione

### ORARIO DI LAVORO

N	INDICATORE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite
6	E' presente il lavoro a turni
7	E' abituale il lavoro a turni notturni
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione

SI

NO

0

1

PUNTEGGIO  
FINALE



LIVELLO di  
RISCHIO

## CHECKLIST - AREA DI CONTESTO

### FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

1	Diffusione organigramma aziendale
2	Presenza di procedure aziendali
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale
10	Presenza di codice etico e di comportamento
11	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing..)

### RUOLO NELL'AMBITO DELL' ORGANIZZAZIONE

N	INDICATORE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale
2	I ruoli sono chiaramente definiti
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere

49

## CHECKLIST - AREA DI CONTESTO

### EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

N	INDICATORE
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza

### AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO

N	INDICATORE
1	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri
2	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti
3	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro
4	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali
5	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto

50

## CHECKLIST - AREA DI CONTESTO

### RAPPORTI INTERPERSONALI

N	INDICATORE
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi

### INTERFACCIA CASA/LAVORO

N	INDICATORE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale
2	Possibilità di orario flessibile
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale

SI	NO
0	1

PUNTEGGIO  
FINALE

↓  
LIVELLO di  
RISCHIO

51

## CHECKLIST - IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

La somma del punteggio delle tre aree consente di identificare il livello di rischio

INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	-1
CONTENUTO DEL LAVORO	0
<b>TOTALE</b>	<b>-1</b>



### RISCHIO NON IRRILEVANTE

- ✓ Piano di monitoraggio (periodico controllo eventi sentinella)

### RISCHIO MEDIO

- ✓ Condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro
- ✓ Adottare le azioni d'intervento mirate
- ✓ Mancato miglioramento, secondo valutazione approfondita

### RISCHIO ALTO

- ✓ Condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro
- ✓ Azioni correttive immediate
- ✓ Verifica di efficacia
- ✓ Mancato miglioramento, secondo valutazione approfondita

## VALUTAZIONE APPROFONDATA

### QUESTIONARIO INDICATORE MODELLO ISPESL-HSE

#### Versione Italiana

Per favore legga con attenzione le seguenti affermazioni relative al Suo lavoro negli ultimi 6 mesi, ed indichi quanto frequentemente le ha vissute utilizzando la scala sotto riportata.

	MAI	RARAMENTE	QUALCHE VOLTA	SPESSO	SEMPRE
1. Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro	<input type="checkbox"/>				
2. Posso decidere quando fare una pausa	<input type="checkbox"/>				
3. Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/uffici sono difficili da combinare fra loro	<input type="checkbox"/>				
4. So come svolgere il mio lavoro	<input type="checkbox"/>				
5. Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi	<input type="checkbox"/>				
6. Ho scadenze irraggiungibili	<input type="checkbox"/>				

## LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO *STRESS* LAVORO-CORRELATO LINEE OPERATIVE PER LE PICCOLE IMPRESE

### PREMESSA

Questa linea operativa deriva dalla proposta metodologica per la valutazione del rischio stress del Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro dell'ISPESL di aprile 2010.

Ha lo scopo di assistere le imprese di piccole dimensioni nell'adempimento normativo della valutazione dello stress.

**La linea operativa è rivolta alle piccole imprese con meno di 30 lavoratori e prevede la possibilità di utilizzare una unica check list, revisionata per le realtà produttive a minor complessità organizzativa.**

La proposta non esclude la possibilità di utilizzare altri strumenti d'indagine purché coerenti con le indicazioni della Commissione Consultiva Permanente per la Salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

La proposta metodologica e lo strumento è pubblicato sul sito [http://prevenzione.ulss20.verona.it/stress\\_lavoro.html#comitato-tecnico](http://prevenzione.ulss20.verona.it/stress_lavoro.html#comitato-tecnico).

- Scheda di registrazione per ricevere check semplificata e il programma gestionale
- Scheda di feedback

55

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



Regione Lombardia

DECRETO N° 10641 Del 15.11.2011

Identificativo Atto n. 852

DIREZIONE GENERALE SANITA'

Oggetto:

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO INDICAZIONI GENERALI ESPLICATIVE  
SULLA BASE DEGLI ATTI NORMATIVI INTEGRATI

L'atto è composto di 16 pagine  
di cui 15 pagine di allegati.  
L'atto è registrato.



56

# STRESS LAVORO-CORRELATO NELLA SCUOLA



## “ VALUTAZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI IN AMBIENTE SCOLASTICO. ANALISI E GESTIONE NEL *DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI*”

Dott. Vittorio Lodolo d'Oria (componente collegio medico per l'inabilità al lavoro  
ASL MI, resp. Sett. "Scuola e Sanità" Fondazione IARD)

57

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

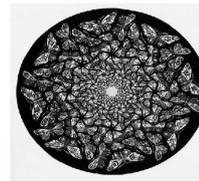
## CHE COSA E' IL BURNOUT?

“Quadro sintomatologico individuale conseguente a condizioni di stress occupazionale prolungato caratterizzato da progressivo ritiro dalla vita relazionale organizzativa, distacco e disaffezione accompagnata da sviluppo di sindromi organiche e funzionali”

Può colpire il singolo in relazione ad ogni tipo di organizzazione del lavoro (non solo professioni d'aiuto).



Decreto Legislativo 81/2008 s.m.l.  
**STRESS LAVORO-CORRELATO**  
INDICAZIONI ALLA LUCE DELLA CIRCO. ARG. DEL 29 NOVEMBRE 2010  
DEL MINISTERO DEL LAVORO PER LA CORRETTA GESTIONE DEL  
RISCHIO E PER L'ATTIVITÀ DI VIGILANZA



dicembre 2011

[http://prevenzione.ulss20.verona.it/stress\\_lavoro.html#indicazioni-gestione-rischio](http://prevenzione.ulss20.verona.it/stress_lavoro.html#indicazioni-gestione-rischio)

## ***SINDROME del BURNOUT negli insegnanti: fattori di rischio professionali***

- Peculiarità della professione (studenti/genitori, classi numerose, etc.)
- Particolare rapporto con gli alunni (lungo, estenuante, protratto nel tempo )
- Società *multietnica e multiculturale*
- Inserimento di alunni disabili nelle classi e delega educativa da parte della famiglia
- Evoluzione scientifica
- Susseguirsi continuo di riforme
- Maggior partecipazione degli studenti alle decisioni
- Passaggio dall'individualismo al lavoro d'equipe
- Inadeguato ruolo istituzionale attribuito/riconosciuto alla professione

## ***SINDROME del BURNOUT negli insegnanti: fattori di rischio personali***

- Età sotto i 40 anni
- Idealista
- Introverso
- Docente di medie o superiori
- Suscettibile ai condizionamenti esterni
- *Hardiness* ridotta (resistenza individuale agli stimoli)
- *Type A behaviour* (personalità con forte impegno competitivo, alto livello di aspirazione, impulsività, sentimenti di impazienza, fretta e mancanza di tempo)

## AZIONI POSSIBILI

- Illustrare fonti di rischio personali/ professionali, segni e sintomi del DMP per monitoraggio, autocontrollo e riconoscimento DMP
- Prevenzione di I livello: formazione/informazione di tutti i lavoratori sui rischi psicosociali specifici
- Prevenzione di II livello: formare DS, RLS, RSPP, RSU, MC e “spazio d’ascolto DMP”
- Prevenzione di III livello: illustrare al DS il ricorso appropriato all’accertamento medico
- Individuare specifici indicatori di rischio nell’ambiente scolastico ed eseguirne monitoraggio

## INTERVENTI DI 1° LIVELLO: FORMAZIONE (art. 37 D. Lgs. 81/08)

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali,....;
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione ...
  - Principali fattori professionali di rischio per *sindrome del burnout* e psicopatologia
  - Profili psicologici maggiormente esposti al rischio-DMP nelle *helping profession*
  - Cenni sui fattori biologici e fisiologici che espongono a maggior rischio di depressione (gravidanza, puerperio, sindrome premestruale, menopausa, eredo-familiarità, insonnia, stili di vita ...)
  - Reazioni di adattamento allo stress (coping)
  - Segnali e sintomi premonitori del DMP
  - Se, come, quando chiedere l’aiuto medico e l’accertamento in CMV

### ***Obiettivi e vantaggi del corso per docenti***

- \* ottemperare a disposizioni per tutela salute lavoratori (formazione e informazione)
- \* favorire "auto-aiuto" e monitoraggio individuale del rischio
- \* incentivare i docenti a condividere lo stress e parlarne anziché isolarsi e deprimersi
- \* abbattere stereotipi dell'opinione pubblica sugli insegnanti conoscendo la realtà
- \* riconoscere che l'accertamento medico in CMV è tutela della salute, non "mobbing"
- \* illustrare i diritti e gli strumenti normativi per tutela salute dei docenti
- \* illustrare le reazioni di adattamento *positive* e quelle *negative*
- \* ridurre il rischio di denunce per mobbing a danno del dirigente scolastico
- \* diminuire rischio di contenziosi legali con l'utenza
- \* formare RSPP ed RSL sui rischi psicosociali
- \* accrescere la conoscenza del DMP nella classe medica (MdL, MMG, PLS)
- \* aumentare garanzia d'incolumità per l'utenza e tutela della salute del lavoratore
- \* ridurre le assenze e conseguentemente le spese per le supplenze

63

### **INTERVENTI DI 2° LIVELLO**

- Raccolta e valutazione dei *trend* di indicatori oggettivi comparati con i propri dati storici e/o con quelli di scuole analoghe del territorio

#### ***Potenziali indicatori di stress nella scuola:***

- \* tasso di fuga/ attrazione della scuola (andamento iscrizioni négAS)
- \* turnover dei docenti (nuovi arrivi e trasferimenti)
- \* numero delle lettere/verbalizzazioni di reclamo di genitori e studenti
- \* numero di episodi significativi a scuola (aggressività 113, 118, TSO...)
- \* rapporto percentuale tra docenti precari e docenti di ruolo
- \* valutazione del rischio biologico oggettivo (sesso, età, puerperia...)
- \* numero alunni per classe e alunni difficili (con sostegno o no)
- \* distribuzione vs. concentrazione degli incarichi tra i docenti
- \* numero problemi relazionali segnalati nei verbali dei Consigli di Classe
- \* numero programmi didattici non ultimati o in ritardo nell'A.S.
- \* numero di assenze, visite ispettive, visite fiscali, accertamenti in CMV
- \* numero corsi aggiornamento con relativa frequenza per docenti
- \* numero denunce per mobbing
- \* numero di momenti di condivisione e gite scolastiche

- Attivazione di un'area ritrovo insegnanti

## **OBIETTIVI DEGLI INTERVENTI DI 2° LIVELLO**

- Monitoraggio del clima relazionale nell'ambiente scolastico in corso d'anno;
- Comprensione e buon uso del ricorso all'accertamento medico in CMV;
- Condivisione e confronto del rischio DMP tra docenti.

65

## **INTERVENTI DI 3° LIVELLO**

Gestire eventuali casi di docenti già soggetti a patologia psichiatrica conclamata

### ***Obiettivi e vantaggi della formazione per dir. Scolastici sui rischi psicosociali***

- \* Conoscere il rischio di *stress lavoro correlato* nei docenti (*helping profession*)
- \* Prevenire, riconoscere e gestire il DMP negli insegnanti
- \* Utilizzare gli strumenti a disposizione (es. integraz. DVR, ricorso alla CMV)
- \* Abbattere contenziosi legali con l'utenza a seguito di DMP
- \* Diminuire le denunce per mobbing a carico dei dirigenti scolastici
- \* Tutelarsi giuridicamente sul piano burocratico e medico-legale
- \* Rispondere compiutamente alla nuova normativa sulla tutela della salute dei docenti
- \* Evitare ricorso a strumenti impropri nel caso di DMP (es. trasferimenti, diagnosi ...)
- \* Assumere comportamento uniforme sul DMP all'interno dell'USP
- \* Scambiare esperienze con colleghi e accrescere professionalità su gestione del DMP

## OBIETTIVI DEGLI INTERVENTI DI 3° LIVELLO

- Tutelare la salute del lavoratore in eventuale DMP ricorrendo appropriatamente alla CMV
- Tutelare l'incolumità dell'utenza
- Abbattere il numero di ricorsi impropri a sanzioni disciplinari e contenziosi legali

67

"Medicina del Lavoro

Med Lav 2009, 88(3): 211-227

### Professione docente: un mestiere a rischio di disagio psichico? Indagine su stereotipi, vissuti, biologia e prospettive di un lavoro al femminile

V. LODOLIO D'ORLÀ, G. BULGARINI D'ELCI\*, P. BONCOMI\*\*, M. DELLA TORRE DI VALSASSINA\*\*\*, A. IOSSA FASANO\*\*\*\*, VALENTINA GIANNELLA\*\*\*\*\*, MARIA FERRARI\*\*\*\*\*, FRANCESCA WALLDIS\*\*\*\*\*, FRANCESCA PECORI GIRALDI\*\*\*\*\*  
Componente del Collegio Medico per l'Inabilità al Lavoro della ASL Milano e responsabile del settore "Scuola e Sanità" della Fondazione Iard, Milano  
\* Avvocato esperto in diritto del lavoro privato e pubblico, Studio Legale Bulgarini, Milano  
\*\* Ricercatore della Fondazione Iard, Milano  
\*\*\* Medico del lavoro competente dell'Azienda Ospedaliera Fatebenefratelli, Milano  
\*\*\*\* Psichiatra psicomatita coordinatore di Metandro, Milano  
\*\*\*\*\* Psicologo di Metandro, Milano  
\*\*\*\*\* Fondazione IRCCS, Ospedale Maggiore, Policlinico Mangiagalli e Regina Elena, Milano  
\*\*\*\*\* Università di Milano, Ospedale S. Luca, Istituto Anatomico Italiano, IRCCS, Milano

#### KEY WORDS

Teachers; psychosocial risks; psychiatric disorders; burnout

#### SUMMARY

*-Are teachers at risk for psychiatric disorders? Stereotypes, physiology and perspectives of a job prevalently done by women. Background: Teachers are one of the so-called helping professions which are strongly exposed to the "Burnout syndrome". Nonetheless, public opinion is still convinced teachers enjoy a privileged status and physicians most often ignore psychiatric disorders following burnout due to teaching-related stress. Indeed, although France recently issued a suicide warning among teachers, and psychiatric diagnosis among this profession almost doubled in Japan in ten years, only few studies have been published on the subject in peer-reviewed journals. Objective and methods: The present study was carried out by administering a questionnaire to 1.295 teachers from ten different Italian regions aimed at evaluating teachers' conditions as well as their perception of work-related health risks. Results and conclusions: The outcome showed that teachers are mostly unaware of work-related health risks, they are discouraged by their employers, perceive union support as highly insufficient and feel under attack by the mass media as well as by the public. Further, any attempt by the head teacher to protect teacher's health - mandatory according to recent Italian legislation - is frequently misinterpreted as mobbing, due to the lack of appropriate legal knowledge. Interestingly, the study population believed that investigating the link between menopause and depressive disorders among teachers was extremely useful. In fact, over 82% of teachers are women with a median age of approximately 50. Social stress among women has in fact increased greatly given the triple role played by fifty-year old teachers*

Ricevuto il 16.10.2008 - Accettato il 11.3.2009

Correspondence: Dott. V. Lodolio D'Orla, Componente del Collegio Medico per l'Inabilità al Lavoro della ASL di Milano e responsabile del settore "Scuola e Sanità" della Fondazione Iard [www.fondazioneiard.it](http://www.fondazioneiard.it). Via Chiaramonti 19, 20148 Milano  
Tel. 335-7749493 - Fax 02-99989140 - E-mail: [vitorio.lodoliodorla@iardwebnet.it](mailto:vitorio.lodoliodorla@iardwebnet.it)

68

# STRESS LAVORO-CORRELATO NELLA SCUOLA

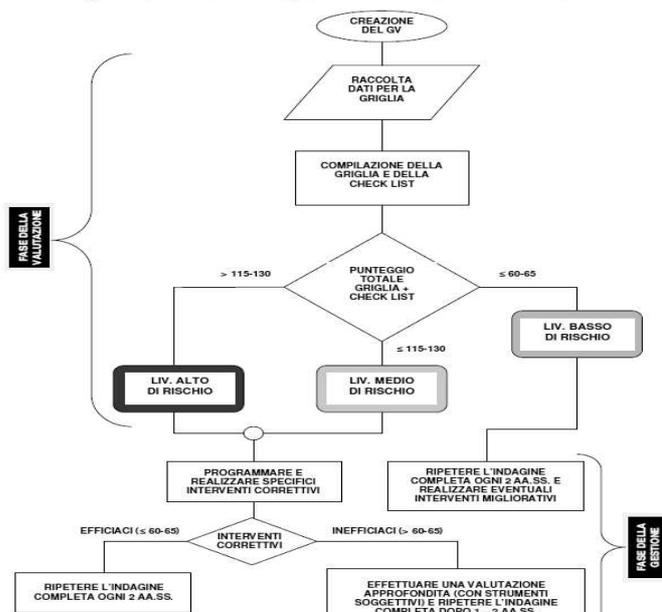


- METODO OPERATIVO DI VALUTAZIONE E GESTIONE - Ufficio Scolastico Regionale del Veneto e gruppo regionale Spisal
- versione 2-2012 (indicazioni della Commissione Consultiva e pubblicazione Inail)
- strumenti specifici per i gruppi omogenei: amministrativi, ausiliari, tecnici ed insegnanti
- indicazioni pratiche per le azioni correttive
- richiede esclusivamente risorse interne alle istituzioni scolastiche

69

[http://prevenzione.ulss20.verona.it/stress\\_lavoro.html#proposta-inferiori-30](http://prevenzione.ulss20.verona.it/stress_lavoro.html#proposta-inferiori-30)

Schema generale per la valutazione e la gestione dei rischi da stress lavoro-correlato a scuola



6



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

## GRUPPO DI VALUTAZIONE

- dirigente scolastico o 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
- coordinatore del CIC
- componenti scolastiche (insegnante, amministrativo, tecnico, collaboratore scolastico)

## STRUMENTI

- griglia di raccolta di dati oggettivi
- check list

71

## 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 <b>0 punti</b>	≤ 10% di casi (1) <b>3 punti</b>	> 10% di casi (1) <b>6 punti</b>	
		Personale ATA	Nessun caso <b>0 punti</b>	≤ 10% di casi (2) <b>3 punti</b>	> 10% di casi (2) <b>6 punti</b>	
2	N. DI RICHIESTE DI TRASFERIMENTO	Insegnanti	Nessun caso <b>0 punti</b>	≤ 10% di casi (1) <b>3 punti</b>	> 10% di casi (1) <b>6 punti</b>	
		Personale ATA	Nessun caso <b>0 punti</b>	≤ 10% di casi (2) <b>3 punti</b>	> 10% di casi (2) <b>6 punti</b>	
3	N. DI RICHIESTE DI SPOSTAMENTI INTERNI	Insegnanti	Nessun caso <b>0 punti</b>	≤ 10% di casi (1) <b>2 punti</b>	> 10% di casi (1) <b>4 punti</b>	
		Personale ATA	Nessun caso <b>0 punti</b>	≤ 10% di casi (2) <b>2 punti</b>	> 10% di casi (2) <b>4 punti</b>	
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 <b>0 punti</b>	≤ 10% di casi (1) <b>3 punti</b>	> 10% di casi (1) <b>6 punti</b>	
		Personale ATA	Nessun caso <b>0 punti</b>	≤ 10% di casi (2) <b>3 punti</b>	> 10% di casi (2) <b>6 punti</b>	
5	N. DI PROCEDIMENTI PER SANZIONI DISCIPLINARI	Insegnanti	Nessun caso <b>0 punti</b>	≤ 10% di casi (1) <b>2 punti</b>	> 10% di casi (1) <b>4 punti</b>	
		Personale ATA	Nessun caso <b>0 punti</b>	≤ 10% di casi (2) <b>2 punti</b>	> 10% di casi (2) <b>4 punti</b>	
6	INDICI INFORTUNISTICI (3)	Insegnanti	<b>Diminuito</b> <b>0 punti</b>	<b>Inalterato</b> <b>2 punti</b>	<b>Aumentato</b> <b>4 punti</b>	
		Personale ATA	<b>Diminuito</b> <b>0 punti</b>	<b>Inalterato</b> <b>2 punti</b>	<b>Aumentato</b> <b>4 punti</b>	

2

## 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	
<b>PUNTEGGIO TOTALE GRIGLIA</b>						(su 80)

73

## 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	
<b>AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A</b>						(su 27)

74

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

## CHECK LIST: contenuto (insegnanti)

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

## 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		

7

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



### COMPETENZA DEL DIRIGENTE SCOLASTICO

- **tabelle**
- **questionario soggettivo**
- **pacchetto formativo**

78

<small>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia</small>		
<b>AZIONI DI MIGLIORAMENTO</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Motivazione dell'indicatore</b>	<b>Possibili interventi correttivi</b>
<b>B1</b> - 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"> <li>• Individuare strategie per una più capillare diffusione del regolamento</li> <li>• Rivedere i contenuti del regolamento, per renderli più vicini alla realtà della scuola, più concreti ed applicabili</li> <li>• Realizzare momenti di divulgazione e di condivisione dei contenuti del regolamento</li> <li>• Monitorare stabilmente l'applicazione del regolamento, a partire da alcuni ambiti considerati più strategici</li> </ul>
<b>B2</b> - 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"> <li>• Dedicare il giusto tempo alla definizione di criteri il più possibile trasparenti e condivisi</li> <li>• Giustificare sempre pubblicamente le scelte diffondendole dai criteri condivisi (salvo questioni di privacy)</li> <li>• Gradare i criteri in ordine di importanza, mettendo al primo posto quelli di natura didattica</li> </ul>
<b>B3</b> - 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"> <li>• Suggeste ai lavoratori di esprimere le eventuali richieste in ordine di priorità</li> <li>• Dare sempre spiegazioni esaurienti quando non si è potuto accogliere le richieste</li> <li>• 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</li> </ul>
<b>B4</b> - 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"> <li>• Dedicare la massima attenzione alla stesura delle circolari, sia nel contenuto che nell'individuazione precisa dei destinatari</li> <li>• Ridurre al minimo la catena delle persone che contribuiscono alla stesura di una circolare</li> <li>• Gestire con cura la diffusione delle circolari, con l'obiettivo della loro effettiva lettura da parte di tutti i destinatari</li> <li>• Studiare modalità di diffusione delle circolari che abbiano modesto impatto sulle attività didattiche</li> </ul>

<small>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia</small>		
<b>AZIONI DI MIGLIORAMENTO</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Motivazione dell'indicatore</b>	<b>Possibili interventi correttivi</b>
<b>CI.1</b> - C'è coerenza all'interno dei cc.d.c./team sui criteri di valutazione dell'apprendimento degli allievi?	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 po' per volta regole condivise e formalizzate</li> <li>• Ripensare in termini concreti alle finalità del ciclo di studi cui appartiene la scuola</li> </ul>
<b>CI.2</b> - I principi e i messaggi educativi sono condivisi all'interno dei cc.d.c./team?	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• 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</li> </ul>
<b>CI.3</b> - Il DS approva e sostiene il ruolo educativo degli insegnanti?	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• Dedicare tempo alla discussione del tema dei rapporti tra insegnanti e genitori all'interno del Consiglio d'Istituto/di Circolo, arrivando a costruire un po' per volta regole condivise e formalizzate</li> <li>• Operare per rendere meno formale il "Patto di corresponsabilità" tra Scuola, famiglia e allievo</li> </ul>

## PACCHETTO FORMATIVO

COMPRENDE:

1. ISTRUZIONI PER PROGETTARE E CONDURRE LA LEZIONE
2. UN QUESTIONARIO FINALE SULLE CONOSCENZE ACQUISITE
3. UN QUESTIONARIO DI GRADIMENTO

81

## QUESTIONARIO SOGGETTIVO Personale docente

### Sezione 1 – Dati generali

1. Sesso

M F

2. Anni di presenza in questo istituto

da 0 a 5 anni  
da 6 a 10 anni  
più di 10 anni

3. Anni di presenza in altri istituti

da 1 a 5 anni  
da 6 a 10 anni  
più di 10 anni  
nessuno

4. Precedenti esperienze lavorative nel settore pubblico e/o privato (diverse dal comparto scuola)

Si No

5. Numero di ore di lavoro al giorno (escluse quelle trascorse in classe), in media

nessuna  
da 1 a 3  
da 4 a 6  
più di 6

6. Ha la sensazione di avere un giusto equilibrio tra impegni scolastici e tempo libero?

Si No

82

## QUESTIONARIO SOGGETTIVO Personale docente

### Sezione 2 – Ambiente di lavoro

1. Come valuta il comfort dell'ambiente in cui lavora? (barrare con una X la risposta prescelta)

Indicatori	Situazione Buona	Situazione Discreta	Situazione Mediocre	Situazione Cattiva
Illuminazione naturale e artificiale				
Isolamento acustico degli ambienti di lavoro				
Pulizia e ordine				
Spazio di lavoro (scrivania, aula docenti, ecc.)				
Parcheggi				

83

## QUESTIONARIO SOGGETTIVO Personale docente

### Sezione 3 – Contesto del lavoro

1. Con quale frequenza nella sua scuola si verificano le situazioni di seguito descritte? (barrare con una X la risposta prescelta)

Indicatori	Situazione Buona	Situazione Discreta	Situazione Mediocre	Situazione Cattiva
	Spesso	A volte	Raramente	Mai
Rispetto del regolamento d'istituto				
Condivisione dei criteri di assegnazione degli insegnanti alla classe				
Rispetto dei "desiderata" richiesti				
Le circolari emesse dal DS sono chiare e puntuali				
I ruoli del personale sono chiari e ben definiti mediante un organigramma				
Le istruzioni per lo svolgimento dei propri compiti sono chiare e ben definite				
Gli obiettivi e le priorità del lavoro e dell'organizzazione sono comunicati e condivisi				
Il DS ascolta e tiene conto delle richieste del personale				

84

## QUESTIONARIO SOGGETTIVO Personale docente (estratto)

### Sezione 4 – Contenuto e caratteristiche del lavoro

1. In che misura le capita di vivere i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro? (barrare con una X la risposta prescelta)

Indicatori	Situazione Buona	Situazione Discreta	Situazione Mediocre	Situazione Cattiva
	Spesso	A volte	Raramente	Mai
C'è coerenza all'interno dei diversi consigli di classe sui criteri di valutazione degli apprendimenti				
I principi educativi sono condivisi all'interno dei cc.d.c.				
Il DS approva e sostiene il ruolo educativo degli insegnanti				
Il lavoro dei docenti è valorizzato				
C'è soddisfazione per l'organizzazione scolastica				
All'interno dei cc.d.c. c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili				
Vengono organizzati incontri a carattere interdisciplinare				
Vengono applicati dei criteri condivisi per la formazione delle classi				

85

## QUESTIONARIO SOGGETTIVO Personale docente

2. In che misura le capita di vivere i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro? (barrare con una X la risposta prescelta)

Indicatori	Situazione Buona	Situazione Discreta	Situazione Mediocre	Situazione Cattiva
	Mai	Raramente	A volte	Spesso
Si avverte insoddisfazione per l'organizzazione				
Si ha desiderio di cambiare lavoro/ambiente di lavoro				
Si prova disinteresse e insofferenza per il lavoro				
Il lavoro degli insegnanti non è valutato adeguatamente				

86

## QUESTIONARIO SOGGETTIVO Personale docente

### Sezione 5 - Suggerimenti

1. Quali sono secondo lei le cose più urgenti da migliorare nella sua organizzazione? (massimo tre risposte)

- |  |   |
|--|---|
| a) Il confort dell'ambiente di lavoro                | h) La valorizzazione del personale            |
| b) La sicurezza dell'ambiente di lavoro              | i) La formazione sui temi della sicurezza     |
| c) La circolazione e la chiarezza delle informazioni | j) L'assegnazione delle risorse               |
| d) I rapporti tra colleghi                           | k) La formazione e l'aggiornamento            |
| e) La struttura organizzativa o i processi di lavoro | l) I rapporti con il Dirigente                |
| f) I supporti informatici e tecnologici              | m) La flessibilità dell'orario di lavoro      |
| g) I sistemi di valutazione del personale            | n) La chiarezza degli obiettivi e dei compiti |

87

## AGGIORNAMENTO DEL DVR

Cosa fare	Dettagli	Riferimenti	Dove
Descrivere il metodo di valutazione adottato, adattandolo alla realtà dell'istituto	<ul style="list-style-type: none"> <li>individuare i componenti del GV</li> <li>attribuire un ruolo del MC (se nominato)</li> <li>definire le modalità di acquisizione dei dati oggettivi per la griglia</li> <li>decidere il periodo dell'a.s. in cui verrà effettuata la valutazione</li> <li>scegliere se suddividere/non suddividere l'istituto per la valutazione</li> <li>formalizzare gli strumenti impiegati per la valutazione</li> </ul>	Sez. B, C, D, E	Nel DVR
Descrivere l'esito finale della valutazione (livello di rischio)	<ul style="list-style-type: none"> <li>riportare in sintesi i punteggi attribuiti alla griglia e alla check list</li> <li>fare il totale e individuare il livello di rischio</li> <li>stabilire quando verrà rifatta la valutazione</li> <li>stabilire i criteri per la diffusione dei risultati</li> </ul>	Sez. F	Nel DVR
Individuare le (eventuali) misure correttive e/o di miglioramento da porre in atto	<ul style="list-style-type: none"> <li>descrivere singolarmente le misure correttive, mettendole in stretta relazione con l'indicatore della check list cui si riferiscono</li> <li>definire tempi, modi e competenze dell'attuazione delle misure correttive</li> </ul>	Sez. G	Nel DVR o in un suo allegato gestionale
Monitorare l'efficacia delle misure adottate	<ul style="list-style-type: none"> <li>definire tempi, modi e competenze per il monitoraggio dell'efficacia delle misure</li> <li>attribuire eventuali compiti specifici ai componenti del GV</li> </ul>	Sez. B, F	Nel DVR o in un suo allegato gestionale
In caso di necessità, descrivere la valutazione approfondita	<ul style="list-style-type: none"> <li>scegliere gli strumenti per realizzarla</li> <li>definire tempi, modi e competenze per la sua attuazione</li> <li>stabilire i criteri per la diffusione dei risultati</li> </ul>	Sez. J	Nel DVR o in un suo allegato gestionale
Descrivere l'intervento formativo, adattandolo alla	<ul style="list-style-type: none"> <li>scegliere come suddividere il personale per i singoli incontri</li> </ul>	Sez. H	Nel Piano d'Informazione

## ORIENTAMENTI PER LA VIGILANZA

- In sede di prima applicazione, il controllo sulla Valutazione del Rischio stress lavoro-correlato da parte dello SPSAL sarà prevalentemente mirato all'assistenza;
- Nel caso di esposti o denunce/referti di malattia professionale il riferimento sarà il dettame normativo sia per quanto riguarda la Valutazione del Rischio stress lavoro-correlato che la sua gestione

## ORIENTAMENTI PER LA VIGILANZA

- Sarà modulata in base a:

DIMENSIONI AZIENDALI	COMPARTO PRODUTTIVO/RAPPORTO DI LAVORO*
Aziende fino a 10 addetti	Comparto Sanità
Aziende > 10 addetti	Comparto Scuola
	Comparto Trasporti
	Forze dell'Ordine
	Servizi (banche, poste, call-center)
	Comparti con lavoro a turni/notturno
	Lavoro atipico

\* elenco non esaustivo di comparti produttivi/tipologia di rapporto di lavoro a rischio noto in letteratura

90

## OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

### 1. AZIENDE fino a 10 ADDETTI

#### Autocertificazione

Documento scritto in cui si attesta l'avvenuta valutazione di questo rischio e il suo esito (*check list, verbali di riunioni, etc.*)

### 2. AZIENDE > 10 ADDETTI

#### Documento di Valutazione del Rischio

Riferimento: Accordo Europeo, indicazioni della Commissione consultiva permanente e guida operativa delle Regioni, etc.

La complessità del documento sarà in funzione della complessità organizzativa dell'azienda

## NEL CASO VENGA GIÀ ESEGUITA LA SORVEGLIANZA SANITARIA

### RUOLO del MEDICO COMPETENTE

- ❖ il MC collabora al processo di valutazione del rischio;
- ❖ la SS può fornire ulteriori informazioni utili alla valutazione e gestione del rischio in caso di:
  - \* visita medica su richiesta
  - \* So.Sa. per i lavoratori esposti al rischio (misura di prevenzione secondaria) quando la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità (rischio residuo non basso che non può essere ridotto con interventi sull'organizzazione del lavoro)
- ❖ interventi di promozione della salute

## **NEL CASO NON VENGA GIÀ'ESEGUITA LA SORVEGLIANZA SANITARIA**

Grande attenzione va posta alla VALUTAZIONE del RISCHIO e all'attuazione di MISURE di PREVENZIONE E PROTEZIONE

Se permane un "rischio residuo", in base alla gravità/diffusione dello stesso:

**VALUTAZIONE DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO E  
DEI SUOI COLLABORATORI SULLA NECESSITÀ DELLA  
SORVEGLIANZA SANITARIA**

**Grazie per l'attenzione !**