



**Corso di formazione R.S.P.P.  
D.Lgs. 81/2008 e Accordo Stato Regioni del 07.07.2016**

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

***La valutazione del rischio stress  
lavoro correlato  
Alcol e lavoro  
UD7***

***Dr.ssa Marina Corti  
SPSAL Reggio Emilia***

***Ottobre 2020***

**DEFINIZIONE**

**DELLO 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

## **NIOSH**

### ***Istituto nazionale per la sicurezza e la salute sul lavoro***

E' l'agenzia federale degli Stati Uniti agenzia incaricata di condurre ricerche e formulare raccomandazioni per la prevenzione degli infortuni e delle malattie legate al lavoro. E' stato istituito per contribuire a garantire condizioni di lavoro sicure e salutare fornendo ricerca, informazione, istruzione e formazione nel campo della sicurezza e salute sul lavoro. Non emette norme di legge ma sviluppa raccomandazioni, effettua ricerca, fornisce informazioni e conoscenze che sono tradotte in prodotti e servizi e fornite a chi ne fa richiesta a livello mondiale.

3

## **L'APPROCCIO DEL NIOSH**

- le condizioni di lavoro svolgono un ruolo primario nel causare stress.
- il ruolo dei fattori individuali non è ignorato
- l'esposizione a condizioni di lavoro stressanti (chiamate fattori di stress o stressors) possono avere una influenza diretta sulla sicurezza e salute dei lavoratori
- altri fattori individuali e situazionali possono intervenire per rafforzare o indebolire questa influenza

*Il bisogno di una persona di accudire la madre malata è un esempio comune di come un fattore individuale e fattori situazionali possono intensificare gli effetti di stressanti condizioni di lavoro*

4

## **L'APPROCCIO DEL NIOSH**

Lo stress da lavoro può essere definito come la risposta fisica ed emotiva che si verifica quando le richieste del lavoro non corrispondono alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore

*Il concetto di stress da lavoro è spesso confuso con la sfida la sfida eccita psicologicamente e fisicamente, e ci motiva ad apprendere nuove competenze.*

*Quando vinciamo una sfida, ci sentiamo rilassati e soddisfatti. Così, la sfida è un ingrediente importante per un lavoro sano e produttivo*

## **FATTORI CHE ENTRANO IN GIOCO NELLO STRESS**

### **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/SITUAZIONI**

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

## **EFFETTI DELLO STRESS A BREVE TERMINE**

- **MANIFESTAZIONI EMOTIVE** (*ansia, depressione, etc.*)
- **MANIFESTAZIONI COGNITIVE** (*deficit memoria, concentrazione, etc.*)
- **MANIFESTAZIONI COMPORTAMENTALI** (*comportamento alimentare, consumo alcool, tabacco, psicofarmaci, etc.*)
- **MANIFESTAZIONI FISIOLOGICHE** (*aumento cortisolo*)
- **MANIFESTAZIONI PATOLOGICHE** 

7

## **MANIFESTAZIONI PATOLOGICHE A MEDIO - LUNGO TERMINE**

- **DISTURBI DEL SONNO** (*insonnia/ipersonnia, bruxismo...*)
- **MALATTIE CARDIOVASCOLARI** (*cardiopatia ischemica, ipertensione arteriosa...*)
- **MALATTIE GASTROINTESTINALI** (*colon irritabile, ulcera peptica, reflusso gastroesofageo...*)
- **MALATTIE CUTANEE** (*psoriasi, orticaria, infezioni da herpes virus, dermatiti eczematose...*)
- **DISFUNZIONI ORMONALI** (*alterazioni mestruali...*)
- **PATOLOGIE IMMUNITARIE** (*riduzione delle difese immunitarie ...*)
- **DISORDINI MUSCOLO SCHELETRICI** (*fibromialgia...*)
- **BURNOUT**

## **CHE COS'E' IL BURNOUT?**

è una tipologia specifica di disagio psicofisico connesso al lavoro che interessa diversi operatori e professionisti impegnati quotidianamente e ripetutamente in attività che implicano le relazioni interpersonali, le cosiddette professioni d'aiuto o "helping professions"

ma anche coloro che, pur avendo obiettivi lavorativi diversi dall'assistenza, entrano continuamente in contatto con persone che vivono stati di disagio o sofferenza:

medici, infermieri, psicologi, assistenti sociali, insegnanti, agenti delle forze dell'ordine, operatori del volontariato...

## **MANIFESTAZIONI DEL BURNOUT**

- esaurimento emotivo
- atteggiamento spesso cinico
- sentimento di ridotta realizzazione personale, frustrazione e insoddisfazione
- ridotta empatia nei confronti delle persone delle quali dovrebbe occuparsi

Il soggetto tende a sfuggire l'ambiente lavorativo assentandosi sempre più spesso e lavorando con sempre meno entusiasmo ed interesse

spesso è presente malessere fisico, sintomi psicosomatici come (insonnia) e psicologici (depressione)

## **MANIFESTAZIONI DEL BURNOUT**

I disagi si avvertono dapprima nel campo professionale

ma poi vengono con facilità trasportati  
sul piano personale:

potendo sfociare in situazioni pericolose del tipo  
l'abuso di alcol, di sostanze psicoattive finanche al  
rischio di suicidio

11

## **LE FASI DEL BURNOUT**

1. "entusiasmo idealistico" il soggetto che ha scelto un lavoro di tipo assistenziale è oltremodo entusiasta e pieno di idee
2. "stagnazione" il soggetto, sottoposto a carichi di lavoro e di stress eccessivi, inizia a rendersi conto di come le sue aspettative non coincidano con la realtà lavorativa. L'entusiasmo, l'interesse ed il senso di gratificazione legati alla professione iniziano a diminuire.

12

## **LE FASI DEL BURNOUT**

3. "frustrazione" il soggetto affetto da burnout avverte sentimenti di inutilità, inadeguatezza, insoddisfazione, uniti alla percezione di essere sfruttato, oberato di lavoro e poco apprezzato; spesso tende a mettere in atto comportamenti di fuga dall'ambiente lavorativo, ed eventualmente atteggiamenti aggressivi verso gli altri o verso se stesso
4. "apatia" l'interesse e la passione per il proprio lavoro si spengono completamente e all'empatia subentra l'indifferenza, fino ad una vera e propria "morte professionale"

## **COME VIENE PERCEPITO**

### **IL BURNOUT**

#### sovraccarico di lavoro:

- viene percepito un carico di lavoro eccessivo  
(le richieste lavorative sono così elevate da esaurire le energie individuali al punto da non rendere possibile il recupero) o anche, in presenza di un carico ragionevole,
- il tipo di lavoro non è adatto alla persona  
(si percepisce di non avere le abilità per svolgere una determinata attività)
- il carico emotivo del lavoro è troppo elevato  
(il lavoro scatena una serie di emozioni che sono in contraddizione con i sentimenti della persona)

## **COME VIENE PERCEPITO**

### **IL BURNOUT**

sensu di impotenza: il soggetto non ritiene che ciò che fa o vuole fare riesca ad influire sull'esito di un determinato evento.

• mancaza di controllo: l'individuo percepisce di avere insufficiente controllo sulle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro oppure non ha sufficiente autorità per attuare l'attività nella maniera che ritiene più efficace.

• riconoscimento: si percepisce di ricevere un riconoscimento inadeguato per il lavoro svolto

15

## **COME VIENE PERCEPITO**

### **IL BURNOUT**

• sensu di comunita: crolla il senso di appartenenza comunitario all'ambiente di lavoro, ovvero si percepisce che manca il sostegno, la fiducia reciproca ed il rispetto e le relazioni vengono vissute in modo distaccato ed impersonale

• assenza di equità: non viene percepita l'equità nell'ambiente di lavoro nell'assegnazione dei carichi di lavoro e della retribuzione o l'attribuzione di promozioni e avanzamenti di carriera

16



## **COME VIENE PERCEPITO**

### **IL BURNOUT**

• valori contrastanti: si vive un conflitto di valori all'interno del contesto, la persona non condivide i valori che l'organizzazione trasmette oppure i valori non trovano corrispondenza, a livello organizzativo, nelle scelte operate e nella condotta

17

## **CONSEGUENZE DEL BURNOUT**

### **A livello individuale:**

- Atteggiamenti negativi verso i clienti/utenti
- Atteggiamenti negativi verso se stessi
- Atteggiamenti negativi verso il lavoro
- Atteggiamenti negativi verso la vita
- Calo della soddisfazione lavorativa
- Calo dell'impegno verso l'organizzazione
- Riduzione della qualità della vita personale
- Peggioramento dello stato di salute

18

## **CONSEGUENZE DEL BURNOUT**

### **A livello organizzativo:**

- Aumento dell'assenteismo
- Aumento del turnover
- Calo della performance
- Calo della qualità del servizio
- Calo della soddisfazione lavorativa

19

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

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

" VALUTAZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI IN AMBIENTE SCOLASTICO.

ANALISI E GESTIONE NEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI"  
Dot. Vittorio Lodolo d'Oria  
(componente collegio medico per l'inabilità al lavoro ASL MI, resp. Sett. "Scuola e Sanità" Fondazione IARD)

14 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. LODOLO D'ORIA, G. BULGARINI D'ELCI\*, P. BONOMI\*\*\*, M. DELLA TORRE DI VALSASSINA\*\*\*\*, A. IOSSA FASANO\*\*\*\*, VALENTINA GIANNELLA\*\*\*\*\*, MARIA FERRARI\*\*\*\*\*, FRANCESCA WALDIS\*\*\*\*\*, 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'Asteria Ospedaliera Fatebenefratelli, Milano  
\*\*\*\*Psichiatra psicoanalista 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 Auxologico 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

Pervenuto il 16.10.2008 - Accettato il 11.3.2009

Corrispondenza: Dott. V. Lodolo D'Oria, 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 Chiaromonte 19, 20148 Milano  
Tel. 335-7749093 - Fax 02-59989140 - E-mail: [vittorio.lodolodoria@fondazioneiard.it](mailto:vittorio.lodolodoria@fondazioneiard.it)

## 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

## **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

23

## **STRESS LAVORO-CORRELATO**

### **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

24

## ***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.

25

## ***ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS LAVORO -CORRELATO***

**E' stato siglato l'8 ottobre 2004 a Bruxelles nel quadro del dialogo sociale tra sindacato Europeo, associazione europea artigianato e le organizzazioni datoriali europee.**

**Impegna i membri delle parti sociali nei vari Stati membri e nei paesi dell'Area Economica Europea ad attuarlo ed implementarlo in accordo con le procedure, le normative e le pratiche del proprio paese.**

26

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

### **ART. 2 - FINALITA'**

- **MIGLIORARE LA CONSAPEVOLEZZA E LA COMPRESIONE DELLO STRESS DA LAVORO DA PARTE DEI DATORI DI LAVORO, DEI LAVORATORI E DEI LORO RAPPRESENTANTI**
- **OFFRIRE UN MODELLO CHE CONSENTA DI INDIVIDUARE E DI PREVENIRE O GESTIRE I PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO**

**L'ACCORDO NON RIGUARDA NÉ LA VIOLENZA, NÉ LA SOPRAFFAZIONE SUL LAVORO, NÉ LO STRESS POST-TRAUMATICO**

**NON RIGUARDA IL MOBBING!**

27

## **ACCORDO EUROPEO...**

### **ART. 4 - INDIVIDUAZIONE DEI PROBLEMI**

- **INDICATORI DI STRESS** (alto assenteismo o un'elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti, etc.)
- **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...**

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

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

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

## **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

..... **prorogato al 31/12/2010**

### ***Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro***

**E' un organismo individuato dal D.Lgs. 81/08 composto da:**

- **rappresentanti delle amministrazioni pubbliche (ministeri del Lavoro e delle politiche sociali, Salute, Sviluppo economico, Interno, Difesa, Infrastrutture, Trasporti, Politiche agricole alimentari e forestali, Solidarietà sociale e Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica)**
- **rappresentanti delle Regioni e delle Province autonome di Trento e di Bolzano**
- **esperti designati delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori**
- **si avvale della consulenza dell'Inail**

### ***Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro***

- **Opera presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**
- **analizza i problemi applicativi della normativa e formula proposte di miglioramento**
- **esprime pareri sui piani annuali delle attività di vigilanza**
- **stabilisce le attività di promozione e le azioni di prevenzione**
- **valida le buone prassi in materia di sicurezza e salute;**
- **predispone le procedure standardizzate di effettuazione della valutazione dei rischi**
- **valorizza gli accordi sindacali, i codici di condotta, i codici etici adottati volontariamente, da parte di datori di lavoro, lavoratori e tutti i soggetti interessati**
- **valutare le problematiche inerenti l'attuazione di direttive comunitarie e convenzioni internazionali in materia...**



**DOCUMENTO DI VALUTAZIONE  
DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO**

33

**DOCUMENTO DI VALUTAZIONE  
DELLO STRESS LAVORO-  
CORRELATO**

- ai sensi dell'art. 28 del d.lgs 81/08 s.m.i
- redatto secondo i criteri indicati dall'art.4 dell'accordo europeo
- obbligatoria dal 31.12.2010
- nel rispetto delle indicazioni della Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro
- come in ogni documento di valutazione dei rischi dovranno essere esplicitati:
  - i criteri e i metodi utilizzati per la raccolta e l'elaborazione delle informazioni
  - le misure adottate nel caso la valutazione indichi la necessita' di intervento
  - i tempi per la realizzazione

## ACCORDO EUROPEO...

### ART. 4 - INDIVIDUAZIONE DEI PROBLEMI

- **INDICATORI DI STRESS** (alto assenteismo o un'elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti, etc.)
- **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.)

## PERCORSO METODOLOGICO

### VALUTAZIONE PRELIMINARE

(indicatori oggettivi e verificabili)

- I. Eventi sentinella (indici infortunistici; assenze; etc.)
  - II. Fattori di contenuto
  - III. Fattori di contesto
- } obbligatorio sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST

Se dalla valutazione preliminare emerge la presenza di rischio occorre mettere in atto

### AZIONI CORRETTIVE E MIGLIORATIVE,

verificare se efficaci, se non efficaci si procede alla

### VALUTAZIONE APPROFONDATA

## VALUTAZIONE PRELIMINARE

lo SCOPO della valutazione preliminare è verificare

- gli indicatori di effetto “eventi sentinella” che forniscono informazioni su quello che non “funziona” e quali le misure di prevenzione necessarie
- se le misure di prevenzione già “in essere” sono adeguate o se ne devono essere adottate altre
- condizioni disfunzionali dell’organizzazione del lavoro e del suo contesto ambientale e relazionale “fattori di contenuto” e “fattori di contesto” del lavoro

## VALUTAZIONE PRELIMINARE

deve essere OGGETTIVA:

- devono essere indicati, per ciascun parametro considerato come eventi sentinella i dati con le relative fonti (documenti aziendali) che consentono di confermare il carattere di autenticità e oggettività alla valutazione effettuata
- per ogni indicatore di fattore di contenuto e contesto devono essere indicate le misure preventive predisposte dall’azienda con i relativi documenti o elementi facilmente verificabili che le attestino
- devono essere riportate anche le osservazioni degli RLS e/o dei lavoratori sentiti in fase di valutazione, soprattutto se discordanti con le conclusioni espresse dal team

# PERCORSO METODOLOGICO

## VALUTAZIONE PRELIMINARE

(indicatori oggettivi e verificabili)

- I. Eventi sentinella (indici infortunistici; assenze; etc.)
  - II. Fattori di contenuto
  - III. Fattori di contesto
- } obbligatorio sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST

Se dalla valutazione preliminare emerge la presenza di rischio occorre mettere in atto

### AZIONI CORRETTIVE E MIGLIORATIVE,

verificare se efficaci, se non efficaci si procede alla

### VALUTAZIONE APPROFONDATA

# VALUTAZIONE PRELIMINARE

## EVENTI SENTINELLA

- indici infortunistici
- assenze per malattia
- assenze dal lavoro
- ferie non godute
- trasferimenti interni richiesti dal personale
- rotazione del personale
- procedimenti e sanzioni disciplinari
- richieste di visita medica al medico competente o invio alla CMV
- lamentele formalizzate...

## EVENTI SENTINELLA

Sono **SEGNALI** che possono indicare la presenza di stress.

- sono fenomeni che di per sé hanno una loro specifica spiegazione: gli infortuni avvengono per il rischio infortunistico, le assenze per malattie per lo stato di salute dei lavoratori, il turnover dovuto all'invecchiamento ecc.
- quando però questi fenomeni si verificano in modo inspiegabile, protratti nel tempo... è verosimile che siano dovuti ad altra causa
- se la condizione è protratta nel tempo, è più ragionevole pensare che la causa sia da riferire ad una condizione comune di malessere, che può indurre comportamenti di fuga dal lavoro.

## CHECKLIST - AREA INDICATORI AZIENDALI

Andamento negli ultimi 3 anni

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

PUNTEGGIO



LIVELLO di  
RISCHIO

42

# PERCORSO METODOLOGICO

## VALUTAZIONE PRELIMINARE

(indicatori oggettivi e verificabili)

- I. Eventi sentinella (indici infortunistici; assenze; etc.)
  - II. Fattori di contenuto
  - III. Fattori di contesto
- } obbligatorio sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST

Se dalla valutazione preliminare emerge la presenza di rischio occorre mettere in atto

### AZIONI CORRETTIVE E MIGLIORATIVE,

verificare se efficaci, se non efficaci si procede alla

### VALUTAZIONE APPROFONDATA

## FATTORI DI CONTENUTO

**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*

## **C H E C K L I S T - C O N T E N U T O 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	Adeguato illuminamento 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	Adeguata 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

45

## **C H E C K L I S T - C O N T E N U T O 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**

# PERCORSO METODOLOGICO

## VALUTAZIONE PRELIMINARE

(indicatori oggettivi e verificabili)

- I. Eventi sentinella (indici infortunistici; assenze; etc.)
  - II. Fattori di contenuto
  - III. Fattori di contesto
- } obbligatorio sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST

Se dalla valutazione preliminare emerge la presenza di rischio occorre mettere in atto

### AZIONI CORRETTIVE E MIGLIORATIVE,

verificare se efficaci, se non efficaci si procede alla

### VALUTAZIONE APPROFONDATA

## FATTORI DI CONTESTO

**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...*

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



## **C H E C K L I S T - A R E A D I C O N T E S T O**

### 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

## **C H E C K L I S T - A R E A D I C O N T E S T O**

### 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

## **C H E C K L I S T - A R E A D I C O N T E S T O**

### 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

<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>0</b>	<b>1</b>

PUNTEGGIO  
FINALE

↓  
LIVELLO di  
RISCHIO

51

## **PERCORSO METODOLOGICO**

### VALUTAZIONE PRELIMINARE

(indicatori oggettivi e verificabili)

- I. Eventi sentinella (indici infortunistici; assenze; etc.)
  - II. Fattori di contenuto
  - III. Fattori di contesto
- } obbligatorio sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST

Se dalla valutazione preliminare emerge la presenza di  
rischio occorre mettere in atto

### AZIONI CORRETTIVE E MIGLIORATIVE,

verificare se efficaci, se non efficaci si procede alla

### VALUTAZIONE APPROFONDATA

## **COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI**

- **obbligatorio nella fase preliminare della valutazione, il coinvolgimento dei lavoratori o i loro rappresentanti (RLS interno / RLS territoriale) “sentiti” in relazione alla valutazione dei fattori di CONTENUTO e CONTESTO**
- **il parere dei lavoratori è importante nella valutazione degli aspetti organizzativi, ambientali e relazionali perché è, in alcuni casi, in grado di mettere in evidenza problematiche relative al proprio specifico lavoro e di indicare le fasi del ciclo lavorativo e le mansioni interessate dalle problematiche**
- **la scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata**
- **l'esistenza di valutazioni divergenti tra parte datoriale e lavoratori può costituire motivo di ricorso a metodi di valutazione approfondita**

53

## **QUALI E QUANTI GLI STRUMENTI UTILI PER LA VALUTAZIONE PRELIMINARE?**

- **Lista di controllo INAIL**
- **Linee operative per le imprese con meno di 30 lavoratori – adattamento Regione Veneto**
- **Metodo per aziende fino a 10 lavoratori - Regione Toscana**
- **Linee applicative Regione Emilia Romagna 2017**
- **Metodo della Regione Basilicata**
- **Altro...**

54

## 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



REGIONE TOSCANA

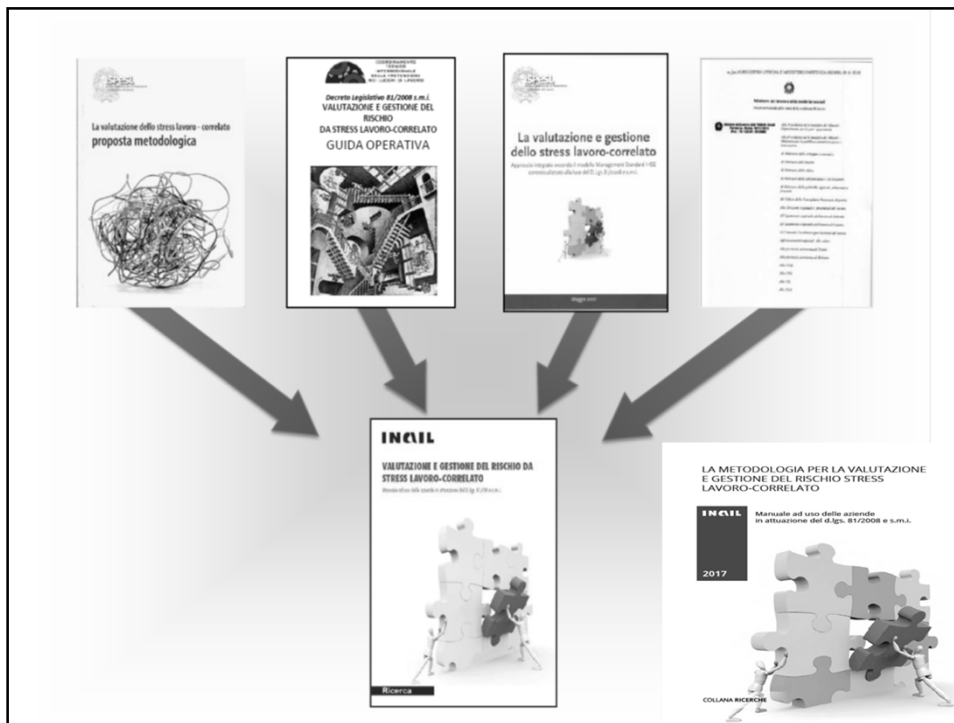
Anche per aziende che occupano fino a 10 lavoratori



## 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"





← → 🏠 🔒 Sicuro | <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/publicazioni/catalogo-generale/pubbl-la-metodologia-per-i>

**INAIL** Cerca nel portale 🔍

ISTITUTO   ATTIVITÀ   ATTI E DOCUMENTI   COMUNICAZIONE   SERVIZI PER TE   SUPPORTO   ACCEDI AI SERVIZI ONLINE

Home > Comunicazione > Pubblicazioni > Catalogo Generale

- > Avvisi e scadenze
- > Sala Stampa
- > Campagne
- > Pubblicazioni
  - > Catalogo Generale
  - > Come acquisire una pubblicazione
  - > Rapporti e relazioni inail
  - > Quaderni di ricerca
  - > Quaderni del Civ
  - > Dati inail
  - > Rivista Infortuni
  - > Bollettino trimestrale
  - > Superabile
  - > News ed eventi
  - > Multimedia

### La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato

L'attuale monografia costituisce la nuova edizione del precedente manuale "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato (ed. 2011)".

Nella pubblicazione sono illustrate le novità derivanti dall'attività di ricerca del Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale su questo tema. A sei anni dalla sua creazione e diffusione, grazie all'adozione della metodologia da parte di un consistente numero di aziende, ben distribuite sul territorio italiano e rappresentative dei vari settori produttivi, è stato possibile integrare i risultati delle attività di ricerca con le esperienze derivanti da autorevoli collaborazioni nazionali ed internazionali, per aggiornare e ottimizzare gli strumenti metodologici offerti, al fine di supportare ulteriormente le aziende che effettuano la valutazione e gestione di questo rischio.

Prodotto: volume  
 Edizioni: Inail - 2017  
 Disponibile in: Consultabile anche in rete  
 Info: [ipqunificazione-comunicazione@inail.it](mailto:ipqunificazione-comunicazione@inail.it)

[La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato \(pdf - 2,03 mb\)](#)

Ultimo aggiornamento: 16/10/2017

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/stress-lavoro-nuova-piattaforma.html&tipo=news> 58



<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/catalogo-generale/valutazione-e-gestione-del-rischio-stress-lavoro-correlato.html>

Accedi all'area riservata

[Accedi](#)

- 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**

59

## STRESS LAVORO-CORRELATO NELLA SCUOLA



La valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato deve essere coerente con le linee guida prodotte da INAIL e con le indicazioni generali ed operative della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ex art. 6 del D.Lgs. 81/08, contenute nella Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18.11.10.

60

# Esempio di documento di valutazione dei rischi proposto come traccia da AUSL di RE e che prevede anche la valutazione dello stress lavoro correlato aggiornato al 2017

**DOCUMENTO  
DI VALUTAZIONE DEI RISCHI**  
 Ai sensi del D.Lgs. 81/2008  
 Revisione n.6 - Aggiornamento 2017

Il presente Documento di Valutazione dei Rischi è stato realizzato nella sua prima stesura nel 1997 dai Servizi Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro (SPSAL) - Dipartimento di Prevenzione - dell'At. USL di Reggio Emilia, nell'ambito del progetto "Prevenzione Scuola Lavoro".

È stato progressivamente rivisto in tempi successivi: nel 2002, su mandato del M.I.U.R. da un Gruppo di lavoro coordinato dall'Ufficio Scolastico Regionale della Regione Emilia-Romagna incaricato di realizzare la pianificazione e-learning di formazione per i Dirigenti delle Istruzioni Scolastiche a livello nazionale ("Approfondimenti normativi sulla sicurezza"), nel Febbraio 2006, dai SPSAL, in occasione della presentazione degli "Indirizzi Interpretativi sull'applicazione del D.Lgs. 626 sulla Scuola", in ragione dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 81 del 09/04/2008 "Norma generale di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro", e del successivo aggiornamento del 03.08.2009 Decreto Legislativo n. 106, dal SPSAL dell'At. USL di Reggio Emilia.

Il presente documento rappresenta la settantesima 2017 anch'ora in via provvisoria su mandato del M.I.U.R. (Gruppo di lavoro coordinato dall'Ufficio Scolastico Regionale della Regione Emilia-Romagna).

**NOTE**  
 Il Documento di Valutazione dei Rischi proposto è da intendersi come esempio pratico. Può essere di ausilio ad una stesura definitiva che tenga conto della specificità della singola Scuola. Anche la Checklist in uso costituisce rappresentazione solo una base di partenza, che può essere integrata o modificata in funzione della specifica problematica esistente.

Le parti segnalate con (\*) indicano le modifiche introdotte rispetto alla precedente edizione.

Il documento è stato rivisitato da un gruppo di lavoro costituito da esperti del Dipartimento di Sanità Pubblica dell'At. USL di Reggio Emilia.

S.a. STRESS LAVORO-CORRELATO (C)		Aspetti organizzativi e gestionali					
n.	oggetto della valutazione	misure adottabili / note	osservazioni del valutatore	P	D	R e n	Data realizza.
14	È stata effettuata la valutazione del rischio stress lavoro correlato secondo i contenuti dell'ACCORDO - STIPENDIO SULLA STRESS SUL LAVORO (8/10/2004) e sui progetti della Indagine della Commissione consultiva permanente (D.M. 18/11/2010)?	Stipendio in riferimento al progetto della Commissione consultiva permanente, "Stipendio sul lavoro" (8/10/2004) e sui progetti della Indagine della Commissione consultiva permanente (D.M. 18/11/2010)					
15	Sono stati presi in esame i "gruppi esposti" di lavoratori presenti nella scuola (docenti, non docenti)?	Stipendio in riferimento al progetto della Commissione consultiva permanente, "Stipendio sul lavoro" (8/10/2004) e sui progetti della Indagine della Commissione consultiva permanente (D.M. 18/11/2010)					
16	Nella VALUTAZIONE PRELIMINARE sono stati analizzati i seguenti aspetti "sensibili": <input type="checkbox"/> assente per malattia <input type="checkbox"/> turnover <input type="checkbox"/> specifici o frequenti lamenti dei lavoratori <input type="checkbox"/> indici inferenziali <input type="checkbox"/> procedimenti e sanzioni <input type="checkbox"/> indici inferenziali <input type="checkbox"/> segnalazioni del medico competente	Stipendio in riferimento al progetto della Commissione consultiva permanente, "Stipendio sul lavoro" (8/10/2004) e sui progetti della Indagine della Commissione consultiva permanente (D.M. 18/11/2010)					

# STRESS LAVORO-CORRELATO NELLA SCUOLA

<p>144 I predetti eventi sensibili sono stati valutati sulla base dell'andamento nel tempo?</p> <p>145 Nella VALUTAZIONE PRELIMINARE quali Fattori di contesto del lavoro sono stati analizzati?  <input type="checkbox"/> ambiente di lavoro ed attrezzature  <input type="checkbox"/> corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti  <input type="checkbox"/> carichi, ritmi di lavoro  <input type="checkbox"/> orario di lavoro, turni</p> <p>146 Nella VALUTAZIONE PRELIMINARE quali Fattori di contesto del lavoro sono stati analizzati?  <input type="checkbox"/> comunicazione  <input type="checkbox"/> ruolo nell'ambito dell'organizzazione  <input type="checkbox"/> l'evoluzione e lo sviluppo di carriera  <input type="checkbox"/> autonomia decisionale e controllo  <input type="checkbox"/> rapporti interpersonali al lavoro  <input type="checkbox"/> interfaccia casa-lavoro</p> <p>147 Dalla VALUTAZIONE PRELIMINARE EMERGONO elementi di rischio?</p> <p>148 Quali interventi correttivi sono stati previsti?</p>	<p>Individuare analizzatori gli eventi sensibili degli ultimi 3 anni.</p> <p>Stipendio in riferimento al progetto della Commissione consultiva permanente, "Stipendio sul lavoro" (8/10/2004) e sui progetti della Indagine della Commissione consultiva permanente (D.M. 18/11/2010)</p> <p>Stipendio in riferimento al progetto della Commissione consultiva permanente, "Stipendio sul lavoro" (8/10/2004) e sui progetti della Indagine della Commissione consultiva permanente (D.M. 18/11/2010)</p> <p>Stipendio in riferimento al progetto della Commissione consultiva permanente, "Stipendio sul lavoro" (8/10/2004) e sui progetti della Indagine della Commissione consultiva permanente (D.M. 18/11/2010)</p> <p>Stipendio in riferimento al progetto della Commissione consultiva permanente, "Stipendio sul lavoro" (8/10/2004) e sui progetti della Indagine della Commissione consultiva permanente (D.M. 18/11/2010)</p> <p>Stipendio in riferimento al progetto della Commissione consultiva permanente, "Stipendio sul lavoro" (8/10/2004) e sui progetti della Indagine della Commissione consultiva permanente (D.M. 18/11/2010)</p>	<p>149 Quali interventi correttivi sono stati adottati?</p> <p>150 L'adozione di interventi correttivi è stata efficace?</p> <p>151 Quali strumenti sono stati utilizzati per la VALUTAZIONE APPROFONDIRITA (previdenza e gestione)?  <input type="checkbox"/> questionari  <input type="checkbox"/> focus group  <input type="checkbox"/> interviste semi-strutturate</p> <p>152 Per analizzare l'efficacia degli interventi è previsto un monitoraggio nel tempo (valutazione post-intervento)?</p>	<p>Stipendio in riferimento al progetto della Commissione consultiva permanente, "Stipendio sul lavoro" (8/10/2004) e sui progetti della Indagine della Commissione consultiva permanente (D.M. 18/11/2010)</p> <p>Stipendio in riferimento al progetto della Commissione consultiva permanente, "Stipendio sul lavoro" (8/10/2004) e sui progetti della Indagine della Commissione consultiva permanente (D.M. 18/11/2010)</p> <p>Stipendio in riferimento al progetto della Commissione consultiva permanente, "Stipendio sul lavoro" (8/10/2004) e sui progetti della Indagine della Commissione consultiva permanente (D.M. 18/11/2010)</p> <p>Stipendio in riferimento al progetto della Commissione consultiva permanente, "Stipendio sul lavoro" (8/10/2004) e sui progetti della Indagine della Commissione consultiva permanente (D.M. 18/11/2010)</p> <p>Stipendio in riferimento al progetto della Commissione consultiva permanente, "Stipendio sul lavoro" (8/10/2004) e sui progetti della Indagine della Commissione consultiva permanente (D.M. 18/11/2010)</p>
---	---	---	---

# PERCORSO METODOLOGICO

## VALUTAZIONE PRELIMINARE

(indicatori oggettivi e verificabili)

- I. Eventi sentinella (indici infortunistici; assenze; etc.)
  - II. Fattori di contenuto
  - III. Fattori di contesto
- } obbligatorio sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST

Se dalla valutazione preliminare emerge la presenza di rischio occorre mettere in atto

### AZIONI CORRETTIVE E MIGLIORATIVE,

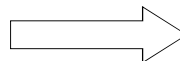
verificare se efficaci, se non efficaci si procede alla

### VALUTAZIONE APPROFONDATA

## **C H E C K L I S T - 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>





## **RISULTATO DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE**

### **RISCHIO BASSO**

- ✓ Piano di monitoraggio (periodico controllo)

### **RISCHIO MEDIO**

- ✓ possono essere presenti fattori di stress correlato al lavoro
- ✓ adottare le azioni d'intervento mirate
- ✓ Rificare valutazione

### **RISCHIO ALTO**

- ✓ sicura presenza di stress correlato al lavoro
- ✓ azioni correttive immediate
- ✓ verifica di efficacia
- ✓ Rificare valutazione

5

## **QUANDO VA FATTA LA “VALUTAZIONE APPROFONDATA”?**

- “... ..nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da stress per cui occorrono azioni correttive si procede alla pianificazione ed alla adozione degli interventi correttivi (ad es., interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi)
- si rivaluta la situazione daccapo...
- se gli interventi correttivi risultano inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione approfondita ...”  
(Indicazioni della Commissione consultiva – nov. 2010)

66

## QUANDO VA FATTA LA “VALUTAZIONE APPROFONDATA”?

- la successiva valutazione approfondita non dovrà impiegare strumenti già utilizzati, ma ne dovrà prevedere diversi o alternativi
- il discrimine tra la valutazione preliminare e quella approfondita è la partecipazione diretta dei lavoratori (e non solo dei loro rappresentanti)
- la valutazione approfondita riguarda quei gruppi omogenei dove si è scoperto, in fase di monitoraggio, che non hanno funzionato le azioni correttive

07

## IN COSA CONSISTE LA “VALUTAZIONE APPROFONDATA”?

“... la fase approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, attraverso strumenti

- questionari
- focus group
- interviste semistrutturate
- riunioni
- altro...

(...nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori il DL può scegliere di utilizzare modalità di valutazione che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia ...”

(Indicazioni della Commissione consultiva – nov. 2010)

## **QUAL È LO SCOPO DELLA “VALUTAZIONE APPROFONDATA”?**

- ottenere informazioni sulla percezione soggettiva di chi “sta sul campo”
- ottenere indicazioni e suggerimenti per la definizione delle azioni di miglioramento

Le stesse saranno più facilmente applicabili con la collaborazione dei lavoratori che hanno partecipato alla loro individuazione

69

## **QUANDO E OBBLIGATORIO EFFETTUARE LA “VALUTAZIONE APPROFONDATA”?**

- è obbligatorio ove emerga, in fase di valutazione preliminare, la presenza di rischi da stress e, dopo aver pianificato e attuato le azioni correttive, non si siano registrati esiti positivi
- va riservata a quei gruppi omogenei/partizioni organizzative dell'azienda dove le misure correttive sono risultate inefficaci
- è indicata, anche se non obbligatoria, quando:
  - vi è incertezza sul livello di rischio
  - in caso di disaccordo all'interno del team di valutazione
  - quando vi è incertezza nella verifica dell'efficacia delle misure correttive adottate

**QUALE STRUMENTO  
SCEGLIERE PER  
EFFETTUARE LA  
“VALUTAZIONE APPROFONDATA”?**

gli strumenti suggeriti dalla Commissione Consultiva sono:

interviste  
questionari  
focus group

è importante scegliere il giusto strumento in relazione alla propria realtà

71

**QUALE STRUMENTO  
SCEGLIERE PER  
EFFETTUARE LA  
“VALUTAZIONE APPROFONDATA”?**

**INTERVISTA**

è uno strumento che dà molte informazioni, ma richiede un grosso investimento di tempo e la competenza dell'intervistatore

meglio l'intervista strutturata che stabilisce un lista di base di domande da fare all'intervistato, mantiene la neutralità dell'intervistatore e favorisce la partecipazione più attiva del lavoratore che potrà approfondire meglio il tema fornendo una gamma di informazioni più ampia.

## QUALE STRUMENTO SCEGLIERE PER EFFETTUARE LA “VALUTAZIONE APPROFONDATA”?

### QUESTIONARI

- sono strumenti standardizzati che hanno carattere di validità ed attendibilità
- devono essere anonimi
- non devono discriminare i lavoratori (stranieri, problemi linguistici) quindi essere somministrabili a tutti
- non devono essere applicati “meccanicisticamente” senza un intervento precedente di informazione, partecipazione e collaborazione dei lavoratori e RLS perché potrebbe inficiare la validità del processo valutativo

73

## 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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Posso decidere quando fare una pausa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. So come svolgere il mio lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ho scadenze irraggiungibili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## QUALE STRUMENTO SCEGLIERE PER EFFETTUARE LA “VALUTAZIONE APPROFONDATA”?

### FOCUS GROUP

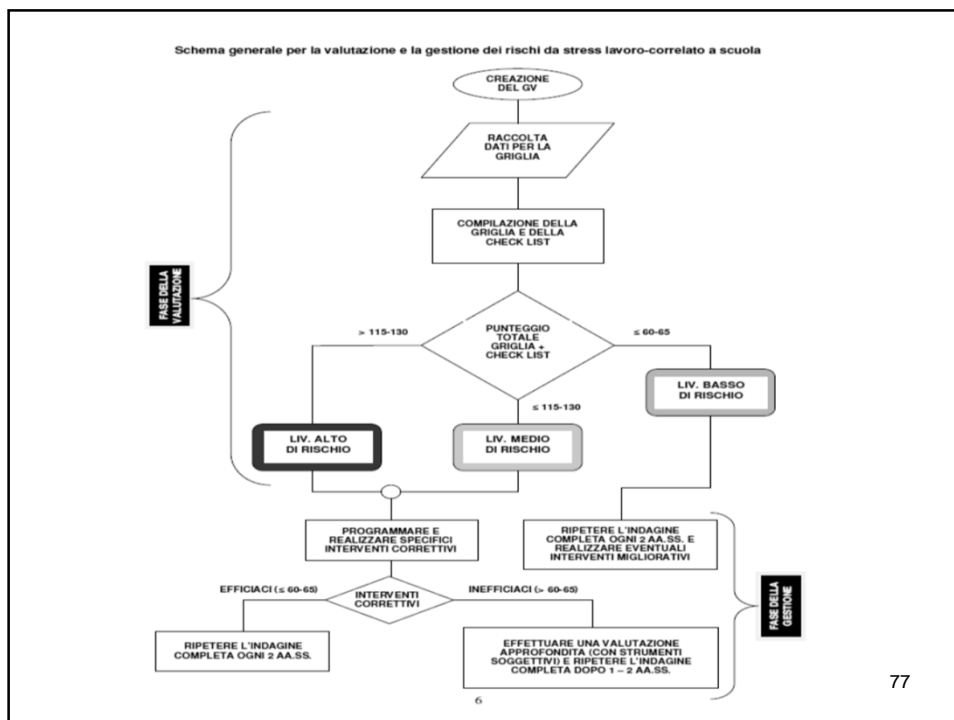
- è uno strumento di indagine psicosociale di natura qualitativa
- serve a raccogliere, in un gruppo ristretto, informazioni finalizzate al raggiungimento di un obiettivo di miglioramento
- è diretto da un conduttore/moderatore che guida la discussione del gruppo ed è generalmente presente anche un osservatore che rileva le dinamiche interne a quel gruppo.
- per favorire le dinamiche, il gruppo non deve superare il numero di 12-13 persone, per evitare che si creino interventi dominanti a sfavore di opinioni più deboli, che rischiano così di essere inibite e di rimanere inesprese.

75

## 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		

76



## PERCORSO METODOLOGICO SCUOLA

### IL GRUPPO DI VALUTAZIONE

presenza di tutte le componenti scolastiche

- il dirigente scolastico o il suo vicario/collaboratore
- il responsabile SPP (o un addetto del SPP)
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
- il medico competente (se nominato)
- il responsabile della qualità (se la scuola è certificata)
- il coordinatore del “centro di informazione e consulenza” (nelle scuole in cui è istituito il CIC)
- componenti scolastiche (insegnante, amministrativo, tecnico, collaboratore scolastico)



### STRUMENTI

- griglia di raccolta di dati oggettivi
- check list

## GRIGLIA

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

3

## 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)

NOTE DEL GV:


DATA DI COMPIAZIONE: \_\_\_\_\_

IL GRUPPO DI VALUTAZIONE (firme)

80



## CHECK LIST: ambiente di lavoro

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria) delle aule e degli altri ambienti è adeguato?	Si, ovunque e in ogni stagione <b>0 punti</b>	Si, ma non ovunque e non sempre <b>1 punto</b>	No, in diversi ambienti e spesso <b>2 punti</b>	No, in quasi tutti gli ambienti e quasi sempre <b>3 punti</b>	
2	L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	Si, sempre <b>0 punti</b>	Si, ma non dappertutto <b>1 punto</b>	No, in molti ambienti no, anche di sera <b>2 punti</b>	Quasi ovunque no, anche di sera <b>3 punti</b>	
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 <b>0 punti</b>	No, ma solo negli ambienti pieni <b>2 punti</b>	Si, in tutti gli ambienti, ma solo se sono vuoti <b>4 punti</b>	Si, in tutti gli ambienti, anche se pieni <b>6 punti</b>	
4	La presenza di rumore esterno costringe l'insegnante ad alzare il tono della voce per farsi sentire?	No o quasi mai <b>0 punti</b>	Qualche volta accade <b>2 punti</b>	In genere si, ma solo in alcune aule <b>4 punti</b>	Si, spesso e in tutte le aule <b>6 punti</b>	
5	Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	Si, sempre <b>0 punti</b>	Si, ma non sempre, durante le lezioni <b>1 punto</b>	Spesso no, durante le lezioni <b>2 punti</b>	Quasi sempre no, anche prima delle lezioni <b>3 punti</b>	
6	Gli spazi esterni (cortile, parco giochi, ecc.) sono sufficienti e adeguati allo scopo?	Si <b>0 punti</b>	Si, abbastanza <b>1 punto</b>	Non del tutto <b>2 punti</b>	Decisamente no <b>3 punti</b>	
7	La sede scolastica è facilmente raggiungibile (in auto o con altri mezzi) e accessibile?	Si, comodamente <b>0 punti</b>	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva <b>1 punto</b>	No, soprattutto se si arriva in certe ore <b>2 punti</b>	No, mai <b>3 punti</b>	
<b>AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A</b>						81 (su 27)

## 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 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, mani 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>	
<b>CONTESTO DEL LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - B</b>						82 (su 33)

## 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 sì, 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 sì, 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 addentatura 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 sì, 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 non 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 PCDF e coordinate da una FS <b>0 punti</b>	Si, inserite nel PCDF e affidate agli insegnanti più sensibili <b>1 punto</b>	No, il PCDF non le prevede, ma ci sono diversi insegnanti che lo fanno <b>2 punti</b>	Il PCDF 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 accorrono solo in alcune occasioni <b>2 punti</b>	No, se ne accorrono solo all'inizio dell'anno e poi basta <b>3 punti</b>	
9	Il DS promuove l'aggiornamento degli insegnanti?	Si, con diverse iniziative sia interne che di apertura al territorio <b>0 punti</b>	Si, con alcune iniziative interne all'istituto <b>1 punto</b>	No, le azioni promozionali sono poche e discontinue <b>2 punti</b>	No, non vi è alcun tipo di promozione <b>3 punti</b>	
<b>CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE - PUNTEGGIO PARZIALE - C1</b>						83 (su 36)

## CHECK LIST: contenuto (amministrativi)

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Si, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare <b>0 punti</b>	Generalmente sì, ma a volte captano delle cose che non si sa a chi spettano <b>1 punto</b>	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa <b>2 punti</b>	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole <b>3 punti</b>	
2	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, salvo eccezioni veramente rare <b>0 punti</b>	Generalmente sì, ma qualche volta capita che si venga interrotti per fare altro <b>2 punti</b>	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro <b>4 punti</b>	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni <b>6 punti</b>	
3	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Si, sempre <b>0 punti</b>	Generalmente sì, con qualche eccezione <b>1 punto</b>	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente <b>2 punti</b>	No, capita spessissimo di dover fare più cose contemporaneamente <b>3 punti</b>	
4	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, all'inizio della giornata si sa sempre cosa si dovrà fare <b>0 punti</b>	Generalmente sì, con qualche eccezione <b>2 punti</b>	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro <b>4 punti</b>	No, è una continua emergenza, inizi la giornata e può capitare di tutto <b>6 punti</b>	
5	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Si, sempre <b>0 punti</b>	Generalmente sì, con qualche eccezione <b>1 punto</b>	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose <b>2 punti</b>	No, quasi mai sono coerenti, specie sui tempi e sulle priorità <b>3 punti</b>	
6	Il software a disposizione è di facile impiego?	Si, non si blocca e c'è sempre il tempo per imparare ad usarlo <b>0 punti</b>	Si, ma a volte si blocca e quello nuovo non arriva con largo anticipo <b>1 punto</b>	No, spesso si blocca e quello nuovo arriva tardi <b>2 punti</b>	No, si blocca spessissimo e quello nuovo arriva all'ultimo momento <b>3 punti</b>	
7	Il DSGA supporta il personale quando bisogna affrontare nuove procedure di lavoro o applicare una nuova normativa?	Si, sempre, con cura e professionalità <b>0 punti</b>	Si, anche se a volte un po' frettolosamente <b>2 punti</b>	Non sempre, a volte se ne disinteressa <b>4 punti</b>	Quasi mai e solo se si insiste <b>6 punti</b>	
<b>CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE AMMINISTRATIVO – PUNTEGGIO PARZIALE - C2</b>						84 (su 30)

## CHECK LIST: contenuto (ausiliari)

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Si, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare 0 punti	Generalmente si, ma a volte capitano delle cose che non si sa a chi spettano 1 punto	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa 2 punti	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole 3 punti	
2	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, salvo eccezioni veramente rare 0 punti	Generalmente si, ma qualche volta capita che si venga interrotti per fare altro 1 punto	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro 2 punti	No, vi sono continue interruzioni o distrazioni 3 punti	
3	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Si, sempre 0 punti	Generalmente si, con qualche eccezione 1 punto	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente 2 punti	No, capita spessissimo di dover fare più cose contemporaneamente 3 punti	
4	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, all'inizio della giornata si sa sempre cosa si dovrà fare 0 punti	Generalmente si, con qualche eccezione 1 punto	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro 2 punti	No, è una continua emergenza, inizi la giornata e può capitare di tutto 3 punti	
5	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Si, sempre 0 punti	Generalmente si, con qualche eccezione 1 punto	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose 2 punti	No, quasi mai sono coerenti, specie sui tempi e sulle priorità 3 punti	
6	Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego?	Si, generalmente non ci sono problemi 0 punti	Generalmente si, ma ci sono anche quelle molto vecchie e faticose da gestire 1 punto	Diverse volte no, alcune non hanno le istruzioni e altre sono molto vecchie 2 punti	Decisamente no, le macchine e le attrezzature creano moltissimi problemi 3 punti	
7	Il carico di lavoro è ripartito equamente tra tutto il personale?	Si, c'è molta attenzione su questo aspetto 0 punti	Generalmente si, con qualche eccezione 2 punti	Non sempre, e quando succede non è ben chiaro il motivo 4 punti	Spesso no, e senza motivo plausibile 6 punti	
CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO – PUNTEGGIO PARZIALE - C3						85
						(su 24)

PUNTEGGIO TOTALE CHECK LIST - A+B+C1+C2+C3+C4

(su 150 o 180)

## CHECK LIST: contenuto (tecnici)

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Si, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare 0 punti	Generalmente si, ma a volte capitano delle cose che non si sa a chi spettano 1 punto	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa 2 punti	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole 3 punti	
2	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, salvo eccezioni veramente rare 0 punti	Generalmente si, ma qualche volta capita che si venga interrotti per fare altro 1 punto	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro 2 punti	No, vi sono continue interruzioni o distrazioni 3 punti	
3	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Si, sempre 0 punti	Generalmente si, con qualche eccezione 1 punto	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente 2 punti	No, capita spessissimo di dover fare più cose contemporaneamente 3 punti	
4	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, all'inizio della giornata si sa sempre cosa si dovrà fare 0 punti	Generalmente si, con qualche eccezione 1 punto	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro 2 punti	No, è una continua emergenza, inizi la giornata e può capitare di tutto 3 punti	
5	C'è coerenza tra le richieste del DS (o DSGA) e quelle del responsabile di laboratorio o degli insegnanti che utilizzano il laboratorio?	Si, sempre 0 punti	Generalmente si, con qualche eccezione 1 punto	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose 2 punti	No, quasi mai sono coerenti, specie sui tempi e sulle priorità 3 punti	
6	Le macchine e le attrezzature a disposizione (anche informatiche) sono di facile impiego?	Si, generalmente non ci sono problemi 0 punti	Generalmente si, ma ci sono anche quelle molto vecchie e faticose da gestire 1 punto	Diverse volte no, alcune non hanno le istruzioni e altre sono molto vecchie 2 punti	Decisamente no, le macchine e le attrezzature creano moltissimi problemi 3 punti	
7	Il responsabile di laboratorio supporta il personale quando bisogna affrontare nuove procedure di lavoro o utilizzare nuove macchine o attrezzature?	Si, sempre, con cura e professionalità 0 punti	Si, anche se a volte un po' frettolosamente 2 punti	Non sempre, a volte se ne disinteressa 4 punti	Quasi mai e solo se si insiste 6 punti	
8	Il personale opera stabilmente sempre nello stesso laboratorio?	Si 0 punti	Si, ma con alcune eccezioni 2 punti	No, spesso si è costretti a passare da un laboratorio all'altro 4 punti	No, ad ogni anno scolastico si cambia laboratorio 6 punti	
CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE TECNICO – PUNTEGGIO PARZIALE - C4						86
						(su 30)

# PERCORSO METODOLOGICO SCUOLA



## FASE DI GESTIONE di competenza del dirigente scolastico

- azioni di miglioramento
- questionario soggettivo
- pacchetto formativo

87

## AZIONI DI MIGLIORAMENTO:

### CONTESTO

Indicatore	Motivazione dell'indicatore	Possibili interventi correttivi
<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 difformi dai criteri condivisi (salvo questioni di privacy)</li> <li>• Graduare 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>• Suggestire 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>

88

## AZIONI DI MIGLIORAMENTO: CONTENUTO (INSEGNANTI)

Indicatore	Motivazione dell'indicatore	Possibili interventi correttivi
C1.1 - 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 poco per volta regole condivise e formalizzate</li> <li>• Ripensare in termini concreti alle finalità del ciclo di studi cui appartiene la scuola</li> </ul>
C1.2 - 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>
C1.3 - 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 poco per volta regole condivise e formalizzate</li> <li>• Operare per rendere meno formale il "Patto di corresponsabilità" tra Scuola, famiglia e allievo</li> </ul>

## AZIONI DI MIGLIORAMENTO: CONTENUTO (ATA)

Indicatore	Motivazione dell'indicatore	Possibili interventi correttivi
C2/3/4.1 - Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	In un'organizzazione complessa, la chiarezza del proprio ruolo e di quello che compete a ciascun lavoratore all'interno di un piccolo gruppo coeso (tutti gli amministrativi della stessa segreteria, tutti i collaboratori dello stesso plesso, ecc.) costituiscono fattori importanti per la qualità del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stilare mansionigrammi precisi e, possibilmente, nominativi</li> <li>• Realizzare frequentemente momenti in cui si spiegano i compiti attribuiti a tutti i lavoratori dello stesso gruppo omogeneo, coinvolgendoli nella scelta delle migliori soluzioni</li> </ul>
C2/3/4.2 - Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Per chiunque svolga un lavoro prevalentemente intellettuale (in questo caso il personale amministrativo), le interruzioni sono deleterie perché affaticano moltissimo la mente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introdurre regole ed orari precisi sull'accesso di persone dell'istituto ed esterne (genitori, fornitori) nelle segreterie, spiegandole a tutto il personale</li> <li>• Istituire soluzioni "scudo" per proteggere il lavoro delle segreterie (per esempio la modulistica può essere distribuita in portineria, il centralista può filtrare le richieste di un fornitore, ecc.)</li> </ul>
C2/3/4.3 - Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	L'accavallarsi delle attività che devono essere svolte contemporaneamente induce affaticamento mentale, specie in chi svolge lavoro intellettuale (amministrativi), ma, in generale, in chiunque abbia mansioni non meramente esecutive (tecnici)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introdurre (o potenziare) i momenti di ascolto rispetto alle modalità operative di lavoro del personale, per cercare di ridurre l'accavallarsi di consegne diverse, coinvolgendo i lavoratori (per gruppo omogeneo) nella scelta delle migliori soluzioni</li> </ul>
C2/3/4.4 - La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	La letteratura riferisce il potenziale stressogeno di situazioni consolidate in cui il carico di lavoro quotidiano è soggetto ad ampie ed imprevedibili escursioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predisporre un cronogramma delle attività standard, evidenziando momenti o periodi dell'anno in cui più probabilmente vi possono essere dei sovraccarichi di lavoro</li> <li>• Studiare la gestione delle situazioni d'emergenza per sovraccarico di lavoro, istituendo dei veri e propri sistemi di pronto intervento (spostamento colleghi, redistribuzione dei compiti, ecc.)</li> </ul>
C2.5 - C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Una fonte di stress può nascere dal contrasto tra le esigenze o le consegne attribuite dal DS al singolo impiegato e quelle stabilite nel mansionigramma o impartite dal DSGA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condividere il mansionigramma con il DSGA</li> <li>• Evitare, se non per situazioni di urgenza, di sovrapporsi al DSGA nell'organizzazione del lavoro degli amministrativi</li> </ul>

# QUESTIONARIO SOGGETTIVO

## 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

91

# QUESTIONARIO SOGGETTIVO

## 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				

92

## QUESTIONARIO SOGGETTIVO

### 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				

93

## QUESTIONARIO SOGGETTIVO

### 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				

94

## QUESTIONARIO SOGGETTIVO

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				

95

## QUESTIONARIO SOGGETTIVO

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

96



## **LA VIGILANZA DEL SPSAL AUSL DI RE...**

1. In sede di prima applicazione, non sono stati attivati piani mirati d'intervento sul tema né specifiche indicazioni operative per gli organi di vigilanza. Il controllo sulla Valutazione del Rischio stress lavoro-correlato da parte dello SPSAL è stato prevalentemente mirato all'assistenza; nel caso di esposti o denunce/referti di malattia professionale il riferimento è stato il dettame normativo sia per quanto riguarda la Valutazione del Rischio stress lavoro-correlato che la sua gestione;
2. Nel 2014 adesione al progetto CCM «Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato»

### **PROGETTO CCM**

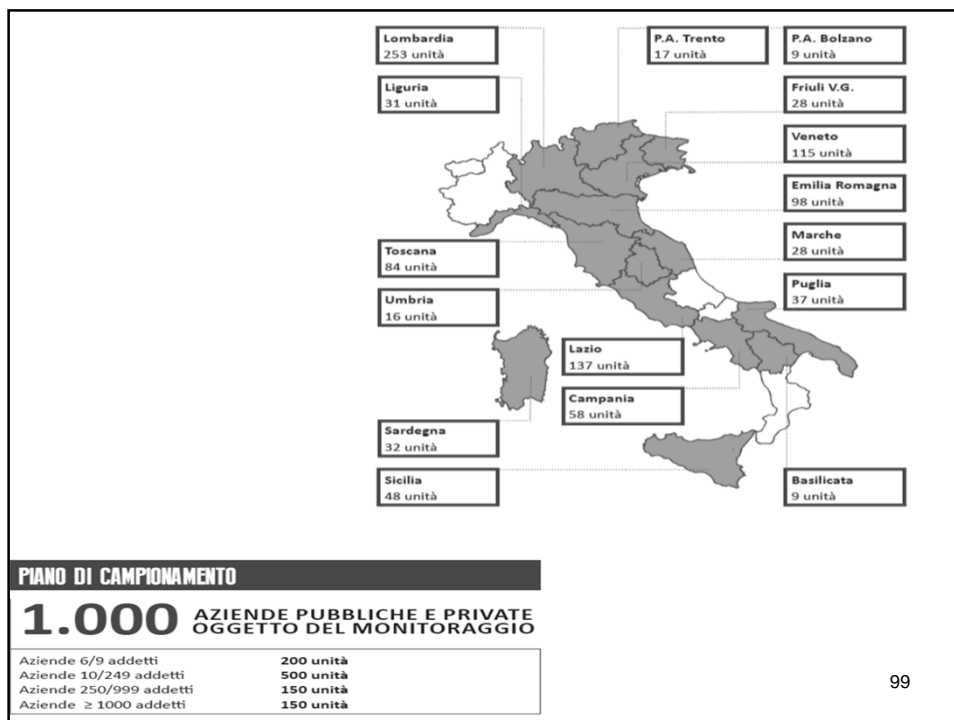
#### **“Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello SLC”**

<http://centrostresslavoro-lazio.it/>

**4 obiettivi da raggiungere in 24 mesi:**

- 1. Verifica dell'efficacia del sistema di valutazione del rischio SLC**
- 2. Monitoraggio dell'attività di vigilanza in materia SLC**
- 3. Formazione e informazione**
- 4. Messa a punto di strumenti per la valutazione del rischio SLC**

14 Regioni, le Province Autonome di Trento e Bolzano e le Università di Verona e Bologna, sotto il coordinamento di INAIL



99

### **Progetto CCM SLC Regione Emilia Romagna**

	n° totale	di cui P.A.	di cui > 1000 dipendenti
Piacenza	7	0	2
Parma	11	1	3
<b>Reggio</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Modena	16	1	3
Bologna	15	2	3
Imola	4	1	3
Ferrara	7	1	3
Romagna	27	3	2
<hr style="border-top: 1px dashed black;"/>			
Totale	98	10	21

RE: 11 aziende (1 con 6-9 dip. ; 7 con 10-249 dip.; 1 con 250-999 dip.; 2 con > 1000 dip.)

100

## **Progetto CCM SLC: risultati RE**

- ❖ Tutte le 11 aziende monitorate in provincia di RE avevano il DVR SLC;
- ❖ Tutte le aziende presentavano un Rischio basso;

### **Metodi utilizzati:**

- Metodo Aziende 30 Lavoratori Verona (1 azienda)
- ISPESL Network 2010 (4 aziende)
- Manuale INAIL 2011 – Valutazione e gestione del rischio SLC (5 aziende)
- START\_STRESS Assesment and Resource Toolkit dell'equipe di ricercatori di psicologia delle Organizzazioni e di Medicina del Lavoro dell'Università di Bologna (1 azienda)

## **Progetto CCM SLC: alcune criticità riscontrate**

- ❖ Figure coinvolte nel processo di valutazione
- ❖ Periodicità del monitoraggio (troppo lunga, disattesa, solo per eventi sentinella,..)
- ❖ Annotazioni vuote: indicato di inserire nelle annotazioni, per ciascun parametro considerato, i dati con le relative fonti che consentano di conferire il carattere di autenticità e oggettività alla valutazione effettuata e le eventuali osservazioni degli RLS e/o lavoratori sentiti in fase di valutazione

## **Alcune criticità riscontrate**

- ❖ La ditta ha considerato vari gruppi omogenei ma la valutazione è stata unica per tutte le sedi aziendali (manca una specifica giustificazione della scelta);
- ❖ Eventi sentinella analizzati per la totalità dei lavoratori e non per Gruppi Omogenei

L'analisi distinta per GO insieme alla valutazione separata per le varie unità produttive appare più in linea con la reale organizzazione del lavoro perché consente di:

- effettuare l'analisi di eventi sentinella e fattori di contenuto e contesto, in maniera specifica per il gruppo esaminato, apprezzando eventuali differenze tra situazioni aziendali, riferibili a fattori stressogeni;
- di attribuire agli elementi che vengono presi in esame per valutare i fattori di contenuto e di contesto, un significato coerente con le specifiche caratteristiche del gruppo;
- di avere dati e documenti specifici per il gruppo esaminato;
- di individuare criticità e azioni correttive di quel gruppo;
- di verificare l'efficacia delle azioni correttive specifiche.

## **Alcune criticità riscontrate**

AREA CONTESTO DEL LAVORO					
RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE					
N	INDICATORE	SI	NO	Score	Possibili azioni di miglioramento
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	x		1	Valutare la possibilità di elaborare una scheda mansioni che specifichi le responsabilità dei singoli ruoli
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		x	0	
AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO					
N	INDICATORE	SI	NO	Score	Possibili azioni di miglioramento
1	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	x		1	Verificare la possibilità di render maggiormente autonoma l'esecuzione dei compiti rispetto alle attività svolte da altri
2	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	x		0	
3	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	x		0	
4	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali		x	1	Verificare la possibilità di coinvolgere maggiormente i lavoratori nell'elaborazione delle procedure di lavoro e nella programmazione delle attività
5	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolta		x	0	
RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO					
N	INDICATORE	SI	NO	Score	Possibili azioni di miglioramento
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi		x	0	

# PIANO REGIONALE DELLA PREVENZIONE 2015-2018

## Sommario

### 1 Programma n.1 - Setting Ambienti di lavoro

- 1.1 Sistema informativo regionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro Emilia-Romagna (S.I.R.P.- E-R);
- 1.2 Promozione della salute nei luoghi di lavoro;
- 1.3 Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali in edilizia;
- 1.4 Tutela della salute e della sicurezza in agricoltura e silvicoltura;
- 1.5 Emersione e prevenzione malattie muscolo scheletriche;
- 1.6 Monitoraggio e contenimento del rischio cancerogeno professionale;
- 1.7 Prevenzione del rischio stress lavoro correlato e promozione del miglioramento del benessere organizzativo e della Responsabilità sociale d'impresa;
- 1.8 Tutela della salute degli operatori sanitari.

105

# PIANO REGIONALE DELLA PREVENZIONE 2015-2018

Codice progetto e nome	1.7 - Prevenzione del rischio <u>stress lavoro correlato</u> e promozione del <u>miglioramento del benessere organizzativo</u> e della <u>responsabilità sociale d'impresa</u>
Descrizione	<p>I mutamenti del mondo del lavoro hanno determinato un forte aumento dei rischi psicosociali, in particolare delle condizioni di disagio e malessere da stress lavoro correlato (SLC), strettamente legate a condizioni organizzative non adeguate. In questo contesto, particolare rilievo assume il tema dello stress lavoro correlato. Lo stress è il secondo problema di salute legato all'attività lavorativa maggiormente segnalato in Europa. Da un sondaggio di opinione europeo è emerso che più della metà dei lavoratori considera lo stress lavoro-correlato come elemento presente nel proprio luogo di lavoro. Le cause più comuni sono la riorganizzazione o la precarietà del lavoro, orari di lavoro prolungati o un carico di lavoro eccessivo, molestie. Adottando un idoneo approccio, è possibile prevenire e gestire con efficacia i rischi psicosociali e lo stress lavoro-correlato, a prescindere dalle caratteristiche o dalle dimensioni dell'impresa, e affrontarli con la stessa logica e sistematicità riservate ad altre questioni di salute e sicurezza sul lavoro. Intervenire in materia di controllo dello stress lavoro correlato costituisce, inoltre, un dovere giuridico stabilito dalla direttiva quadro 89/391/CEE e ribadito dagli accordi quadro tra le parti sociali sullo stress lavoro-correlato e sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro.</p> <p>Al contempo, al fine di migliorare la qualità del lavoro e della vita lavorativa, è opportuno promuovere azioni che implicino il coinvolgimento delle imprese, sia attraverso l'adozione di programmi di responsabilità sociale (RSI) in coerenza con gli obiettivi fissati dalla Legge regionale 17/2005 "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro", sia attraverso la valorizzazione e l'adozione delle buone pratiche.</p>

## PIANO REGIONALE DELLA PREVENZIONE 2015-2018

Cronogramma progetto 1.7 "Prevenzione del rischio stress lavoro correlato e promozione del miglioramento del benessere organizzativo e della responsabilità sociale d'impresa"

Attività principali	2015		2016				2017				2018			
	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Rapporto annuale dell'attività del progetto e implementare del sistema informativo regionale con i dati derivanti dall'attività di vigilanza in materia di stress lavoro correlato			X				X				X			
Attivare percorsi di informazione, formazione, assistenza diretti ai medici competenti, ai medici di medicina generale e ai medici ospedalieri, in sinergia con i Piani del Setting ambienti di lavoro, sui rischi e gli eventuali danni alla salute ad essi correlati, volti a favorire l'emersione e l'appropriatezza dei percorsi medico legali per il riconoscimento delle malattie professionali						X				X				X
Programmazione nell'ambito del Comitato regionale di coordinamento di azioni di promozione dirette all'adozione volontaria da parte delle imprese di buone prassi e di programmi di miglioramento del benessere organizzativo nelle aziende						X				X				X

17

## PIANO REGIONALE DELLA PREVENZIONE 2015-2018

Elaborazione di un progetto formativo per gli operatori SPSAL e realizzazione delle relative iniziative formative in tema di Responsabilità Sociale d'Impresa e di sviluppo di competenze relative alla promozione del benessere organizzativo.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Effettuazione di iniziative di informazione e promozione rivolte alle Associazioni delle Imprese e alle Organizzazioni Sindacali a livello regionale e di singole AUsl, in materia di adozione volontaria da parte delle imprese di buone prassi e di miglioramento del benessere organizzativo						X	X	X	X	X	X	X	X	X
Coinvolgimento di imprese per sperimentare l'adozione volontaria di specifici progetti di miglioramento del benessere organizzativo. Elaborazione e diffusione dei risultati.										X	X	X	X	

108

## PIANO REGIONALE DELLA PREVENZIONE 2015-2018

Predisposizione di una lista di controllo diretta alla verifica delle modalità di attuazione dell'obbligo di valutazione e gestione del rischio SLC, da adottarsi nell'ambito dell'Ufficio operativo del Comitato regionale di coordinamento	X																		
Formazione degli operatori dei Servizi incaricati dell'attività di vigilanza su SLC	X	X	X																
Realizzazione di iniziative informative nei confronti delle Parti sociali nell'ambito del Comitato regionale di coordinamento e a livello di Azienda USL	X	X		X				X										X	
Implementazione dell'attività di vigilanza diretta alla riduzione del rischio SLC, attraverso un approccio proattivo, con l'utilizzo della lista di controllo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

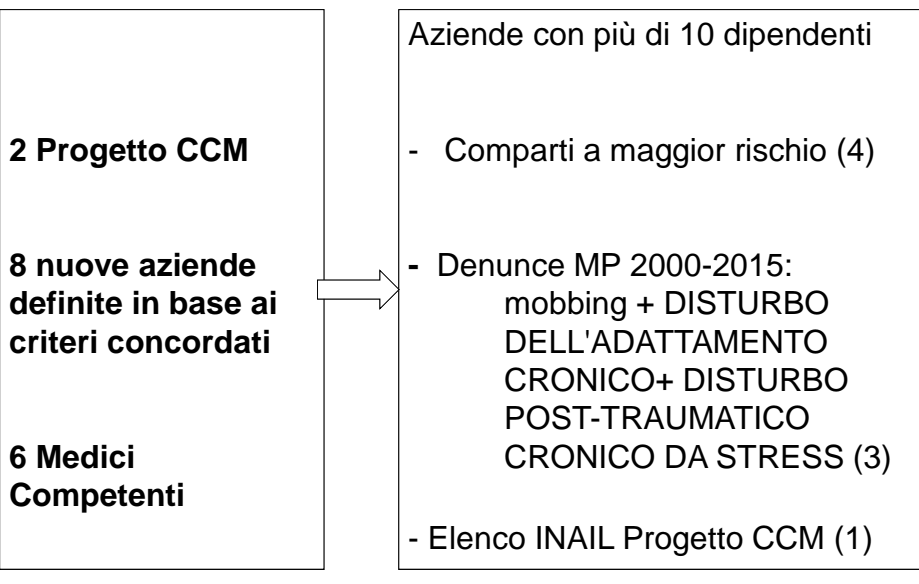
109

## PIANO REGIONALE DELLA PREVENZIONE 2015-2018

Indicatori di processo	Fonte	Formula	Valore di partenza (baseline)	2016	2017	2018
Evidenza Rapporto annuale dell'attività del progetto	Rilevazione ad hoc		No	Si	Si	Si
Numero di Dipartimenti di Sanità Pubblica in cui vengono attivati percorsi di informazione, formazione, assistenza diretti ai medici competenti, ai medici di medicina generale e ai medici ospedalieri	Rilevazione ad hoc	NA	Assente	3	6	10
Evidenza di programmazione da parte del Comitato regionale di coordinamento ex art.7 D.Lgs 81/08 delle iniziative di informazione e promozione rivolte alle Associazioni delle imprese e alle organizzazioni sindacali in materia di adozione volontaria da parte delle imprese di buone prassi e di miglioramento del benessere organizzativo e di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di promozione della responsabilità sociale d'impresa	Verbale Comitato Regionale di Coordinamento	NA	No	Si	Si	Si
Evidenza di adozione di atti di indirizzo nazionale e regionali ivi comprese liste di controllo, finalizzate a garantire uniformità e trasparenza nell'attività di vigilanza e controllo.	Rilevazione ad hoc	NA	Assente	Si	Si	Si
<b>Numero aziende controllate mediante l'utilizzo di lista di controllo interna</b>	<b>Rilevazione ad hoc</b>	<b>NA</b>	<b>50</b>	<b>70</b>	<b>90</b>	<b>100</b>
% di operatori addetti alla vigilanza sullo stress lavoro-correlato e alla promozione del benessere organizzativo formati rispetto al totale degli operatori SPSAL	Rilevazione ad hoc	N. operatori formati/N. operatori x 100	0	10%	20%	30%
Numero di Dipartimenti di Sanità Pubblica in cui vengono attivati percorsi di informazione e promozione rivolte alle Associazioni delle Imprese e alle Organizzazioni Sindacali in materia di adozione volontaria da parte delle imprese di buone prassi e di miglioramento del benessere organizzativo	Rilevazione ad hoc	NA	Assente	3	6	10

10

## aziende controllate 2016



## 2017

- ❖ aumento del n° di aziende da controllare
- ❖ dalla prevenzione dello stress allo sviluppo del BENESSERE ORGANIZZATIVO

PLA	2016				2017				2018			
Attività principali	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	I V
Coinvolgimento di imprese per sperimentare l'adozione volontaria di specifici progetti di miglioramento del benessere organizzativo, favorendo la partecipazione dei soggetti aziendali della prevenzione. Elaborazione e diffusione dei risultati.				X				X				X



## **DALLO STRESS AL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

### ... DUE FACCE DELLA STESSA MEDAGLIA

Il "lavoro" è molto difficile da svolgere e crea danni psicologici/fisici alla persona, nonché "problemi" per l'efficacia organizzativa

Il "lavoro" ha (ampi) margini di miglioramento, con conseguenze per il benessere/ motivazione e per l'efficacia organizzativa

Il "lavoro" è appagante e motivante per la persona e l'efficacia organizzativa è massima



CI SONO  
MIGLIORAMENTI DEL  
LAVORO POSSIBILI E  
ATTUABILI?

I fattori che determinano lo stress sono gli stessi che determinano motivazione, soddisfazione e benessere

Non sono da eliminare, ma da ottimizzare

113

## **ORDINE DEL GIORNO 2880/2**

Nel novembre 2016, con l'ODG 2880/2, l'Assemblea Legislativa dell'Emilia-Romagna ha impegnato le Aziende USL a sostenere azioni di prevenzione dello SLC e promozione del benessere organizzativo nelle strutture per l'infanzia.

Definizione di un PROGETTO da parte del gruppo di lavoro regionale SLC, integrato da due esperti delle Facoltà di Psicologia dell'Università di Modena-Reggio Emilia e dell'Università di Bologna, oltre che da uno psicologo afferente l'AUSL di Parma.

Sviluppo temporale almeno biennale e si articola in più fasi:

COSETO 0418

3618

Bologna, 22/11/2016

Alla Presidente  
dell'Assemblea Legislativa  
Simonetta Salera

Sede  
ODG all'egg. 2880 / 2  
L'Assemblea Legislativa dell'Emilia-Romagna

Regione Emilia-Romagna  
Assemblea Legislativa  
Periodo: 2016/2, 2.4.48  
AL0201654336 del 2011/0016

Promossa da:  
La nuova legge regionale sui servizi all'infanzia si propone la ridefinizione dell'offerta 0-3 anni che, a dodici anni dall'approvazione della l.r. 28/02, necessita di alcuni adeguamenti per cogliere le esigenze di una società profondamente mutata, bisognosa di un'offerta diversificata e flessibile, ma senza perdere in qualità.

## **PROGETTO REGIONALE**

**PRIMA FASE:** censimento delle strutture dell'infanzia, in particolare quelle 0-3 anni (conoscere la realtà del territorio per quanto riguarda n° delle strutture, tipologia e principali caratteristiche strutturali e organizzative)

Campione di circa 80 nidi, suddivisi nelle varie province

L'attività si propone di valutare come queste strutture stanno operando in termini di prevenzione dello stress lavorativo

Strumenti valutazione:- check list regionale sullo SLC

- questionario DL/gestori/responsabili struttura
- questionario educatori

115

## **PROGETTO REGIONALE**

**SECONDA FASE:** in coerenza con le azioni previste dal progetto 1.7 del PRP, si svilupperà l'attività di *"coinvolgimento di alcune imprese per sperimentare l'adozione volontaria di specifici progetti di miglioramento del benessere organizzativo"*

3-5 strutture, con il coinvolgimento volontario e attivo del DL, in cui si attiveranno anche *Gruppi di Miglioramento* (incontri con rappresentazione di casi problematici, di condizione di rischio da SLC, con analisi delle cause, valutazione della probabilità che possano ripresentarsi, delle conseguenze in termini di danno per operatori e utenti, proposte di miglioramento)

I risultati derivanti dalle attività previste dal progetto saranno oggetto di analisi, elaborazione e diffusione a tutte le aziende del comparto.

116

## ***ATTIVITA' 2018***

- Formazione/informazione/promozione
- Vigilanza in comparti a rischio, comprese alcune scuole del territorio
- Prosecuzione del «Progetto nidi»

117

## ***ATTIVITA' 2019-2020***

- Formazione/informazione/promozione
- Vigilanza in comparti a rischio, comprese alcune scuole del territorio
- Progetto pilota nelle strutture per anziani, focus sul rischio aggressioni/violenza

118

## ALCOL E LAVORO

119

## ALCOL E LAVORO

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

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

**Non esistono quantità sicure di alcol**

**Il rischio è zero solo a livello di non consumo**

120

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

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

121

**ALCUNI EFFETTI DELL'ALCOL**

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

122

**Accordo stato regioni,  
provvedimento del  
16/03/06**

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

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

**D. L.vo 81/08 Art. 41**

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

**ORIENTAMENTI REGIONALI PER I MEDICI  
COMPETENTI IN TEMA DI PREVENZIONE, DIAGNOSI E  
CURA DELL'ALCOL DIPENDENZA nov. 2009**

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

124

**...E PER OGGI ABBIAMO  
TERMINATO**

125