

**Corso di aggiornamento RSPP/ASPP /RLS**

## **La valutazione del rischio stress lavoro correlato nella scuola**

REGGIO EMILIA

18/10/2017- 25/10/2017-27/11/2017

**Dott.ssa Enrica Crespi**

**Servizio Prevenzione Sicurezza Ambienti di Lavoro**

1

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

**Un INSIEME di REAZIONI FISICHE ed EMOTIVE DANNOSE che si manifesta quando le RICHIESTE poste dal lavoro NON SONO COMMISURATE ALLE CAPACITÀ, RISORSE O ESIGENZE del lavoratore**

**NIOSH 1999**

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

2

## STRESS LAVORO-CORRELATO

### LAVORO

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

### PERSONA

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

## EFFETTI DELLO STRESS SULLE PERSONE

- **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** 

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

IRCCS CLINICAL  
ONCOLOGIA

## CONSEGUENZE A MEDIO-LUNGO TERMINE

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

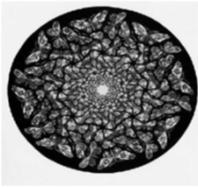
SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

IRCCS CLINICAL  
ONCOLOGIA

## CHE COSA E' IL BURNOUT?

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

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



Decreto Legislativo 81/2008 s.m.l.  
STRESS E LAVORO CORRELATO  
INDICAZIONI ALLA LUCE DELLA CIRCOLARE DEL 18 NOVEMBRE 2010  
DEL MINISTERO DEL LAVORO PER LA CORRETTA GESTIONE DEL RISCHIO E PER L'ATTIVITÀ DI VIGILANZA

dicembre 2011

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

"Medicina del Lavoro

Med Lav 2009; 30(1): 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'ORTA, G. BULGARINI D'ELCI\*, P. BONOMI\*\*, M. DELLA TORRE DI VALSASSINA\*\*\*,  
A. IOSSA, FASANO\*\*\*\*, VALENTINA GIANNELLA\*\*\*\*\*, MARIA FERRARI\*\*\*\*\*, FRANCESCA WALDIS\*\*\*\*\*,  
FRANCESCA PECORI GIRALDI\*\*\*\*\*  
Compositore del Collegio Medico per l'Inabilità al Lavoro della ASL Milano e responsabile del settore "Scuola e Sanità" della Fon-  
dazione Iard, Milano  
\* Avvocato esperto in diritto del lavoro privato e pubblico, Studio Legale Bulgarini, Milano  
\*\* Ricercatore della Fondazione Iard, Milano  
\*\*\* Medico del lavoro competente dell'Azienda Ospedaliera Fatebenefratelli, Milano  
\*\*\*\* Psicologa di Merandino, Milano  
\*\*\*\*\* Fondazione IRCCS, Ospedale Maggiore, Policlinico Mangiagalli e Regina Elena, Milano  
\*\*\*\*\* Università di Milano, Ospedale S. Luca, Istituto Anestesiologico 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 supports 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 monopause 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 11.2.2009  
Correspondence: Dott. V. Lodolo D'Orta, Componente del Collegio Medico per l'Inabilità al Lavoro della ASL di Milano e re-  
sponsabile del settore "Scuola e Sanità" della Fondazione Iard [www.fondazioneiard.it](http://www.fondazioneiard.it), Via Chiaromonte 19, 20148 Milano  
Tel. 335-7749493 - Fax 02-99989140 - E-mail: [vittorio.lodolodorta@fondazioneiard.it](mailto:vittorio.lodolodorta@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**

9

## **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 FIOLOGICO**
- **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**

10

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

IRCCS **CLINICAL**  
Cancer Centre

## ***COSTI SOCIALI***

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

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

11

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

IRCCS **CLINICAL**  
Cancer Centre

## **VDR STRESS LAVORO CORRELATO**

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

↓

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

+

**MAGGIORE BENESSERE INDIVIDUALE**

12

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

IRCCS  
CLINICAL  
Cancer Centre

## **STRESS LAVORO-CORRELATO**

### **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

13

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

IRCCS  
CLINICAL  
Cancer Centre

**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.

14

## ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO

### ART. 2 - FINALITA'

- ✓ Migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti
- ✓ Offrire un modello che consenta di individuare e di prevenire o gestire i problemi di stress da lavoro

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

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

## 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**



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

INTEGRATI  
CLINICAL  
Cancer Centre

## INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA

Percorso metodologico minimo

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

VALUTAZIONE PRELIMINARE (indicatori oggettivi e verificabili):

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

II. Fattori di contenuto

III. Fattori di contesto

} N.B. sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST

17

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

INTEGRATI  
CLINICAL  
Cancer Centre

## FATTORI DI RISCHIO STRESSOGENI

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

### CONTESTO LAVORATIVO

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

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

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

## **FATTORI DI RISCHIO STRESSOGENI**

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

### **CONTESTO LAVORATIVO**

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

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

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

19

## **FATTORI DI RISCHIO STRESSOGENI**

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

### **CONTENUTI LAVORATIVI**

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

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

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

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

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

CLINICAL  
Cancer Centre

## INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA

Percorso metodologico minimo

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

VALUTAZIONE PRELIMINARE (indicatori oggettivi e verificabili):

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

Se NON EMERGONO elementi di rischio: monitoraggio  
Se EMERGONO: pianificazione/adozione interventi correttivi  
SE INEFFICACI: pianificazione valutazione successiva

VALUTAZIONE APPROFONDATA (percezione soggettiva )

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

CLINICAL  
Cancer Centre

## ***Coinvolgimento dei lavoratori***

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto **occorre sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST** (nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo)

La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata

Deve essere assicurato il coinvolgimento dei lavoratori ai fini della corretta interpretazione delle caratteristiche del lavoro e dell'individuazione dei fattori potenzialmente stressanti

Questo contributo dei lavoratori nella fase di rilevazione degli indicatori oggettivi è cosa diversa dalla rilevazione della percezione soggettiva dei medesimi elementi e il disagio ed il malessere che ne possono derivare

## ***Coinvolgimento dei lavoratori***

Quando la modalità con cui sentire i lavoratori scelta dal datore di lavoro può considerarsi corretta ?

- **i lavoratori sono effettivamente rappresentativi dei gruppi omogenei** (conoscono la realtà aziendale che viene valutata ...)
- **la valutazione tiene adeguatamente conto dell'opinione dei lavoratori** (fase in cui sono sentiti, rapporto numerico all'interno del team, adeguata giustificazione in caso di conclusioni in disaccordo ...)

23

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

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

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

✓ Nel rispetto delle indicazioni della Commissione consultiva permanente

✓ Obbligatoria dal 31/12/2010

✓ Riferimento art. 28 e 29 (collaborazione RSPP/MC, consultazione RLS, rielaborazione) del D.Lgs 81/08 s.m.i.

## IL PERCORSO DI VALUTAZIONE

- **Fase 1: Preparazione dell'organizzazione**
- costituzione del team di valutazione;
- scelta dello strumento di valutazione;
- formazione dei valutatori sul metodo scelto, se necessaria;
- definizione delle modalità con cui sentire i lavoratori o gli RLS\RLST, in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto.

Su tali aspetti devono essere consultati gli RLS, ai sensi dell'art.50 comma 1 lett. b del D. Lgs 81/08.

25

## IL PERCORSO DI VALUTAZIONE

- **Fase 1: Preparazione dell'organizzazione**
- **Fase 2: Individuazione dei gruppi omogenei e/o delle partizioni organizzative**

Nelle aziende oltre i 30 addetti, secondo criteri che tengono conto delle mansioni, delle attività (sedi, strutture, reparti); di situazioni a rischio noto (es. call center), della tipologia contrattuale.

**Non è generalmente opportuno** considerare nello stesso gruppo omogeneo gruppi di lavoratori che operano in unità locali della stessa azienda situate in **sedi di lavoro differenti**, a meno che questa scelta non sia supportata da un criterio giustificativo dell'omogeneità dell'esposizione.

3

## IL PERCORSO DI VALUTAZIONE

- **Fase 1: Preparazione dell'organizzazione**
- **Fase 2: Individuazione dei gruppi omogenei e/o delle partizioni organizzative**
- **Fase 3: Valutazione del rischio**
  - **Valutazione preliminare**
    - Pianificazione e attuazione degli interventi correttivi (preliminare)
    - Verifica dell'efficacia degli interventi attuati
  - **Valutazione approfondita**

27

## IL PERCORSO DI VALUTAZIONE

- **Fase 1: Preparazione dell'organizzazione**
- **Fase 2: Individuazione dei gruppi omogenei e/o delle partizioni organizzative**
- **Fase 3: Valutazione del rischio**
- **Fase 4: Pianificazione e attuazione degli interventi correttivi**

La misure di prevenzione devono essere individuate con la partecipazione degli RLS e/o dei lavoratori, ai sensi dell'Accordo Quadro Europeo del 2004 e dell'art. 50 comma 1 del D. Lgs 81/08 ed essere pianificata attraverso azioni concrete e verificabili nel tempo.

28

## Misure di prevenzione

**Le soluzioni di prevenzione collettiva possono riguardare misure tecniche (potenziamento degli automatismi tecnologici...), misure organizzative sull'attività lavorativa (orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti, riprogrammazione attività...), misure procedurali (definizione di procedure di lavoro...), misure ergonomiche (progettazione ergonomica dell'ambiente e dei processi di lavoro) e misure di revisione della politica aziendale (azioni di miglioramento della comunicazione interna, della gestione, delle relazioni, ecc.).**

**Le soluzioni rivolte agli individui sono finalizzate alla gestione di problemi specifici, diversi da quelli riscontrati nella maggioranza, che riguardano solo alcuni lavoratori. Possono essere attuate soluzioni di supporto ai singoli lavoratori (*counselling*, consulenti interni, sportelli di ascolto) e interventi da parte del medico competente anche a seguito di richiesta di visita medica da parte del lavoratore.**

29

## IL PERCORSO DI VALUTAZIONE

- ***Fase 1: Preparazione dell'organizzazione***
- ***Fase 2: Individuazione dei gruppi omogenei e/o delle partizioni organizzative***
- ***Fase 3: Valutazione del rischio***
- ***Fase 4: Pianificazione e attuazione degli interventi correttivi***
- ***Fase 5 Formalizzazione nel DVR e piani di gestione***

30

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

IRCCS CLINICAL  
Oncology Center

## IL PERCORSO DI VALUTAZIONE

- **Fase 1: Preparazione dell'organizzazione**
- **Fase 2: Individuazione dei gruppi omogenei e/o delle partizioni organizzative**
- **Fase 3: Valutazione del rischio**
- **Fase 4: Pianificazione e attuazione degli interventi correttivi**
- **Fase 5 Formalizzazione nel DVR e piani di gestione**
- **Fase 6: Monitoraggio Verifica e aggiornamento della valutazione**

La valutazione deve essere **ripetuta periodicamente** (indicativamente ogni 2 anni) riutilizzando lo strumento per la valutazione preliminare e dovrà essere ripetuta tempestivamente nei **casi previsti dall'art. 29 comma 3 del D.Lgs. 81/08** (in particolare per il rischio specifico, in caso di significativi cambiamenti dell'assetto organizzativo dell'azienda o in relazione a segnalazioni del medico competente)

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

IRCCS CLINICAL  
Oncology Center

## 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



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

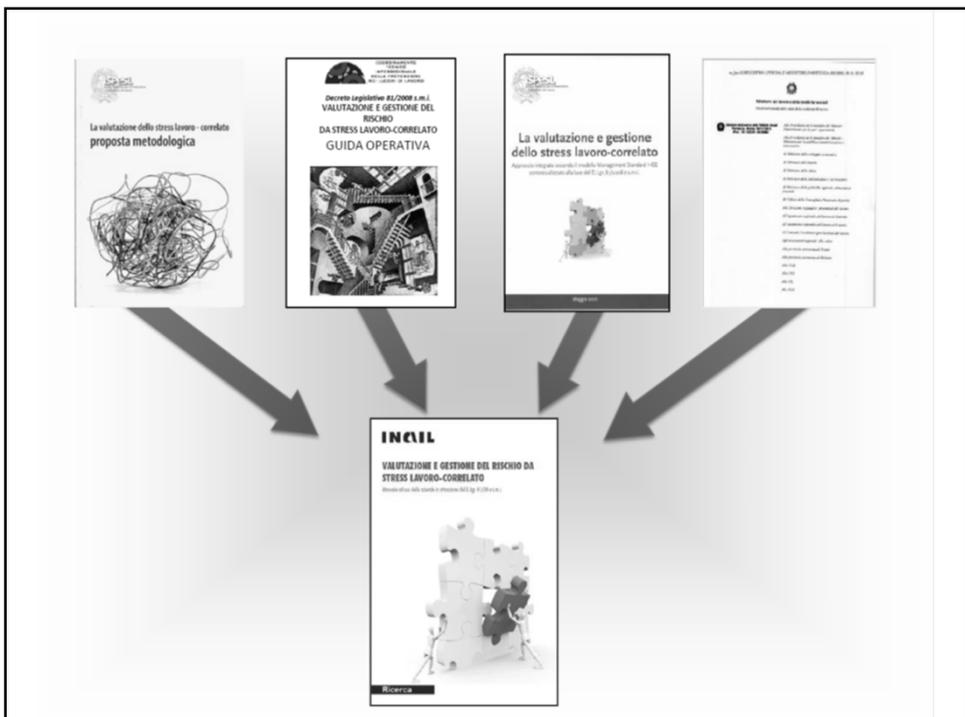
**CLINICAL**

## 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”







SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

IRCCS  
CLINICAL  
Cancer Center



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

Accedi all'area riservata

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

35

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

IRCCS  
CLINICAL  
Cancer Center

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

**DATA DI COMPILAZIONE**

**IMPRESA**

**MANSIONE/REPARTO**

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

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

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

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

**CINQUE CLINICAL**  
Cancer Centre

## 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 matriliale)			
<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)		*	
	ASSENTI		PRESENTI
<b>9</b> SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO			
<b>10</b> ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO			

PUNTEGGIO  
↓  
LIVELLO di RISCHIO

37

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

**CINQUE CLINICAL**  
Cancer Centre

## CHECKLIST - CONTENUTO del LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

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 impgno 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

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

38

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

**CHECKLIST – CONTENUTO del LAVORO**

CARICO DI LAVORO/RITMO		ORARIO DI LAVORO	
N	INDICATORE	N	INDICATORE
1	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	4	La programmazione dell'orario varia frequentemente
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito	5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	6	E' presente il lavoro a turni
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	7	E' abituale il lavoro a turni notturni
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione		

SI	NO
0	1

**PUNTEGGIO FINALE**  
↓  
**LIVELLO di RISCHIO**

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

**CHECKLIST - AREA DI CONTESTO**

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA		RUOLO NELL'AMBITO DELL' ORGANIZZAZIONE	
N	INDICATORE	N	INDICATORE
1	Diffusione organigramma aziendale	1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale
2	Presenza di procedure aziendali	2	I ruoli sono chiaramente definiti
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere
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..)		

40

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

**CINQUE CLINICAL**  
Cancer Centre

## CHECKLIST - AREA DI CONTESTO

**EVOLUZIONE DELLA CARRIERA**

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

**AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO**

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

41

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

**CINQUE CLINICAL**  
Cancer Centre

## CHECKLIST - AREA DI CONTESTO

**RAPPORTI INTERPERSONALI**

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

**INTERFACCIA CASA/LAVORO**

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

SI	NO
0	1

**PUNTEGGIO FINALE**

↓

**LIVELLO di RISCHIO**

42

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

IRCCS CLINICAL  
Cancer Center

## CHECKLIST - IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

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

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

<b>RISCHIO BASSO</b>
<b>RISCHIO MEDIO</b>
<b>RISCHIO ALTO</b>

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

IRCCS CLINICAL  
Cancer Center

### RISCHIO NON IRRILEVANTE

- ✓ Piano di monitoraggio (periodico controllo)

### RISCHIO MEDIO

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

### RISCHIO ALTO

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

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

CLINICAL  
Cancer Center

## VALUTAZIONE APPROFONDIRITA

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

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

CLINICAL  
Cancer Center

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

### PREMESSA

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

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

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

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

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

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

46

# STRESS LAVORO-CORRELATO NELLA SCUOLA

ARL088 Personalità n° 2017/0048981 del 22/05/2017 (011spago) Pagina 1 di 74



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.

# STRESS LAVORO-CORRELATO NELLA SCUOLA

## DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Ai sensi del D.Lgs. 81/2008  
Articolo n.6 - Aggiornamento: 2017

Il presente Documento di Valutazione dei Rischi è stato realizzato sulla sua prima stesura nel 1997 dal Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro (SPSAL), Dipartimento di Prevenzione - dell'Az. U.S.L. di Reggio Emilia, nell'ambito del progetto "Prevenzione Scuola Lavoro".

È stato progressivamente rivisto in tempi successivi: nel 2002, su mandato del MIUR, da un Gruppo di lavoro coordinato dall'Ufficio Scolastico Regionale della Regione Emilia-Romagna incaricato di realizzare la piattaforma e-learning di formazione per i Dirigenti delle Istituzioni Scolastiche a livello nazionale ("Approfondimenti normativi sulla sicurezza"), nel Febbraio 2006, dal SPSAL, in occasione della presentazione degli "Indirizzi Interpretativi sull'applicazione del D.Lgs. 81/08 nella Scuola", in ragione dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 81 del 09.04.2008 "Norma generali 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'Az. U.S.L. di Reggio Emilia.

Il presente documento rappresenta la settima revisione 2017 anch'essa nuovamente su mandato del MIUR (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 merito ad una stesura definitiva che tenga conto della specificità della singola Scuola. Anche la Check List in esso contenuta rappresenta solo una base di partenza, che può essere integrata o modificata in funzione della specificità 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 operatori del Dipartimento di Sanità Pubblica dell'Az. U.S.L. di Reggio Emilia.

S.n.	STRESS LAVORO-CORRELATO		Aspetti organizzativi e gestionali					
	oggetto della valutazione	misure adottabili / note	osservazioni del valutatore	P	D	R	P. o. n.	Data real.:
1*	È stata effettuata la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato secondo i contenuti dell'ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO (9/10/2004) e nel rispetto delle indicazioni della Commissione consultiva permanente? (D.M. 18/11/2010)	Non è stato effettuato il progetto di valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato. Sono stati individuati i rischi di stress lavoro-correlato e sono state adottate le misure di prevenzione e protezione. Sono stati individuati i rischi di stress lavoro-correlato e sono state adottate le misure di prevenzione e protezione.						
2*	Sono stati presi in esame i "gruppi esposti" di lavoratori presenti nella scuola (docenti, non docenti)?	Il gruppo di lavoro ha individuato i gruppi esposti di lavoratori presenti nella scuola (docenti, non docenti) e ha adottato le misure di prevenzione e protezione.						
3*	Nella VALUTAZIONE PRELIMINARE sono stati analizzati i seguenti aspetti: <input type="checkbox"/> assente per malattia <input type="checkbox"/> turnover <input type="checkbox"/> specifiche o frequenti lamentele dei lavoratori <input type="checkbox"/> indici informativi <input type="checkbox"/> procedure e sanzioni <input type="checkbox"/> indici informativi <input type="checkbox"/> segnalazioni del medico competente	Il documento prevede una valutazione preliminare dei rischi da stress lavoro-correlato. Sono stati individuati i rischi di stress lavoro-correlato e sono state adottate le misure di prevenzione e protezione.						

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli innovativi in oncologia

**CLINICAL**  
Cancer Center

# STRESS LAVORO-CORRELATO NELLA SCUOLA

1**	I predetti eventi sentenziali sono stati valutati sulla base dell'andamento nel tempo?	Indicare mediante gli o in una casella degli ultimi 2 anni.							
1**	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 di lavoro <input type="checkbox"/> orario di lavoro, turni	Il questionario prevede una tabella di contesto analizzata nel DdL 18/11/2010. Nella valutazione generale sono i seguenti elementi: DdL, "Valutazione e gestione del ruolo di lavoro, le condizioni e l'orario di lavoro, la corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti", "Ruolo del lavoratore", "Carichi di lavoro", "Orario di lavoro", "Turni". Si sommano i tabellari di analisi (in base a i) con i seguenti.							
1**	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	Il questionario prevede una tabella di contesto analizzata nel DdL 18/11/2010. Nella valutazione generale sono i seguenti elementi: DdL, "Valutazione e gestione del ruolo di lavoro, le condizioni e l'orario di lavoro, la corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti", "Ruolo del lavoratore", "Carichi di lavoro", "Orario di lavoro", "Turni". Si sommano i tabellari di analisi (in base a i) con i seguenti.							
1**	Dalla VALUTAZIONE PRELIMINARE EMERGOVNO elementi di rischio?	Se sono presenti nella "Valutazione generale" (semplice o "quadro generale, generale, generalizzato") almeno 2 elementi di rischio (ad esempio: "Ruolo del lavoratore", "Carichi di lavoro", "Orario di lavoro", "Turni") si ritiene che emergano elementi di rischio. Si sommano i tabellari di analisi (in base a i) con i seguenti.							
1**	Quali interventi correttivi sono stati previsti?	<input type="checkbox"/> leggere tavola di agibilità <input type="checkbox"/> lavorare, ridimensionare <input type="checkbox"/> adeguare di equipaggiamento Indicare i provvedimenti di azienda. Oltre:							
1**	Quali interventi correttivi sono stati adottati?								
1**	L'adozione di interventi correttivi è stata efficace?	SE DIFFICILE: puntualmente "valutazione" ripetitiva.							
1**	Quali strumenti sono stati utilizzati per la VALUTAZIONE APPROFONDIRITA Operativa e operativa?	Se sempre i quali di valutazione con maggior precisione in base del livello di lavoro, le condizioni, il fine di definire le priorità di intervento, con il supporto di strumenti e strumenti di lavoro, non sempre grazie alla pianificazione degli interventi stessi.							
1**	Per analizzare l'efficacia degli interventi è previsto un monitoraggio nel tempo (valutazione periodica)?	È fondamentale tenere conto della pianificazione nel tempo di lavoro ed attrezzature "Valutazione e gestione del ruolo di lavoro, le condizioni e l'orario di lavoro, la corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti". Oltre: leggere tavola di agibilità.							

45

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli innovativi in oncologia

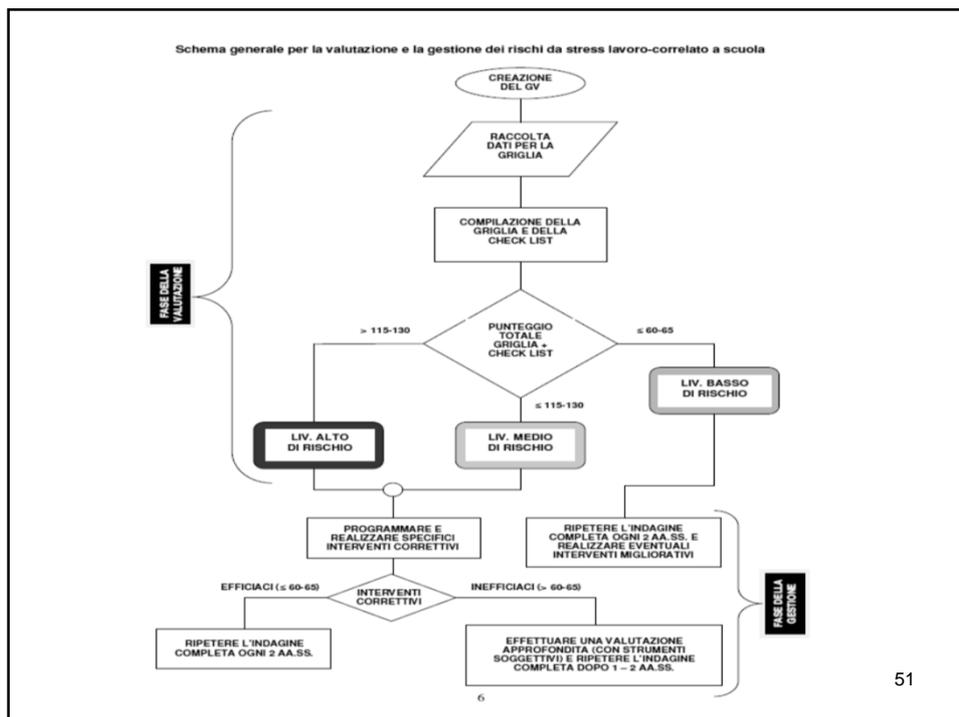
**CLINICAL**  
Cancer Center

# STRESS LAVORO-CORRELATO NELLA SCUOLA



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

<https://spisal.ulss20.verona.it/iweb/336/manuale.html>



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

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

**GRUPPO DI VALUTAZIONE**

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

**STRUMENTI**

- griglia di raccolta di dati oggettivi
- check list

52

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologia avanzate e modelli assistenziali in oncologia

**IRCCS CLINICAL**  
Cancer Centre

## 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

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologia avanzate e modelli assistenziali in oncologia

**IRCCS CLINICAL**  
Cancer Centre

## 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)

54

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

**CLINICAL**  
Center Center

## CHECK LIST: ambiente di lavoro

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria) delle aule e degli altri ambienti è adeguato?	Si, ovunque e in ogni stagione 0 punti	Si, ma non ovunque e non sempre 1 punto	No, in diversi ambienti e spesso 2 punti	No, in quasi tutti gli ambienti e quasi sempre 3 punti	
2	L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	Si, sempre 0 punti	Si, ma non dappertutto 1 punto	No, in molti ambienti, anche di sera 2 punti	Quasi ovunque no, anche di sera 3 punti	
3	C'è riverbero (rimbombo) nelle aule, negli altri ambienti in cui si fa lezione (palestra, laboratorio) o in mensa?	No, anche se gli ambienti sono vuoti 0 punti	No, ma solo negli ambienti pieni 2 punti	Si, in tutti gli ambienti, ma solo se sono vuoti 4 punti	Si, in tutti gli ambienti, anche se pieni 6 punti	
4	La presenza di rumore esterno costringe l'insegnante ad alzare il tono della voce per farsi sentire?	No o quasi mai 0 punti	Qualche volta accade 2 punti	In genere si, ma solo in alcune aule 4 punti	Si, spesso e in tutte le aule 6 punti	
5	Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	Si, sempre 0 punti	Si, ma non sempre, durante le lezioni 1 punto	Spesso no, durante le lezioni 2 punti	Quasi sempre no, anche prima delle lezioni 3 punti	
6	Gli spazi esterni (cortile, parco giochi, ecc.) sono sufficienti e adeguati allo scopo?	Si 0 punti	Si, abbastanza 1 punto	Non del tutto 2 punti	Decisamente no 3 punti	
7	La sede scolastica è facilmente raggiungibile (in auto o con altri mezzi) e accessibile?	Si, comodamente 0 punti	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva 1 punto	No, soprattutto se si arriva in certe ore 2 punti	No, mai 3 punti	
<b>AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A</b>						55 (su 27)

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

**CLINICAL**  
Center Center

## CHECK LIST: contesto del lavoro

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	Il regolamento d'istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico?	Si, viene tenuto sempre presente da tutti 0 punti	Generalmente si, ma a volte qualcuno non lo applica 2 punti	No, c'è chi lo applica e chi no 4 punti	No, quasi nessuno se ne ricorda 6 punti	
2	I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?	Si, sono condivisi e, quando possibile, rispettati 0 punti	Si, sono condivisi, ma per vari motivi non sempre rispettati 1 punto	No, sono condivisi solo in linea teorica 2 punti	No, non sono condivisi, decide solo il DS 3 punti	
3	Le richieste relative all'orario di servizio sono prese in considerazione?	Si, sempre 0 punti	Generalmente si 2 punti	Spesso no 4 punti	No, non è consuetudine neanche avanzarle 6 punti	
4	Le circolari emesse dal DS sono adeguate?	Si, sono chiare e puntuali 0 punti	Si, sono chiare, anche se a volte risultano troppo numerose 1 punto	No, si volte sono poco chiare o carenti di informazioni 2 punti	No, spesso mancano informazioni o non sono chiare 3 punti	
5	I ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale?	Si, e l'organigramma è molto chiaro e preciso 0 punti	Si, anche se l'organigramma non è sempre chiaro e preciso 1 punto	No, l'organigramma è sintetico e i ruoli sono poco chiari 2 punti	No, non c'è alcun organigramma e ruoli e compiti sono confusi 3 punti	
6	Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono chiare, coerenti e precise?	Si, ognuno sa sempre cosa deve fare 0 punti	Generalmente si, ma a volte bisogna interpretarle 1 punto	No, diverse volte sono poco precise e contraddittorie 2 punti	No, sono imprecise e contraddittorie 3 punti	
7	Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi?	Si, sia all'inizio dell'anno sia periodicamente 0 punti	Si, all'inizio dell'anno, poi però a volte vengono modificati 1 punto	No, vengono condivisi all'inizio dell'anno, ma poi spesso modificati 2 punti	No, il sistema è quello di dare solo istruzioni, mai mano che servono 3 punti	
8	Il DS ascolta il personale tenendo presente quello che dice?	Si, fa tutto il possibile 0 punti	Generalmente si 2 punti	Generalmente no 4 punti	No, ascolta veramente poco e con fatica 6 punti	
<b>CONTESTO DEL LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - B</b>						56 (su 33)

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

**CLINICAL**  
Cancer Centre

## 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 addittura 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 ne vengono applicati anche altri <b>1 punto</b>	No, ci sono alcuni criteri ma spesso vengono disattesi <b>2 punti</b>	No, decide solo il DS, sulla base di suoi parametri <b>3 punti</b>	
7	Sono previste attività curriculari e di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?	Si, inserite nel 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 info 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>						57 (su 36)

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

**CLINICAL**  
Cancer Centre

## 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>						58 (su 30)

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

**CLINICAL**  
Cancer Centre

## 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						59
						(su 24)

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

(su 150 o 180)

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

**CLINICAL**  
Cancer Centre

## 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 e 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						60
						(su 30)

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

INTEGRATI  
CLINICAL  
Cancer Centre

## 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		

31

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

INTEGRATI  
CLINICAL  
Cancer Centre

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



### COMPETENZA DEL DIRIGENTE SCOLASTICO

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

62

Indicatore	Motivazione dell'indicatore	Possibili interventi correttivi
<b>B1 - Il regolamento d'istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico?</b>	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 - I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?</b>	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 - Le richieste relative all'orario di servizio sono prese in considerazione?</b>	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 - Le circolari emesse dal DS sono adeguate?</b>	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>

63

Indicatore	Motivazione dell'indicatore	Possibili interventi correttivi
<b>C1.1 - C'è coerenza all'interno dei cc.d.c./team sui criteri di valutazione dell'apprendimento degli allievi?</b>	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>
<b>C1.2 - I principi e i messaggi educativi sono condivisi all'interno dei cc.d.c./team?</b>	Un altro ambito che tipicamente può portare a problemi relazionali e a contrasti tra colleghi, all'interno dello stesso c.d.c./team, riguarda le regole educative da trasmettere agli allievi, i confini del lecito a scuola, lo stile educativo (spesso molto diversificato per importanza data a certi comportamenti o per qualità del rapporto docente/discente); ancora una volta esercitare il ruolo educativo "ad un'unica voce" agevola i rapporti del c.d.c./team con il gruppo classe e con le famiglie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuare spazi di discussione sul tema delle regole e dei messaggi verbali e non verbali da trasmettere agli allievi, sia in Collegio Docenti che per piccoli gruppi (c.d.c./team), favorendo lo scambio d'opinioni e il confronto costruttivo</li> <li>• Organizzare seminari o incontri d'aggiornamento con persone esperte sul tema delle comunicazioni interpersonali efficaci e sugli stili educativi, in relazione all'età media degli allievi</li> </ul>
<b>C1.3 - Il DS approva e sostiene il ruolo educativo degli insegnanti?</b>	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>

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

CLINICAL  
Cancer Centre

## 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 centralinista 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 omogenei) 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>

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

CLINICAL  
Cancer Centre

## PACCHETTO FORMATIVO

COMPRENDE:

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

66

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

**IRCCS CLINICAL**  
Cancer Center

## QUESTIONARIO SOGGETTIVO Personale docente

---

**Sezione 1 – Dati generali**

**1. Sesso**  
M                      F

**2. Anni di presenza in questo istituto**  
da 0 a 5 anni  
da 6 a 10 anni  
più di 10 anni

**3. Anni di presenza in altri istituti**  
da 1 a 5 anni  
da 6 a 10 anni  
più di 10 anni  
nessuno

**4. Precedenti esperienze lavorative nel settore pubblico e/o privato (diverse dal comparto scuola)**  
Sì                      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?**  
Sì                      No

67

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

**IRCCS CLINICAL**  
Cancer Center

## QUESTIONARIO SOGGETTIVO Personale docente

---

**Sezione 2 – Ambiente di lavoro**

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

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

68

## QUESTIONARIO SOGGETTIVO Personale docente

### Sezione 3 – Contesto del lavoro

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

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

69

## QUESTIONARIO SOGGETTIVO Personale docente (estratto)

### Sezione 4 – Contenuto e caratteristiche del lavoro

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

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

70

## QUESTIONARIO SOGGETTIVO Personale docente

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

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

71

## QUESTIONARIO SOGGETTIVO Personale docente

### Sezione 5 – Suggerimenti

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

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

72

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

## METODO REGIONE BASILICATA (2014)



Rispetto alla versione del 2011 prevede una nuova ed originale metodica di indagine che cerca di anticipare nella valutazione iniziale la metodica della valutazione approfondita, introduce nuovi item suggeriti dallo stesso personale scolastico, modifica ancora i punteggi per penalizzare maggiormente comportamenti organizzativi non partecipativi, cerca di tener conto del rischio di genere e per la prima volta introduce il concetto di valutazione di genere.

[http://www.utsbasilicata.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1231:valutazione-rischio-stress-lavorocorrelato-nelle-scuole-metodo-operativo-completo-di-valutazione-e-gestione-sviluppato-dallusr-per-labasilicata&catid=510&Itemid=514](http://www.utsbasilicata.it/index.php?option=com_content&view=article&id=1231:valutazione-rischio-stress-lavorocorrelato-nelle-scuole-metodo-operativo-completo-di-valutazione-e-gestione-sviluppato-dallusr-per-labasilicata&catid=510&Itemid=514)

# METODO REGIONE BASILICATA

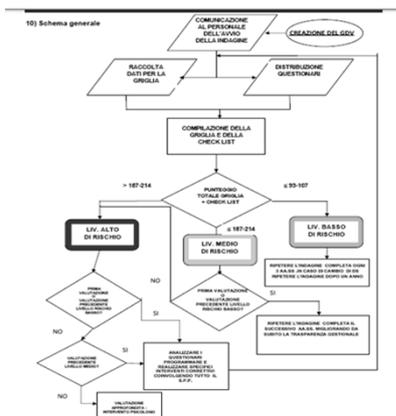
Il metodo si basa sull'applicazione iterativa dei seguenti **tre strumenti**:

- una **griglia di raccolta di dati oggettivi** (≠ indice di affollamento classi, allievi certificati, ecc);
- una serie di **questionari soggettivi** da somministrare - in forma anonima - al personale (docente e non docente) che consentiranno la compilazione informatica della **Check List**
- misure di mitigazione del rischio mediante **interventi formativi e correttivi** desunti dall'esame dei questionari.

Allegati:

1. Software.rar	[1]	449 Kb
Griglia di raccolta dati.pdf	[1]	17 Kb
Il metodo USR Basilicata 2014.pdf	[1]	2027 Kb
QUESTIONARIO PER AMM.VO.pdf	[1]	52 Kb
QUESTIONARIO PER AUSILIARIO.pdf	[1]	51 Kb
QUESTIONARIO PER DOCENTE.pdf	[1]	138 Kb
QUESTIONARIO PER TECNICO.pdf	[1]	57 Kb

# METODO REGIONE BASILICATA



Sottoarea C4	Punteggio finale	Livello di rischio	Azioni da mettere in atto
Esclusa	≤ 93	Basso	Ripetere l'intera indagine (griglia + Check List) e l'intervento formativo ogni 3 aa.ss. In caso di cambio del DS entro i 2 anni, ripetere la valutazione dopo un anno dal cambio.
Inclusa	≤ 107		
Esclusa	>93 ≤ 187	Medio	Ripetere l'intera indagine (griglia + Check List) l'anno scolastico successivo se il valore ottenuto nella precedente valutazione era basso o se si tratta della prima valutazione eseguita (nuovo DS) migliorando da subito la trasparenza gestionale, altrimenti procedere come rischio alto.
Inclusa	>107 ≤ 214		
Esclusa	> 187	Alto	Eseguire una attenta analisi dei questionari soggettivi, individuare, progettare ed implementare le azioni correttive e necessarie ivi compresi incontri informativi e formativi con il personale. Dopo un anno ripetere l'intera indagine (griglia + Check List). In caso l'esito della valutazione sia medio, ripetere di nuovo l'analisi per individuare le criticità e ripetere la valutazione entro sei mesi. In caso di un secondo valore di rischio alto o di valori ripetuti di rischio medio procedere ad una valutazione approfondita: rianalisi con l'intervento di uno psicologo.
Inclusa	> 214		

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologia avanzate e modelli assistenziali in oncologia

IRCCS CLINICAL  
Cancer Centre

Gi Intl Med Lav Erg 2009; 31:3, 248-251  
http://igianda.fim.it

© F. S.M.E., Parma 2009

G. Costa  
**Lo stress occupazionale: dalla dimensione scientifica alle applicazioni pratiche**

Dipartimento di Medicina del Lavoro e dell'Ambiente, Università di Milano; Fondazione IRCCS Ospedale Maggiore Policlinico, Mangiagalli e Regina Elena, Milano - Via San Barnaba 8, 20122 Milano

Alcune situazioni lavorative e situazioni personali, che si può manifestare in diversi modi, variamente associati tra loro, quali sintomi e segni fisici (ad es. cefalea, insonnia, disturbi digestivi e cardiovascolari, stanchezza cronica, ecc.), mentali (difficoltà a concentrarsi, a memorizzare, facilità all'errore, ecc.), emozionali (tri-

Al di là degli strumenti impiegati (di job analysis, percezione soggettiva, risposta fitto-patologica, malattia, stonatura aziendale, ecc.), che andranno scelti e utilizzati in modo appropriato ed integrato in base alle specifiche situazioni da esaminare, è opportuno sottolineare come sia

Gi Intl Med Lav Erg 2009; 31:3  
http://igianda.fim.it

251

soprattutto l'approccio metodologico quello in grado di determinare la bontà della valutazione del rischio e quindi la successiva delicata fase della gestione dello stesso. Condizione chiave, affinché gli interventi sullo stress lavorativo abbiano una buona efficacia e durata nel tempo, è quella di stabilire un congruo e stabile coinvolgimento ed impegno (commitment) da parte del management, oltre che dei lavoratori e delle loro rappresentanze. È quindi importante che essi abbiano una sufficiente conoscenza delle relazioni tra stress lavorativo e strain psico-fisico (da cui la necessità di una fattiva opera di informazione e formazione a tutti i livelli), un reale interesse a modificare le cose, la consapevolezza che gli interventi sull'individuo, salvo casi particolari, non sostituiscono quelli organizzativi, ma li complementano; la convinzione che tali interventi sono un'opportunità per migliorare la qualità totale della propria organizzazione.

hoghi). Tale comitato deve avere un mandato chiaro e la possibilità concreta di dare delle indicazioni/raccomandazioni alla Direzione aziendale. Tale comitato dovrebbe essere composto *in primis* dagli attori sociali previsti dalla normativa (Rappresentante del datore di lavoro, RSSP, RIS, Medico competente, Riscosse Unime), ed integrato da rappresentanti di reparti o gruppi significativi nello specifico contesto aziendale (ad es. responsabili tecnici, donne, lavoratori anziani), oltre che da eventuali esperti esterni. È opportuno che tale comitato non si confonda con altri (ad es. formazione, infortuni) o con organismi sindacali, per evitare di sovrapporre ruoli e competenze. È altresì opportuno partire da progetti limitati per poi estenderli man mano che si acquista credibilità e si ottengono risultati. È importante infatti dare esempi concreti di buon intervento che diventino punti di riferimento e stimolo al proseguimento delle azioni e al coinvolgimento di

77

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologia avanzate e modelli assistenziali in oncologia

IRCCS CLINICAL  
Cancer Centre

**Il miglioramento dell'organizzazione del lavoro è un PROCESSO**

**PREVENZIONE DEL DISAGIO e PROMOZIONE del BENESSERE ORGANIZZATIVO** si basa su diverse parole chiave:

- comfort ambientale
- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro
- valorizzazione ed ascolto delle persone
- attenzione ai flussi informativi
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità
- operatività e chiarezza dei ruoli
- equità nelle regole e nei giudizi

78

## **ORIENTAMENTI PER LA VIGILANZA**

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»

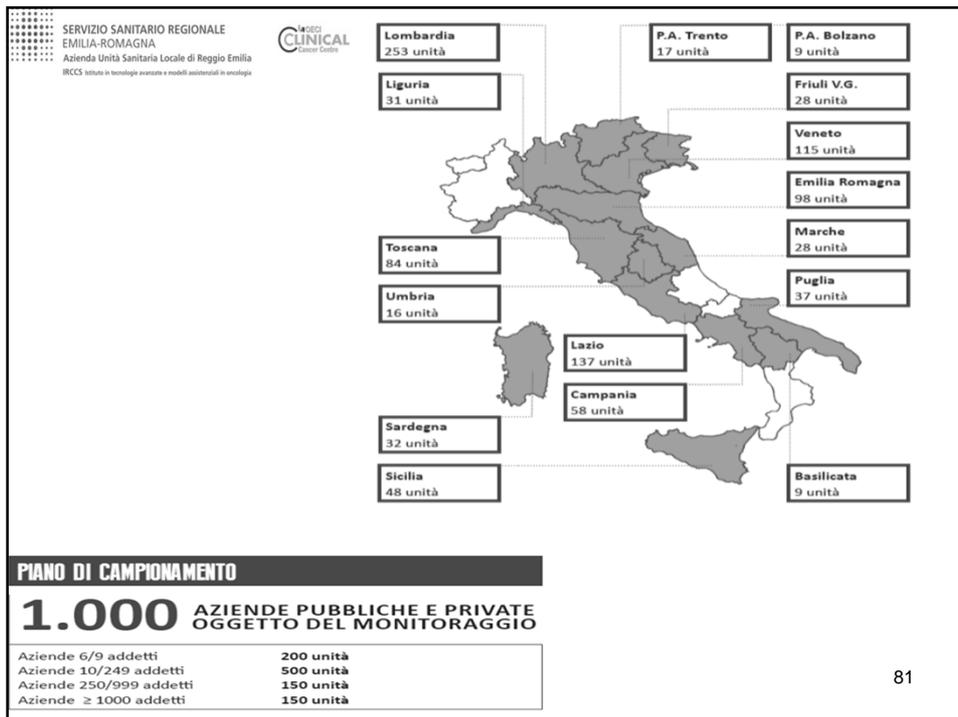
## **PROGETTO CCM “Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello SLC”**

<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



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

IRCCS CLINICAL  
Cancer Centre

## Progetto CCM SLC RER

	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.)

82

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

- ❖ Tutte le 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 (dati oggettivi più interviste semi strutturate ad un campione di lavoratori) (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 svolto		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.

87

# 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

9

## 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	

90



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

INTEGRATI  
CLINICAL  
Cancer Centre

## aziende controllate 2016

**2 Progetto CCM**

**8 nuove aziende definite in base ai criteri concordati**

**6 Medici Competenti**

Aziende con più di 10 dipendenti

- Comparti a maggior rischio (4)
- Denunce MP 2000-2015:  
mobbing + DISTURBO DELL'ADATTAMENTO CRONICO+ DISTURBO POST-TRAUMATICO CRONICO DA STRESS (3)
- Elenco INAIL Progetto CCM (1)

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

INTEGRATI  
CLINICAL  
Cancer Centre

## 2017

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

PLA	2016				2017				2018				
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	I V	
Attività principali													
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



## 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:



## 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

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

IRCCS  
CLINICAL  
Cancer Centre

## 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.

99

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

IRCCS  
CLINICAL  
Cancer Centre

## ATTIVITA' 2018

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

**GRUPPO SLC**

**Referente Regionale:** Magnani Francesco (AUSL Parma)

**Referente Provinciale:** Crespi Enrica

**Componenti gruppo:** Bedogni Lorena, Catellani Carlotta, Cavalli Roberta, Gattei Daniela, Mozzanica Stefania

**Grazie per l'attenzione !**