

Documento integrativo del

D **DOCUMENTO**
V **di VALUTAZIONE**
R **dei RISCHI**

per l'approfondimento del rischio

S **STRESS**
L **LAVORO**
C **CORRELATO**
S **nella SCUOLA**

REDATTO SULLA BASE DEI PRINCIPALI PRINCIPI DESUNTI DALLA LETTERATURA E DALLE LINEE GUIDA NONCHE' DALLE ESPERIENZE SPECIFICHE CONDOTTE DALLE RETI DI SCUOLE DELLE PROVINCE DI TREVISO E DI VICENZA ASSURTE NEI FATTI A MODELLO DI RIFERIMENTO PER L'ISTRUZIONE.

Data di elaborazione

16/02/2018

STUDIO TECNICO LEGALE

C O R B E L L I N I



Studio AGI.COM. S.r.l.

Redatto a cura e negli uffici di :

STUDIO AGI.COM. S.R.L. UNIPERSONALE

Via XXV Aprile, 12 - 20070 SAN ZENONE AL LAMBRO (MI)

Tel. 02 90601324 Fax 02 700527180

E-mail info@agicomstudio.it

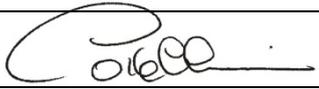
www.agicomstudio.it

ISTITUTO SCOLASTICO

Azienda Speciale SCUOLA PAOLO BORSA**COMPONENTI DEL GRUPPO DI VALUTAZIONE (G.V.)**

Come previsto dalle linee guida la valutazione dei rischi stress lavoro-correlato viene affidata ad un'apposita commissione, chiamata Gruppo di Valutazione e composta da:

FIGURE	NOMINATIVO	FIRMA
R.L.S.	ALAGIA CATERINA	
ADDETTO AL S.P.P.	SCORZIN PAOLA	
COMPONENTE DOCENTE	SIDOTI PAOLA	
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO	ZORLONI PATRIZIA	
COMPONENTE AMMINISTRATIVA	GARIBOLDI ZAIRA	
COMPONENTE AUSILIARIA	TRIPODI CATERINA	
COMPONENTE TECNICA	COLOMBO ELENA	

DATORE DI LAVORO	VERTEMATI BARBARA	
RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	CORBELLINI LUCA	
MEDICO COMPETENTE	ROBUSCHI BENEDETTA	

LA NORMATIVA

Ministero del Lavoro - Circ. 18 novembre 2010, approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1-bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e s.m.i.

Oggetto: lettera circolare in ordine alla approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1-bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni.

In attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater, e all'articolo 28, comma 1-bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni e integrazioni, la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'articolo 6 del medesimo provvedimento ha approvato, alla riunione del 17 novembre, le seguenti indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato

Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1 bis, d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni)

Quadro normativo di riferimento, finalità e struttura del documento

L'articolo 28, comma 1, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, di seguito d.lgs. n. 81/2008, prevede che la valutazione dei rischi debba essere effettuata tenendo conto, tra l'altro, dei rischi da stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004. In ragione delle difficoltà operative ripetutamente segnalate in ordine alla individuazione delle corrette modalità di attuazione di tale previsione legislativa, in sede di adozione delle disposizioni integrative e correttive al citato d.lgs. n. 81/2008, è stato introdotto all'articolo 28 il comma 1-bis, con il quale si è attribuito alla Commissione consultiva il compito di formulare indicazioni metodologiche in ordine al corretto adempimento dell'obbligo, finalizzate a indirizzare le attività dei datori di lavoro, dei loro consulenti e degli organi di vigilanza. Al fine di rispettare, entro il termine del 31 dicembre 2010, la previsione di cui all'articolo 28, commi 1 e 1-bis, del d.lgs. n. 81/2008, e successive modificazioni e integrazioni, la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha costituito un proprio comitato a composizione tripartita il quale, a seguito di ampio confronto tra i propri componenti, ha elaborato il presente documento, licenziato dalla Commissione consultiva nella propria riunione del 17 novembre 2010.

Le indicazioni metodologiche sono state elaborate nei limiti e per le finalità puntualmente individuati dalla Legge tenendo conto della ampia produzione scientifica disponibile sul tema e delle proposte pervenute all'interno alla Commissione consultiva e sono state redatte secondo criteri di semplicità, brevità e comprensibilità.

Il documento indica un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro pubblici e privati.

Definizioni e indicazioni generali

Lo stress lavoro-correlato viene descritto all'articolo 3 dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 – così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 - quale "condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro" (art. 3, comma 1). Nell'ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative. Tuttavia non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo stress lavoro-correlato è quello causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro.

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata (come per tutti gli altri fattori di rischio) dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST).

È, quindi, necessario preliminarmente indicare il percorso metodologico che permetta una corretta identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato, in modo che da tale identificazione discenda la pianificazione e realizzazione di misure di eliminazione o, quando essa non sia possibile, riduzione al minimo di tale fattore di rischio.

A tale scopo, va chiarito che le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti. La valutazione prende in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, etc).

Metodologia

La valutazione si articola in due fasi: una necessaria (la valutazione preliminare); l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

- I. Eventi sentinella quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni e segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori. I predetti eventi sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda).
- II. Fattori di contenuto del lavoro quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.
- III. Fattori di contesto del lavoro quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

In questa prima fase possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica dei fattori di cui ai punti I, II e III che precedono.

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra (punti II e III dell'elenco) occorre sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori. La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.

Ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio. Diversamente, nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc). Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (c.d. valutazione approfondita).

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semi-strutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato. Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori.

Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

Disposizioni transitorie e finali

La data del 31 dicembre 2010, di decorrenza dell'obbligo previsto dall'articolo 28, comma 1-bis, del d.lgs. n. 81/2008, deve essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione ai sensi delle presenti indicazioni metodologiche. La programmazione temporale delle suddette attività di valutazione e l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi. 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.

Allo scopo di verificare l'efficacia della metodologia qui indicata, anche per valutare l'opportunità di integrazioni alla medesima, la Commissione Consultiva provvederà ad elaborare una relazione entro 24 mesi dalla pubblicazione delle presenti indicazioni metodologiche, a seguito dello svolgimento del monitoraggio sulle attività realizzate. Le modalità di effettuazione di tale monitoraggio saranno definite dalla Commissione consultiva.

I datori di lavoro che, alla data di approvazione delle presenti indicazioni metodologiche, abbiano già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato coerentemente ai contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 - così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 - non debbono ripetere l'indagine ma sono unicamente tenuti all'aggiornamento della medesima nelle ipotesi previste dall'art. 29, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008, secondo quanto indicato nel presente documento.

Tanto si segnala, anche tenendo conto della rilevanza del documento ai fini degli adempimenti relativi alla valutazione dei rischi da lavoro, con invito a garantire la massima divulgazione delle indicazioni di cui all'oggetto.

**DECRETO LEGISLATIVO N°81/2008 e S.M.I.
TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

ESTRATTO degli ARTICOLI

Articolo 17 - Obblighi del datore di lavoro non delegabili

1. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;
- b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi

Articolo 25 - Obblighi del medico competente

1. Il medico competente:

a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale;

Articolo 28 - Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o 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 anche 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, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi. ***"e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro"***

"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), 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."

Articolo 29 - Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi-estratto

....

1. Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41.

2. Le attività di cui al comma 1 sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

...

Articolo 33 - Compiti del servizio di prevenzione e protezione

1. Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:

- a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;
- c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
- f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36.

Articolo 35 - Riunione periodica

2. Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

- a) il documento di valutazione dei rischi;
- b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

3. Nel corso della riunione possono essere individuati:

- a) codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;
- b) obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Articolo 36 - Informazione ai lavoratori

1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
 - a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;

2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
 - a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
 - c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:
 - a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
 - b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER IL RECEPIMENTO DELL'ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLO STRESS LAVORO-CORRELATO CONCLUSO L'8 OTTOBRE 2004 TRA UNICE/ UEAPME, CEEP E CES**Art. 1 - Introduzione**

1. Lo stress lavoro-correlato è stato individuato a livello internazionale, europeo e nazionale come oggetto di preoccupazione sia per i datori di lavoro che per i lavoratori. Dopo aver individuato la necessità di una specifica azione congiunta in questa materia e anche al fine di anticipare una consultazione della Commissione in ordine allo stress, le parti sociali europee hanno incluso questa materia nel programma di lavoro del dialogo sociale 2003-2005.
2. Potenzialmente lo stress può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Ciò non significa che tutti i luoghi di lavoro e tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati.
3. Affrontare la questione dello stress lavoro-correlato può condurre ad una maggiore efficienza e ad un miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori, con conseguenti benefici economici e sociali per imprese, lavoratori e società nel suo complesso. Quando si affrontano i problemi dello stress lavoro-correlato è essenziale tener conto delle diverse caratteristiche dei lavoratori nel senso specificato dal secondo capoverso dell'articolo 3.

Art. 2 – Finalità

1. La finalità del presente accordo è quella di accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.
2. L'obiettivo del presente accordo è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato. Non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.
3. Le parti sociali europee, riconoscendo che le molestie e la violenza sul posto di lavoro sono potenziali fattori di stress lavoro-correlato, verificheranno nel programma di lavoro del dialogo sociale 2003-2005, la possibilità di negoziare uno specifico accordo su tali temi. Pertanto, il presente accordo non concerne la violenza, le molestie e lo stress post – traumatico.

Art. 3 - Descrizione dello stress e dello stress lavoro-correlato.

1. Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.
2. L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa. Inoltre, individui diversi possono reagire diversamente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita.
3. Lo stress non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute.
4. Lo stress che ha origine fuori dall'ambito di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ad una ridotta efficienza sul lavoro. Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo stress lavoro-correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, etc.

Art. 4 - Individuazione di problemi di stress lavoro-correlato

1. Data la complessità del fenomeno stress, il presente accordo non intende fornire una lista esaustiva dei potenziali indicatori di stress. Comunque, un alto tasso di assenteismo o una elevata rotazione del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamentele da parte dei lavoratori sono alcuni dei segnali che possono denotare un problema di stress lavoro-correlato.
2. L'individuazione di un eventuale problema di stress lavoro-correlato può implicare una analisi su fattori quali l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro (disciplina dell'orario di lavoro, grado di autonomia, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti, carichi di lavoro, etc.), condizioni di lavoro e ambientali (esposizione a comportamenti illeciti, rumore, calore, sostanze pericolose, etc.), comunicazione (incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti, etc.) e fattori soggettivi (tensioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti, etc.).
3. Qualora si individui un problema di stress lavoro-correlato, occorre adottare misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. Il compito di stabilire le misure appropriate spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno adottate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

Art. 5 - Responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori.

1. Secondo la direttiva-quadro 89/391, tutti i datori di lavoro hanno l'obbligo giuridico di tutelare la salute e sicurezza sul lavoro dei lavoratori. Questo dovere si applica anche in presenza di problemi di stress lavoro-correlato in quanto essi incidano su un fattore di rischio lavorativo rilevante ai fini della tutela della salute e della sicurezza. Tutti i lavoratori hanno un generale dovere di rispettare le misure di protezione determinate dal datore di lavoro.
2. La gestione dei problemi di stress lavoro-correlato può essere condotta sulla scorta del generale processo di valutazione dei rischi ovvero attraverso l'adozione di una separata politica sullo stress e/o con specifiche misure volte a identificare i fattori di stress.

Art. 6 - Prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress lavoro-correlato

1. La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può comportare l'adozione di varie misure. Queste misure possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi. Possono essere introdotte sotto forma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati o quale parte di una politica integrata sullo stress che includa misure sia preventive che di risposta.
2. Laddove nel luogo di lavoro non siano presenti professionalità adeguate, possono essere chiamati esperti esterni, secondo la legislazione europea e nazionale, gli accordi collettivi e la prassi.
3. Una volta adottate, le misure anti-stress dovrebbero essere regolarmente riviste per valutare se sono efficaci, se consentono un uso ottimale delle risorse e se sono ancora idonee o necessarie.
4. Tali misure potrebbero includere, per esempio:
 - misure di gestione e comunicazione, chiarendo, ad esempio, gli obiettivi aziendali ed il ruolo di ciascun lavoratore ovvero assicurando un adeguato sostegno da parte della dirigenza ai singoli lavoratori ed ai gruppi o conciliando responsabilità e potere di controllo sul lavoro o, infine, migliorando la gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, le condizioni lavorative e l'ambiente di lavoro,
 - la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per accrescere la loro consapevolezza e conoscenza dello stress, delle sue possibili cause e di come affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento,
 - l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, secondo la legislazione europea e nazionale, gli accordi collettivi e la prassi.

Art. 7 - Realizzazione e sviluppo nel tempo

1. Nel contesto dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario europeo impegna i membri dell'UNICE/UEAPME, CEEP e ETUC (e l'unione dei comitati EUROCADRES/CEC) ad applicarlo in conformità alle procedure ed alle specifiche prassi proprie della gestione e del lavoro negli Stati membri e nei Paesi della Area Economica Europea.
2. Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente accordo.
3. L'applicazione del presente accordo avverrà entro tre anni dalla data della sua sottoscrizione.
4. Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale nel corso del quarto anno.
5. Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.
6. In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.
7. Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.
8. L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori nell'ambito dello stesso.
9. Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o lo integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

UNA PREMESSA SUL METODO ADOTTATO

Il mondo del lavoro in Italia ha subito un processo di trasformazione organizzativa ed economica particolarmente accentuato a partire dagli anni '90. Tali cambiamenti, sottovalutando l'impatto sul benessere dei lavoratori, hanno generato un significativo disagio, di natura non esclusivamente materiale, a carico di ampi settori della popolazione lavorativa. Tuttavia, nelle fasi iniziali l'espressione di tale disagio psicosociale non veniva adeguatamente colta e, dunque, affrontata a causa di una carente capacità di percezione e gestione del fenomeno attraverso più ampie chiavi di lettura rispetto alla dialettica convenzionale fra parti sociali. Di conseguenza ci si è trovati ad affrontare direttamente le estreme conseguenze di tale disagio, caratterizzate da un lato da forme di patologia dell'organizzazione e, dall'altro, da ripercussioni negative sulla salute psicofisica degli individui.

È in tal modo esplosivo, al livello di percezione sociale e di risonanza mediatica, un fenomeno "terminale" come quello del mobbing, cui, in molti casi, venivano forzatamente ricondotte valenze improprie, sia da parte del pubblico laico sia ad opera di figure professionali non adeguatamente preparate.

Mentre nei Paesi nord-europei l'esistenza di una specifica cultura dell'organizzazione del lavoro già tendeva a ricondurre siffatte problematiche all'interno di modelli gestionali evoluti, nel panorama italiano ci si è concentrati dapprima sulle condizioni patologiche indotte nelle vittime e sul riconoscimento giurisprudenziale del danno biologico soprattutto di natura psichica, antepoendo, di fatto, una tutela risarcitoria a quella preventiva.

In risposta alla "pressione dal basso", generata dalla crescente richiesta di riconoscimento clinico e medico-legale, in mancanza di indirizzo e coordinamento nazionali, si è costituita - frutto di iniziative locali e individuali, con distribuzione disomogenea sul territorio nazionale - una serie di strutture deputate alla valutazione delle problematiche correlate al mobbing, ciascuna delle quali faceva ricorso alle professionalità disponibili da caso a caso ed applicava metodologie valutative proprie. L'origine autoreferenziale di tali strutture e la loro natura eterogenea all'interno del S.S.N. (Cliniche universitarie, Dipartimenti di Prevenzione, Dipartimenti di salute mentale, ecc.) ha fatto sì che si creassero modelli di valutazione piuttosto diversi tra loro, da cui poteva scaturire una lettura eterogenea delle fenomenologie cliniche e dei meccanismi patogenetici.

In risposta ad una così ampia diversificazione di metodi e di pratiche al livello delle diverse strutture operanti sul territorio nazionale, il Laboratorio di Psicologia e Sociologia del Lavoro afferente al Dipartimento Medicina del Lavoro dell'ISPEL ha promosso la costituzione di un gruppo di lavoro composto da esponenti dei Centri clinici per le patologie correlate a mobbing afferenti al S.S.N. con la finalità di promuovere un dialogo fra esperti, mettere in rete le strutture assistenziali, condividere le esperienze acquisite ed elaborare modelli di intervento più omogenei.

I soggetti coinvolti hanno offerto la propria disponibilità ad operare in maniera volontaria e senza fini di lucro, secondo criteri di responsabilità sociale.

Dopo una serie di incontri preliminari - durante i quali si è assistito al progressivo ampliamento del numero dei partecipanti a partire da un nucleo di centri specificamente impegnati nella ricerca valutativa in questo settore - il gruppo ha assunto la denominazione di Network nazionale per la prevenzione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro, estendendo così ab initio la propria sfera di intervento dalle mere questioni cliniche e medico-legali inerenti il mobbing a tutte le forme di malessere, disadattamento o patologia riconducibili a problemi di origine occupazionale. Questo importante passaggio, volto a far emergere le basi della problematica anziché limitarsi a rilevarne le conseguenze, è stato possibile grazie alle competenze multidisciplinari e ai diversi ruoli dei professionisti presenti all'interno del Network che si sono congiuntamente impegnati nell'attivare processi di analisi e valutazione delle realtà lavorative a partire dall'esame dei casi clinici conclamati. In tal modo lo sforzo volto a creare una "cultura professionale" unitaria ha consentito di fornire risposte adeguate anche a questioni di rilievo giuridico, fortemente avvertite dai portatori di interessi, come le certificazioni cliniche e le denunce di malattia professionale.

Operativamente, la prima fase di attività del Network si è organizzata in due gruppi di lavoro: il primo, finalizzato all'individuazione di un protocollo clinico-psicodiagnostico e terapeutico-riabilitativo per la valutazione e il trattamento dell'utenza che si rivolge spontaneamente ai centri per situazioni di riferito disagio psicosociale in ambito lavorativo; il secondo, impegnato nello sviluppo di un'appropriata procedura di gestione amministrativa e medico-legale dei flussi informativi e degli adempimenti previsti in base alle norme vigenti, incluse le denunce di malattia professionale ed i referti all'autorità giudiziaria. Le proposte scaturite dai lavori del Network si caratterizzano, in particolare, per il coinvolgimento di specifici referenti nelle varie fasi procedurali, tra cui il Medico Competente ed il personale ispettivo con funzioni di vigilanza e, soprattutto, presuppongono una cultura preventiva in quanto prevedono meccanismi di feedback e feed-forward (per es. alla struttura datoriale attraverso il medico competente e agli altri specialisti che si occupano del lavoratore sofferente), creando in tal modo i presupposti migliorativi per irradiare i benefici della prevenzione secondaria "verso l'alto" in senso primario e "verso il basso" in senso terziario.

A margine di queste proposte operative e grazie all'ampio ventaglio di professionalità presenti al proprio interno, il Network ha anche implicitamente identificato le figure professionali idonee al corretto funzionamento di un centro clinico per il disagio lavorativo, che possono essere distinte in essenziali all'erogazione delle prestazioni di base ed utili per un'offerta più completa di servizi all'utenza: tra le prime si trovano senz'altro il medico del lavoro, lo psichiatra, lo psicologo clinico e del lavoro; tra le altre si potranno considerare, da caso a caso, lo psicoterapeuta, il medico legale, il giuslavorista, l'educatore professionale e/o il tecnico della riabilitazione psichiatrica, ecc.

Il lavoro svolto dal Network sembrava aver pienamente risposto agli obiettivi iniziali; tuttavia, come spesso accade in qualsiasi processo di ricerca ed approfondimento, con il susseguirsi degli incontri sono emerse delle nuove esigenze di conoscenza. L'attenzione del Network, tradizionalmente focalizzata sul disagio psicosociale negli ambienti di lavoro, si è così progressivamente spostata, dagli aspetti iniziali di diagnosi e certificazione del disagio e delle sue conseguenze per la salute, ad aspetti eziopatogenetici più generali che coinvolgono l'organizzazione del lavoro.

Ulteriore enfasi sulla prevenzione primaria è stata posta dal D.Lgs 81/2008, così come modificato dal D.Lgs 106/2009; in particolare la nuova normativa ha implementato l'interesse per la tematica "stress lavoro-correlato", rendendone obbligatoria la valutazione in tutti gli ambienti di lavoro, ma senza indicare specifici percorsi valutativi. Tale obbligo normativo ha, pertanto, suscitato un'acuta richiesta di metodologie per la valutazione di tale rischio da parte di tutti i soggetti interessati e - come in passato per i centri clinici sul disagio psicosociale - si è proposta l'esigenza di disporre di riferimenti omogenei e metodologie condivise per i datori di lavoro.

Assecondando la propria naturale evoluzione tecnico-scientifica e per effetto del mutato contesto normativo, il Network ha dunque trasferito il proprio patrimonio di esperienza in una proposta metodologica di valutazione dei rischi da stress correlato al lavoro, costituendo di fatto un pool di esperti rappresentativi del territorio nazionale e delle principali figure professionali operanti sul disagio psicosociale in ambiente di lavoro.

Tra i principi ispiratori nella formulazione di questo contributo si riconoscono i seguenti punti fondamentali:

- revisione dei principali modelli scientifici di riferimento;
- riferimento ad un quadro etico di responsabilità sociale rivolto a tutti gli stakeholders;
- elaborazione di un protocollo condiviso su tutto il territorio nazionale;
- creazione, a partire dallo studio pilota degli SPISAL della Provincia e del Centro clinico di Verona, di uno strumento versatile e quindi utilizzabile nel più ampio numero possibile di contesti lavorativi, per tipologia di attività e per dimensioni aziendali.

Nonostante l'odierno documento costituisca il frutto di uno sforzo non solamente teorico, ma anche di significative prove sul campo da parte di alcuni qualificati componenti del Network, il suo contenuto deve, comunque, essere correttamente inteso come un work in progress sottoposto a validazione operativa e destinato ad essere migliorato con l'esperienza.

LO STRESS CORRELATO AL LAVORO

Contrariamente a quanto comunemente si creda, lo stress non è una malattia, ma una modalità fisiologica di adattamento (eustress o stress positivo).

Alla metà degli Anni 50, Hans Selye lo definì come la "sindrome generale di adattamento alle sollecitazioni/ricieste (stressor) dell'ambiente", necessario alla sopravvivenza e alla vita.

Lo stress, infatti, è la risposta complessa prodotta da un soggetto, nell'interazione con l'ambiente: senza stress, diceva Selye, c'è la morte.

Ciascuno di noi, in maniera del tutto soggettiva, in virtù del patrimonio ereditario e delle esperienze vissute, filtra le diverse richieste compensando individualmente lo stimolo stressogeno. "Per fronteggiare le situazioni, l'individuo mette in atto le proprie strategie comportamentali che vanno sotto il nome di coping (in italiano si potrebbe tradurre col termine cavarsela). Gli stili di coping dipendono appunto dalle caratteristiche del soggetto e dalle esperienze personali. Da ciò consegue la soggettività/individualità nella risposta di stress" (ISPESL, 2002).

Tuttavia, in condizioni particolari, la risposta di adattamento può divenire disfunzionale, ossia non è più in grado di soddisfare l'obiettivo (in questo caso si parla di distress o stress negativo).

Questo può verificarsi o perché le richieste sono eccessivamente intense o perché durano troppo a lungo, superando quindi le possibilità di compensazione del soggetto.

Lo stress può colpire qualsiasi luogo di lavoro e lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività, dal livello gerarchico o dalla tipologia del rapporto di lavoro.

Perciò, ferma restando la definizione di Selye, riconosciuta da tutta la comunità scientifica, generalmente si tende a focalizzare l'attenzione sull'aspetto disfunzionale del fenomeno soprattutto per le conseguenze negative che comporta, sia a livello personale che delle imprese e della società tutta.

In base ai calcoli dell'Health & Safety Executive britannico, "almeno la metà di tutte le giornate lavorative perse sono connesse allo stress sul lavoro". In un altro studio sulla previsione del costo totale per infortuni e malattie professionali si è evidenziato che, nel 1990, nel Regno Unito, il costo a carico dei datori di lavoro era compreso tra 4,5 e 9 miliardi di sterline; i costi per le vittime e le loro famiglie sono stati pari a circa 4,5 miliardi di sterline; il costo complessivo per l'economia del Paese era compreso tra 6 e 12 miliardi di sterline (tra 9 e 18 miliardi di euro), pari all'1/2% della produzione nazionale (Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, 2000).

Nell'accezione negativa del fenomeno (distress), le definizioni più accreditate di stress correlato al lavoro sono:

- 1 - "Reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, alle risorse o alle esigenze dei lavoratori" (National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH, 1999).
- 2 - "Lo stress si manifesta quando le persone percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste" (European Agency for Safety and Health at Work, 2000).
- 3 - "... Lo stress non è una malattia, ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute.

Lo stress lavoro correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc." (Accordo Quadro Europeo, 2008, art. 3).

Come si può notare, siamo in presenza di una sostanziale convergenza tra i diversi istituti che tendono ad identificare la condizione di stress nell'interazione, talvolta negativa, che si crea tra il lavoratore e i diversi aspetti dell'ambiente di lavoro. Una posizione che ben si coniuga con la definizione di rischi psicosociali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (1986) e la definizione di benessere organizzativo proposta dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (1986), nonché con le impostazioni più recenti della letteratura internazionale.

Secondo Cox e Griffiths (1995), i rischi psicosociali, vale a dire le richieste dell'ambiente di lavoro in grado di modificare le risposte fisiologiche di stress, possono essere definiti come "quegli aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono arrecare danni fisici e psicologici".

Di fatto, secondo questi Autori, ogni elemento della struttura organizzativa è potenzialmente in grado di modificare la risposta di adattamento dei soggetti/lavoratori.

E' da sottolineare che ai fini del decreto legislativo 81/08 e successive integrazioni (D.Lgs 106/09) e dell'accordo europeo sullo stress, il target di riferimento per la valutazione dello stress non è il singolo lavoratore, ma il benessere organizzativo nel suo insieme, anche se talvolta acquisito tramite la percezione delle singole persone. L'elaborazione dei dati, ancorché raccolti con strumenti soggettivi, dovrà essere fatta tenendo presente il gruppo di riferimento e non i singoli lavoratori.

D'altro canto: "la valutazione soggettiva dell'individuo rappresenta l'unica misura valida di benessere disponibile" (Levi, 1992). Secondo le indicazioni dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del lavoro, mutate dagli studi di Hacker (1991) e Hacker et al. (1983), i fattori di rischio correlati allo stress si possono suddividere in due grandi categorie:

quelli relativi al contesto di lavoro di natura gestionale (i flussi comunicativi, il ruolo dell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc);

quelli relativi al contenuto del lavoro di natura organizzativa (le problematiche connesse con l'ambiente di lavoro, quali i rischi tradizionali, i rischi infortunistici, quelli fisici, chimici, ecc. ma anche problematiche legate alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro, all'orario di lavoro, ecc.) (Tab.1)

Tab.1 Fattori di rischio stressogeni

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	Incertezza / blocco della carriera insufficienza / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO	Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro (il controllo, specie nella forma di partecipazione, rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro)
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
CONTENUTO DEL LAVORO	
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.

Procedere alla valutazione dello stress correlato al lavoro significa valutare il peso che detti elementi hanno nell'impatto con le persone e la loro ricaduta nella condizione lavorativa.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO : IL PERCORSO METODOLOGICO

Allegato n°1

Estratto dagli Indirizzi Generali della Regione Lombardia per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo

METODI

INTERVENTI	AZIONI SPECIFICHE	ESEMPLIFICAZIONI
AZIONI COMUNICATIVE E INFORMATIVE	SULL'IMPEGNO E VOLONTA' AZIENDALI	<p><i>Esplicitare, attraverso strumenti e percorsi di comunicazione adeguati alla specifica realtà aziendale, le "3 volontà" del datore di lavoro in prima persona e del top management:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - di avviare e presidiare il percorso di valutazione/gestione dello stress lavoro-correlato; -di valorizzare come elemento irrinunciabile la partecipazione reale dei lavoratori; -di impegnarsi nella ricerca ed attuazione delle soluzioni.
	SULLA NATURA E LE CARATTERISTICHE DEL PERCORSO	<i>Esplicitare in modo dettagliato il percorso che s'intende seguire indicando con chiarezza i diversi step ed i relativi tempi, i ruoli e le responsabilità.</i>
	SUL PROBLEMA DELLO STRESS LAVORATIVO	<i>Identificazione dei fattori di rischio stress-lavoro-correlati e dei sintomi che possono indicare l'insorgenza di problemi di stress.</i>
ANALISI DOCUMENTALE	LETTURA DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	<i>Organigramma aziendale con parametri quantitativi/qualitativi della popolazione lavorativa, evidenziando la presenza di casi di ipersuscettibili (desumibili dalle relazione annuale con i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria) e/o gruppi vulnerabili (es. disabili), nonché di gruppi di soggetti che possono essere diversamente e più esposti per ragioni psico-fisiche-sociali in relazione a genere/età/ provenienza.</i>
		<i>Flussi produttivi (schema a blocchi)</i>
		<i>Flussi comunicativi e sistema delle relazioni</i>
		<i>Gestione risorse umane (definizione dei ruoli, ecc.)</i>
		<i>Orario di lavoro</i>
	INDICATORI AZIENDALI DI POSSIBILI EFFETTI DIRETTI/INDIRETTI	<i>Ambiente di lavoro, lay-out postazioni di lavoro (arredi, apparecchiature, impianti, ecc.)</i>
		<i>Indicatori sanitari (assenze per malattia, infortuni /infortuni ripetuti, richieste visite per cambio mansione)</i>
		<i>Indicatori amministrativi provenienti dagli Uffici di gestione del personale (turn-over, richieste spostamenti di mansione)</i>
		<i>Indicatori legali (contenziosi formali e non)</i>
	GESTIONE SALUTE E SICUREZZA	<i>Altri indicatori (n° lavoratori che hanno effettuato la formazione professionale, n° episodi di interruzione/ rallentamento dei flussi comunicativi, conflittualità orizzontale, ecc.)</i>
<i>Documento di valutazione dei rischi</i>		
<i>Verbali riunioni periodiche redatti sulla base della riunione secondo modalità e contenuti indicati nell'art. 35 D.Lgs. 81/08</i>		
<i>Piani annuali (misure di prevenzione, informazione e formazione)</i>		
		<i>Relazione annuale del MC con indicati i dati collettivi anonimi delle condizioni di salute dei diversi gruppi di esposti</i>
		<i>Piano di sorveglianza sanitaria</i>

INTERVENTI	AZIONI SPECIFICHE	ESEMPLIFICAZIONI
AZIONI FORMATIVE	PIANO FORMATIVO AZIENDALE	Programma e Calendario del Piano Formativo con eventi destinati a: - formazione/addestramento lavoratori per area; - formazione al management (dirigenti/preposti); Può essere utile definire contenuti minimi di formazione/addestramento considerati efficaci
OSSERVAZIONE DIRETTA	INDAGINE OGGETTIVA DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Osservazione diretta (mediante opportune tecniche codificate, da scegliere in base alla specificità aziendale). Fotografia dell'organizzazione aziendale attraverso strumenti di analisi oggettiva (job analysis, check-list, ecc.). Controllo della "congruenza interna"
ANALISI DELLE SOGGETTIVITA'	PERCEZIONE SOGGETTIVA DELLO STRESS-LAVORO-CORRELATO	Le modalità sono numerose (questionari, interviste semistrutturate, focus group) e vanno selezionate con cura a seconda delle specificità aziendali. Assume tuttavia un rilievo particolare l'interazione con i lavoratori, ove possibile suddivisi in gruppi omogenei di lavoratori, alla quale possono certamente affiancarsi, ma non sostituirsi, strumenti quali interviste e questionari. Per quanto riguarda i questionari a titolo puramente indicativo, qui s'indicano strumenti per:: - la valutazione delle dimensioni lavorative critiche percepite; - la valutazione delle risorse fruibili nel contesto lavorativo (individuali/di gruppo) e le risorse personali (resilienza); - la valutazione dei disturbi di salute psicofisica stress correlati (distress psicologico, disturbi psicosomatici). Nelle piccole aziende (< 20 dipendenti) da preferirsi riunioni / focus group
SOLUZIONI DI PREVENZIONE COLLETTIVA	INDIVIDUAZIONE (partecipata)	Anche qui assume particolare rilievo l'interazione del management con i lavoratori, con momenti di ricerca partecipata delle soluzioni.
	IMPLEMENTAZIONE (partecipata)	Sulla base della valutazione ed in relazione al gradiente di rischio verrà predisposto un piano degli interventi con la tempistica, da implementare e verificare con la partecipazione dei lavoratori interessati.
SOLUZIONI DI CASI INDIVIDUALI	APPROFONDIMENTO E SOLUZIONE DI CASI SPECIFICI	Creazione di percorsi di supporto con il coinvolgimento del Medico Competente, garantendo la privacy.
SORV. SANITARIA PROMOZIONE DELLA SALUTE	PIANO SANITARIO INTEGRATO	Piano di sorveglianza sanitaria orientato alla promozione della salute rispetto ai fattori di rischio presenti in azienda.
PIANO DI MONITORAGGIO	PREDISPOSIZIONE DI UN PIANO DI MONITORAGGIO NEL TEMPO (partecipato)	Monitoraggio, secondo tempi definiti dell'efficacia degli interventi di prevenzione e protezione effettuati. Indicazione della tempistica di rivalutazione del rischio, anche in relazione a modifiche strutturali / organizzative di rilievo.

NB: Quanto indicato in terza colonna non ha pretese di esaustività, si tratta di esemplificazioni.

Allegato n°2

Estratto dagli Indirizzi Generali della Regione Lombardia per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo (possibili interventi correttivi e di monitoraggio)

MISURE	AZIONI	NOTE DI COMMENTO
SOLUZIONI DI PREVENZIONE COLLETTIVA³ (di interfaccia con il gruppo/individui)	PERCORSI DI FORMAZIONE POST-VALUTAZIONE PER I LAVORATORI (per la gestione/ prevenzione dello stress)	<ul style="list-style-type: none"> - migliora la gestione dello stress nel gruppo - orientato al miglioramento motivazionale lavoratori - intervento inadeguato se non accompagnato da interventi sulla organizzazione
	PERCORSI DI FORMAZIONE POST-VALUTAZIONE PER IL TOP ED IL MIDDLE MANGEMENT (dirigenti / preposti)	<ul style="list-style-type: none"> - migliora la gestione dello stress nel gruppo - orientamento alla corresponsabilità - intervento inadeguato se non accompagnato da interventi sulla organizzazione
SOLUZIONI DI PREVENZIONE COLLETTIVA³ (di interfaccia con l'organizzazione)	MISURE TECNICHE (potenziamento automatismi tecnologici)	<ul style="list-style-type: none"> - miglior efficienza - scarso adattamento dei lav. anziani
	MISURE ORGANIZZATIVE RIFERITE ALLA ATTIVITA' LAVORATIVA (orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti, riprogrammazione attività)	<ul style="list-style-type: none"> - miglior coerenza anche nella organizzazione delle attività lavorative
	MISURE PROCEDURALI (definizione procedure di lavoro)	<ul style="list-style-type: none"> - miglioramento efficienza lavorativa - necessità di verificare l'applicative
	MISURE ORGANIZZATIVE ERGONOMICHE (design ergonomico del lavoro, dell'ambiente fisico e dei processi di lavoro)	<ul style="list-style-type: none"> - creazione d'una organizzazione ergonomica - interventi in fase progettuale - onerose dal punto di vista economico
	REVISIONE DELLA POLITICA INTERNA IN MATERIA (azioni di miglioramento della comunicazione interna, della gestione, delle relazioni, ecc.)	<ul style="list-style-type: none"> - miglior interfaccia individuo vs. organizzazione - intervento oneroso, necessità di soggetti dedicati
SOLUZIONI DI CONTENIMENTO INDIVIDUALE DEI CASI INDIVIDUATI NEL GRUPPO	INIZIATIVE ESTERNE DI SUPPORTO E ASSISTENZA AL LAVORATORE (counselling)	<ul style="list-style-type: none"> - sostegno ai singoli casi - misura protettiva a breve-medio termine a scarsa valenza preventiva
	INIZIATIVE INTERNE DI SUPPORTO E ASSISTENZA AL LAVORATORE (costituzione consultorio/sportello specialistico interno)	<ul style="list-style-type: none"> - sostegno ai singoli casi - orientata alle grandi aziende - misura protettiva a breve-medio termine a scarsa valenza preventiva
SORVEGLIANZA SANITARIA DEI GRUPPI A RISCHIO	INTERVENTI DI PROMOZIONE DELLA SALUTE RISPETTO AI FATTORI DI RISCHIO PRESENTI IN AZIENDA	<ul style="list-style-type: none"> - intervento orientato alla responsabilità sociale da parte delle singole realtà - intervento "complementare" rispetto alla sorveglianza sanitaria occupazionale classica
INTERVENTI DI MONITORAGGIO NEL TEMPO	MONITORAGGIO INTERNO AL PERCORSO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO	<ul style="list-style-type: none"> - valutazione dell'efficacia degli interventi preventivi e correttivi - variabile

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO NELLA SCUOLA

DESCRIZIONE GENERALE DEL METODO

Il metodo e gli strumenti proposti tengono conto di alcuni principi ed indirizzi desunti dalla letteratura sull'argomento (ormai molto abbondante, seppure non specifica per la scuola), di precedenti esperienze condotte dalla *Rete di scuole per la sicurezza della provincia di Treviso* tra il 2008 e il 2010 e dalla *Rete di scuole della provincia di Vicenza per la sicurezza* tra il 2009 e il 2010, delle indicazioni della *Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro* pubblicate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 18/11/2010 e dell'importante opera di consulenza e di accompagnamento offerta dal Gruppo regionale SPISAL sullo stress lavoro-correlato. Di seguito le indicazioni generali del metodo vengono brevemente descritte e commentate, per essere poi approfondite nelle sezioni successive.

Il metodo si suddivide in **due fasi**: valutazione e gestione dei rischi SL-C (vedi lo schema generale riportato alla pagina seguente).

La valutazione viene affidata ad un'apposita commissione, chiamata **Gruppo di Valutazione** (GV, vedi sez. C), e si basa sull'applicazione periodica dei seguenti **due strumenti**:

- una **griglia di raccolta di dati oggettivi**, che, raccogliendo informazioni su fatti e situazioni "spia" (o "sentinella", come li chiama la *Commissione consultiva permanente*), fornisce una fotografia oggettiva della realtà scolastica rispetto al tema trattato
- una **check list**, che indaga le possibili sorgenti di stress e alcune problematiche di tipo organizzativo, permettendo nel contempo di individuare possibili misure correttive, di prevenzione e/o di miglioramento.

La successiva fase gestionale è naturale competenza del dirigente scolastico, a partire dalle proposte operative formulate dal GV.

Oltre ad alcune **tabelle** che raccolgono una serie di note direttamente connesse alle voci della check list, altri strumenti di tipo gestionale proposti dal metodo sono:

- un **questionario soggettivo** sulla percezione della problematica SL-C, da somministrare al personale scolastico qualora le misure correttive poste in essere dopo una prima valutazione risultino inefficaci; e sarà presentato anche lo strumento alternativo del *focus group*, suggerito dalla *Commissione consultiva permanente*.
- un **pacchetto formativo** sul tema dei rischi SL-C, da utilizzare all'interno del piano di formazione del personale predisposto dalla scuola in coerenza con l'accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 sulla formazione ex art. 37 del D.Lgs. 81/2008.
Il metodo tiene conto delle indicazioni presenti in letteratura e fornite dalla *Commissione consultiva permanente* sul più ampio coinvolgimento dei lavoratori nel processo di valutazione e di gestione dei rischi SL-C; ciò avviene:
 - attraverso la costituzione di un GV misto, rappresentativo di tutti i lavoratori della scuola;
 - attraverso i momenti formativi rivolti a tutti i lavoratori, che possono rappresentare un'occasione per valutare la congruità degli strumenti d'indagine proposti
 - attraverso la somministrazione del questionario soggettivo a tutto il personale o l'applicazione di altri strumenti d'indagine soggettiva, quali i *focus group* con i lavoratori (nel caso in cui le misure correttive poste in essere dopo una prima valutazione risultino inefficaci)

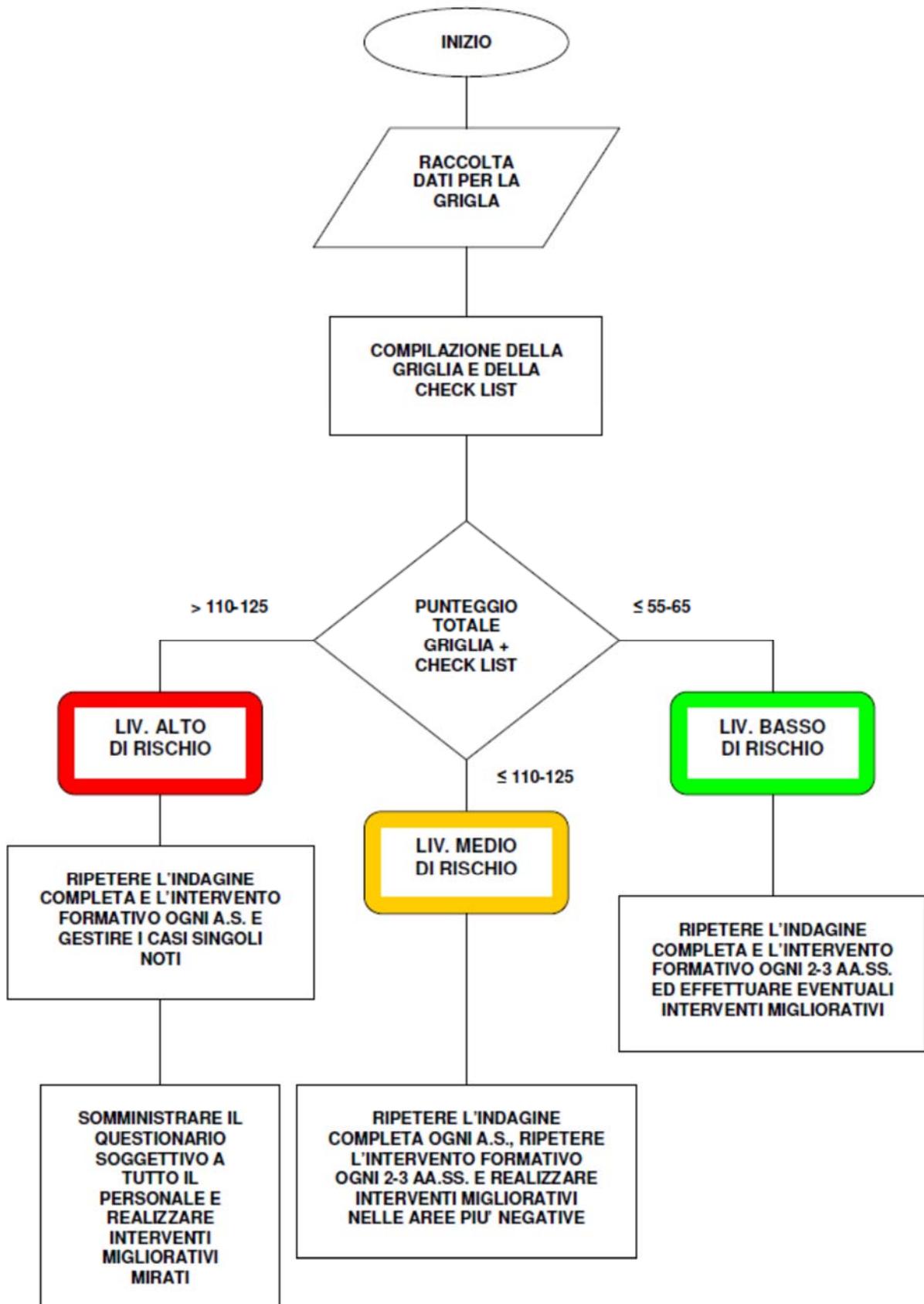
Nei limiti del possibile si è tenuto conto delle differenze che caratterizzano i diversi ordini e gradi di scuola, pur nella considerazione che le problematiche stress lavoro-correlate hanno una matrice comune e trasversale alle singole realtà. Laddove le istituzioni scolastiche siano suddivise in più plessi, la valutazione va organizzata sede per sede e gli strumenti a disposizione permettono di raccogliere dati ed informazioni importanti rispetto alle situazioni specifiche, che possono risultare anche molto diverse tra una sede e l'altra.

A partire da una serie di dati oggettivi e di giudizi su alcuni indicatori ambientali, di contesto e di contenuto del lavoro, il metodo analizza la situazione complessiva dell'istituzione scolastica (o della sede). Non si presta dunque a rilevare la presenza di situazioni particolari, né a trattarle adeguatamente, siano esse persone con problematiche specifiche o ambienti particolari (palestre, mense, ecc.); questi casi vanno trattati a parte, in una logica gestionale che non è comunque estranea al metodo stesso.

Nell'applicazione del metodo a realtà scolastiche particolari (istituti superiori con annessi convitti o aziende, licei ad indirizzo coreutico o musicale, ecc.), il GV avrà forse necessità di individuare ulteriori indicatori da inserire negli strumenti a disposizione, per rendere questi ultimi più consoni e coerenti alla situazione da analizzare.

E' opportuno sottolineare infine che il metodo è stato studiato in modo da richiedere esclusivamente risorse interne alle istituzioni scolastiche. La metodica e gli strumenti proposti sono infatti assolutamente compatibili con le competenze e le professionalità che normalmente si trovano all'interno di qualsiasi scuola e non richiedono pertanto il ricorso ad esperti esterni.

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



CRONOPROGRAMMA – VALUTAZIONE PRELIMINARE

DIAGRAMMA DI GANTT		SETTIMANE											
VALUTAZIONE S.L.C.		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
FASE PROPEDEUTICA	Individuazione con il coinvolgimento dell'R.L.S. dei "gruppi omogenei di lavoratori" da designare per il Gruppo di Valutazione	■											
	Costituzione formale del Gruppo di Valutazione		■										
	Formazione e coinvolgimento del Gruppo di Valutazione mediante consegna del Manuale INAIL "Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-Correlato" del 2011		■	■	■								
	Informazione e coinvolgimento di tutto il personale mediante consegna del Manuale INAIL - CCM "Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-Correlato nelle aziende" del 2015		■	■	■	■							
FASE PRELIMINARE	Compilazione della "Griglia dei dati oggettivi" da parte della segreteria dell'Istituto					■	■						
	Contatto con il Medico Competente e richiesta di eventuali segnalazioni che intenda proporre all'attenzione del G.V. (salvo che lo stesso non partecipi personalmente al Gruppo)					■	■						
	Prima convocazione del Gruppo di Valutazione e somministrazione delle check-list relative ai fattori "contenuto del lavoro" e "contesto del lavoro"							■	■				
	Trasmissione di tutti gli atti al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione per l'elaborazione dell'esito della fase preliminare della valutazione									■			

Considerata la struttura e la complessità dell'Istituto appare congruo che la valutazione preliminare possa concludersi entro 2 mesi dall'inizio delle attività.

DEFINIZIONE DEI GRUPPI OMOGENEI DI VALUTAZIONE

	GRUPPO OMOGENEO	NOTE
01	Personale insegnante	<i>Il presente gruppo omogeneo considera tutti i lavoratori aziendali che svolgono mansioni di docente.</i>
02	Personale amministrativo	<i>Il presente gruppo omogeneo considera tutti i lavoratori aziendali che svolgono mansioni di assistente amministrativo o assimilabile.</i>
03	Personale ausiliario	<i>Il presente gruppo omogeneo considera tutti i lavoratori aziendali che svolgono mansioni di collaboratore scolastico o assimilabile.</i>
04	Personale tecnico (solo Istituti Superiori)	<i>Il presente gruppo omogeneo considera tutti i lavoratori aziendali che svolgono mansioni di assistente tecnico o assimilabile.</i>

RISULTATO DELLA VALUTAZIONE (SI FACCIA RIFERIMENTO ALLA CHECK-LIST ALLEGATA, COMPILATA DAL GRUPPO DI VALUTAZIONE)

COD	PLESSO SCOLASTICO	GRIGLIA OGGETTIVA	(A) AMBIENTE DI LAVORO	(B) CONTESTO DEL LAVORO	(C1) CONTENUTO DEL LAVORO DOCENTI	(C2) CONTENUTO DEL LAVORO AMMINISTR.VI	(C3) CONTENUTO DEL LAVORO AUSILIARI	(C4) CONTENUTO DEL LAVORO TECNICI	TOTALE	RISCHIO
					Soglia 15	Soglia 18	Soglia 12	Soglia 15		
SL	Sede di Via Emilio Borsa, 45	19	10	14	8	15	13	6	85	MEDIO

INTERPRETAZIONE DEL RISULTATO

SOTTOAREA C4	PUNTEGGIO	LIVELLO DI RISCHIO	AZIONI DA ATTUARE
ESCLUSA	<= 60	BASSO	Ripetere l'intera indagine (griglia dati oggettivi + check-list) e l'intervento formativo ogni 2/3 anni scolastici a discrezione del Dirigente Scolastico, sentito il parere del gruppo di valutazione. Effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che comunque dovessero risultare negative
INCLUSA	<= 65		
ESCLUSA	<= 110	MEDIO	Ripetere l'intera indagine (griglia dati oggettivi + check-list) ogni anno scolastico e l'intervento formativo ogni 2/3 anni scolastici. Effettuare interventi migliorativi nelle aree hanno ottenuto un punteggio parziale >= al 50% del massimo.
INCLUSA	<= 125		
ESCLUSA	> 110	ALTO	Ripetere l'intera indagine (griglia dati oggettivi + check-list) ogni anno scolastico, somministrare il questionario soggettivo a tutto il personale e realizzare interventi migliorativi su tutti gli indicatori delle sezioni 2, 3 e 4 del questionario per cui è stato ottenuto un valore medio >=2. Ripetere l'intervento formativo ad ogni anno scolastico e definire specifiche azioni nei confronti di casi singoli noti (colloqui con il Dirigente Scolastico, sportelli d'ascolto, supporto di colleghi etc.)
INCLUSA	> 125		

ALLEGATI

In allegato alle pagine seguenti:

- 1) Atti originali redatti dal Gruppo di Valutazione.

Prot. n.

Oggetto: procedure per la valutazione del rischio Stress Lavoro Correlato

In data odierna si riuniscono i membri della nuova commissione "Valutazione del rischio Stress Lavoro Correlato", con il seguente ordine del giorno:

- Definizione ruoli
- Lettura documento
- Compilazione allegati
- Annotazione eventuali criticità nei vari item
- Ipotesi calendario d'incontri
- Varie ed eventuali

Viene compilato il foglio presenze con la definizione dei vari ruoli.

Non è presente il Medico Competente

Viene letto il documento per rendere partecipi tutti del lavoro che andrà a delinearsi.

L'obiettivo finale è redigere un DVR, che verrà presentato al R.S.P.P dott. Corbellini, prima di essere somministrato al personale dipendente.

Allegato 1:

si procede con la lettura e la compilazione, vengono fatti esempi, per comprendere meglio i punti, 2-3-4.

Per esposti viene inteso, scritto (es. il registro delle manutenzioni è un esposto, ma non è protocollato); ci accordiamo nel far partire la valutazione da settembre 2016, quindi a.f.2016-17; al punto 7-8 bisognerebbe verificare facendo una media tra n. dipendenti, giorni di malattia.

Inoltre decidiamo di cambiare la dicitura ATA(da noi non presente come figura), in amministrativo.

Punto 9, i tecnici e gli amministrativi hanno eseguito visite mediche come previsto dalla legge.

Allegato 2:

a parte la differenza di clima nei vari piani, non viene rilevato alcuna osservazione.

B – Area contesto di lavoro:

rileggiamo più volte gli item; chiederemo al R.S.P.P di poterlo calare più sulla nostra realtà, in quanto ci sono termini che indicano una realtà diversa (Istituto), abbiamo un'altra struttura organizzativa.

Attualmente non esistono circolari, ma visto considerato che spesso ci sono stati problemi nella comunicazione, decidiamo che per alcuni aspetti potremmo iniziare ad utilizzarle.

Item 5-6-7 punti critici, in parte anche dovuti al cambiamento di sede e alla nuova "organizzazione", che ha portato un carico di lavoro maggiore.

Allegato 4:

vengono discussi gli item; emerge che quest'anno il carico di lavoro è stato alto.

Il punto 5, non congruo con la realtà in cui siamo.

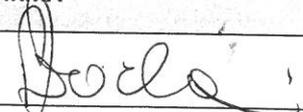
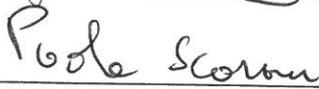
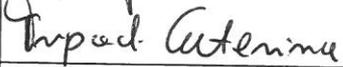
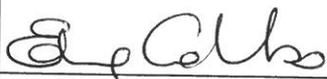
A termine dell'incontro, decidiamo la prossima data, utile a completare la compilazione del documento, 03.10.2017.

L'obiettivo è trovarci una volta al mese e concludere entro Dicembre, come da mandato del direttore, dott.ssa Barbara Vertemati.

Monza, 25.07.2017

COMPONENTI DEL GRUPPO DI VALUTAZIONE (G.V.)

Come previsto dalle linee guida USLL 20 di Verona la valutazione dei rischi stress lavoro-correlato è stata affidata ad un'apposita commissione, chiamata Gruppo di Valutazione e composta da:

FIGURE	NOMINATIVO	FIRMA
PRIMO COLLABORATORE DEL D.S.	ZORLONI PATRIZIA	
ADDETTO S.P.P. O REFERENTE INTERNO PER LA SICUREZZA	SEORZIN PAOLA	
R.L.S.	ALAGIA CATERINA	
RESPONSABILE QUALITA' (SOLO SCUOLE CERTIFICATE)	VERIENATI BARBARA	
COMPONENTE DOCENTE	SUDITI PAOLA	
COMPONENTE AMMINISTRATIVA	GARIBOLDI ZAIRA	
COMPONENTE AUSILIARIA	TRIPONI CATERINA	
COMPONENTE TECNICA (SOLO SCUOLE SUPERIORI)	COLOMBO ELENA	
MEDICO COMPETENTE (SE DESIGNATO E COINVOLTO)		

La compilazione e' avvenuta in data:

25/07/2017

PROSSIMA INCONTRO:

MARTEDI 03/10/2017 ORE 14.45

ISTITUTO SCUOLA PAOLO BORSA

SEGNARE CON UNA "X" LA RISPOSTA SCELTA

DAL 09/2016

N.	INDICATORE	CATEGORIA	SITUAZIONE OTTIMALE	SITUAZIONE D'ALLERTA	SITUAZIONE DI ALLARME
1	Numero di invii alla commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	Docenti	Nessun caso X	<= 10% dei casi	> 10% dei casi
		Personale ATA	Nessun caso X	<= 10% dei casi	> 10% dei casi
2	Numero di richieste di trasferimento N.P.	Docenti	Nessun caso	<= 10% dei casi	> 10% dei casi
		Personale ATA	Nessun caso	<= 10% dei casi	> 10% dei casi
3	Numero di richieste di spostamenti interni (CAMBIO MANSIONE MANSIONE)	Docenti	Nessun caso	<= 10% dei casi X	> 10% dei casi
		Personale ATA	Nessun caso X	<= 10% dei casi	> 10% dei casi
4	Numero di esposti o segnalazioni da parte del personale, classi o genitori pervenute a DS, DSGA, RLS MC (scruti)	Docenti	Nessun caso	<= 10% dei casi X	> 10% dei casi
		Personale ATA	Nessun caso X	<= 10% dei casi	> 10% dei casi
5	Numero di procedimenti per sanzioni disciplinari	Docenti	Nessun caso X	<= 10% dei casi	> 10% dei casi
		Personale ATA	Nessun caso X	<= 10% dei casi	> 10% dei casi
6	Indici infortunistici	Docenti	Diminuiti	Inalterati X	Aumentati
		Personale ATA	Diminuiti	Inalterati X	Aumentati
7	Indice generale medio delle assenze dal lavoro	Categoria unica	Diminuito	Inalterato X	Aumentato
8	Numero di giorni di assenza per malattia	Docenti	Diminuito	Inalterato X	Aumentato
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato X	Aumentato
9	Numero di visite dal M.C. (se designato) su richiesta del lavoratore	Docenti	Diminuito	Inalterato X	Aumentato
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato X	Aumentato

DATA COMPILAZIONE 28/11/2017 NOME COMPILATORE ELENA COLOMBO

ALLEGATO 2 CHECK LIST PER LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO DA COMPILARSI A CURA DEL GRUPPO DI VALUTAZIONE DELLO STRESS DELL'ISTITUTO

ISTITUTO SCUOLA PAOLO BIRSA *de*

SEGNI CON UNA "X" LA RISPOSTA SCELTA

A - AREA AMBIENTE DI LAVORO

N.	INDICATORE	SITUAZIONE BUONA	SITUAZIONE DISCRETA	SITUAZIONE MEDIOCRE	SITUAZIONE PESSIMA
1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria) delle aule e degli altri ambienti è adeguato ?	Sì, ovunque ed in ogni stagione	Sì, ma non ovunque e non sempre	No, in diversi ambienti e spesso X	No, in quasi tutti gli ambienti e quasi sempre
2	L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere ?	Sì, sempre	Sì, ma non dappertutto X	In molti ambienti no, anche di sera	Quasi ovunque no, anche di sera
3	C'è riverbero (rimbombo) nelle aule, negli altri ambienti in cui si fa lezione (palestra, laboratori) o in refettorio ?	No, anche se gli ambienti sono vuoti X	No, ma solo negli ambienti arredati e pieni	Sì, in tutti gli ambienti ma solo se sono vuoti	Sì, in tutti gli ambienti anche se sono pieni
4	La presenza di rumore esterno costringe l'insegnante ad alzare il tono di voce per farsi sentire ?	No, quasi mai	Qualche volta accade	In genere sì, ma solo in alcune aule X	Sì, spesso e in tutte le aule
5	Le aule e gli altri ambienti sono puliti ed in ordine ?	Sì, sempre	Sì, ma non sempre durante le lezioni	Spesso no durante le lezioni X	Quasi sempre no, anche prima delle lezioni
6	Gli spazi esterni (cortile, parco etc.) sono sufficienti e adeguati allo scopo ?	Sì	Sì, abbastanza X	Non del tutto	Decisamente no
7	La sede scolastica è facilmente raggiungibile (in auto o con altri mezzi) e accessibile ?	Sì, comodamente X	Sì, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva a determinate ore	No, mai

Note del gruppo di valutazione :



C1 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO [PERSONALE DOCENTE]

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

Note del gruppo di valutazione :

* 7 → IN ACCORDO CON IL C.T.P

C2 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO [PERSONALE AMMINISTRATIVO]

N.	INDICATORE	SITUAZIONE BUONA	SITUAZIONE DISCRETA	SITUAZIONE MEDIOCRE	SITUAZIONE PESSIMA
1	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte ?	Sì, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare	Generalmente sì, ma a volte capitano delle incombenze che non si sa a chi spettano *	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole
2	Il lavoro può procedere senza interruzioni ?	Sì, salvo eccezioni veramente rare	Generalmente sì, ma qualche volta può accadere che si venga interrotti per fare altro	Generalmente no, spesso accade che si venga interrotti per fare altro	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni *
3	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano consente di eseguire un compito alla volta ?	Sì, sempre	Generalmente sì, con qualche eccezione	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente	No, capita spesso di dover fare più cose contemporaneamente *
4	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile ?	Sì, all'inizio di ogni giornata si sa sempre cosa si dovrà fare	Generalmente sì, con qualche eccezione	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro *	No, è una continua emergenza, inizi la giornata e può capitare di tutto *
5	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA ?	Sì, sempre	Generalmente sì, con qualche eccezione	No, spesso c'è contrasto specie sulla priorità da dare a certe cose	No, quasi mai sono coerenti specie sui tempi e sulle priorità
6	Il software a disposizione è di facile impiego ?	Sì, non si blocca e c'è sempre il tempo per imparare ad usarlo	Sì, ma a volte si blocca e quello nuovo non arriva mai con largo anticipo per poterlo imparare *	No, spesso si blocca e quello nuovo arriva tardi	No, si blocca spessissimo e quello nuovo arriva all'ultimo momento
7	Il DSGA supporta il personale quando bisogna affrontare nuove procedure di lavoro o applicare una nuova normativa ?	Sì, sempre con cura e professionalità	Sì, anche se a volte un po' frettolosamente	Non sempre, a volte se ne disinteressa	Quasi mai e solo se si insiste

Note del gruppo di valutazione :

5 -> NON COERENTE CON NOSTRA ORGANIZZAZIONE
 6 -> SOFTWARE È DIVERSO DA QUELLO INTESO -
 FUNZIONA MA NON C'È MOLTO TEMPO PER
 IMPARARE A USARLO.
 7 -> NON PERTINENTE NON C'È DSGA

C3 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO [PERSONALE AUSILIARIO]

N.	INDICATORE	SITUAZIONE BUONA	SITUAZIONE DISCRETA	SITUAZIONE MEDIOCRE	SITUAZIONE PESSIMA
1	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte ?	Sì, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare	Generalmente sì, ma a volte capitano delle incombenze che non si sa a chi spettano	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole *
2	Il lavoro può procedere senza interruzioni ?	Sì, salvo eccezioni veramente rare	Generalmente sì, ma qualche volta può accadere che si venga interrotti per fare altro	Generalmente no, spesso accade che si venga interrotti per fare altro *	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni
3	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano consente di eseguire un compito alla volta ?	Sì, sempre	Generalmente sì, con qualche eccezione	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente	No, capita spesso di dover fare più cose contemporaneamente *
4	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile ?	Sì, all'inizio di ogni giornata si sa sempre cosa si dovrà fare	Generalmente sì, con qualche eccezione	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro	No, è una continua emergenza, inizi la giornata e può capitare di tutto *
5	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA ?	Sì, sempre *	Generalmente sì, con qualche eccezione	No, spesso c'è contrasto specie sulla priorità da dare a certe cose	No, quasi mai sono coerenti specie sui tempi e sulle priorità
6	Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego ?	Sì, generalmente non ci sono problemi	Sì, ma ce ne sono alcune molto vecchie e faticose da gestire	Diverse volte no, alcune non hanno le istruzioni e altre sono molto vecchie	Decisamente no, le macchine e le attrezzature creano molti problemi
7	Il carico di lavoro è ripartito equamente tra tutto il personale ?	Sì, c'è molta attenzione su questo aspetto	Generalmente sì, ma con qualche eccezione *	Non sempre, e quando succede non è ben chiaro il motivo	Spesso no e senza motivo plausibile

Note del gruppo di valutazione :

MANCANO MACCHINARI MA GLI ACQUISTI SONO IN STANBY PER MANCANZA DI TEMPO PER USARLI. SI PENSANO A MACCHINARI PER PULIZIE DI FINO A SCUOLA CHIUSA.

N.	INDICATORE	SITUAZIONE BUONA	SITUAZIONE DISCRETA	SITUAZIONE MEDIOCRE	SITUAZIONE PESSIMA
1	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte ?	Sì, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare	Generalmente sì, ma a volte capitano delle incombenze che non si sa a chi spettano ✗	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole
2	Il lavoro può procedere senza interruzioni ?	Sì, salvo eccezioni veramente rare	Generalmente sì, ma qualche volta può accadere che si venga interrotti per fare altro	Generalmente no, spesso accade che si venga interrotti per fare altro ✗	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni
*3	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano consente di eseguire un compito alla volta ?	Sì, sempre	Generalmente sì, con qualche eccezione ✗	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente	No, capita spesso di dover fare più cose contemporaneamente
4	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile ?	Sì, all'inizio di ogni giornata si sa sempre cosa si dovrà fare	Generalmente sì, con qualche eccezione ✗	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro	No, è una continua emergenza, inizi la giornata e può capitare di tutto
*5	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA ?	Sì, sempre	Generalmente sì, con qualche eccezione	No, spesso c'è contrasto specie sulla priorità da dare a certe cose	No, quasi mai sono coerenti specie sui tempi e sulle priorità
6	Le macchine e le attrezzature a disposizione (anche informatiche) sono di facile impiego ?	Sì, generalmente non ci sono problemi	Sì, ma ce ne sono alcune molto vecchie e faticose da gestire ✗	Diverse volte no, alcune non hanno le istruzioni e altre sono molto vecchie	Decisamente no, le macchine e le attrezzature creano molti problemi
*7	Il responsabile di laboratorio supporta il personale quando bisogna affrontare nuove procedure di lavoro o utilizzare nuove macchine o attrezzature ?	Sì, sempre con cura e professionalità	Sì, anche se a volte un po' frettolosamente	Non sempre, a volte se ne disinteressa	Quasi mai e solo se si insiste
8	Il personale opera stabilmente sempre nello stesso laboratorio ?	Sì ✗	Sì, ma con alcune eccezioni	No, spesso si è costretti a passare da un laboratorio all'altro	No, ad ogni anno scolastico si cambia laboratorio

Note del gruppo di valutazione :

*3 → SITUAZIONE MEDIOCRE PER IL LABORATORIO DI
INFORMATICA

*5 → NON COERENTE

*7 → RESPONSABILE DI LABORATORIO E DOCENTE
COINCIDONO

COMPONENTI DEL GRUPPO DI VALUTAZIONE (G.V.)

Come previsto dalle linee guida USLL 20 di Verona la valutazione dei rischi stress lavoro-correlato è stata affidata ad un'apposita commissione, chiamata Gruppo di Valutazione e composta da:

FIGURE	NOMINATIVO	FIRMA
PRIMO COLLABORATORE DEL D.S.	ZORLONI PATRIZIA	<i>Zorloni</i>
ADDETTO S.P.P. O REFERENTE INTERNO PER LA SICUREZZA	SCORZIN PAOLA	<i>Paola Scorzin</i>
R.L.S.	ALAGIA CATERINA	<i>Alagia</i>
RESPONSABILE QUALITA' (SOLO SCUOLE CERTIFICATE)	VERTEMATI BARBARA	
COMPONENTE DOCENTE	SIDDI PAOLA	<i>Siddi Paola</i>
COMPONENTE AMMINISTRATIVA	GARIBOLDI ZAIRA	<i>Zaira Gariboldi</i>
COMPONENTE AUSILIARIA	TRIFODI CATERINA	<i>Trifodi Caterina</i>
COMPONENTE TECNICA (SOLO SCUOLE SUPERIORI)	COLOMBO ELENA	<i>Elena Colombo</i>
MEDICO COMPETENTE (SE DESIGNATO E COINVOLTO)		

La compilazione e' avvenuta in data: 28/11/2017