



*Dott. Ing. **Massimiliano Angelo Patriarca***

*Residenza: via Colli, 3 – 03035 Fontana Liri (FR)
Domicilio Fiscale: via Lorenzo Perosi, 12/B – 00013 Mentana (RM)
Codice Fiscale: PTRMSM73T20D667O
Partita IVA: 02759720606*

*Alla cortese attenzione del Dirigente Scolastico
Istituto Comprensivo Corinaldo
con sedi staccate di Ostra Vetere e Castelleone di Suasa*

Dott.ssa Caterina VESPOLI

E p.c. al DSGA

Dott. Vincenzo FEDERICONI

OGGETTO: Relazione sulla valutazione del rischio particolare da stress lavoro–correlato, effettuata da lunedì 09/12/2024 a domenica 15/12/2024, ai sensi dell’art. 28, comma 1 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e del successivo D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106.

Il criterio adottato per la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro–correlato, conforme a quanto previsto dall’art. 28, comma 1 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e ss.mm.ii., è quello riportato nel Manuale dell’INAIL sulla "Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro–correlato" (Edizione 2011) ad uso delle aziende. Esso, inoltre, è frutto dell’attività di ricerca iniziata nel Dipartimento di Medicina del Lavoro dell’ISPESL (ora INAIL – Settore Tecnico-Scientifico e Ricerca) e conclusa in INAIL dopo l’entrata in vigore del D.L. 78/2010 e sua conversione in Legge 122/2010. In particolar modo, a seguito dell’emanazione delle indicazioni della Commissione Consultiva, anche al fine di fornire ai Datori di Lavoro di una procedura unica, il metodo è stato contestualizzato anche attraverso l’integrazione dei punti di forza di autorevoli proposte metodologiche sviluppate nei mesi precedenti all’emanazione delle suddette indicazioni, nello specifico quelle del "Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro" e del "Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di lavoro". Per di più, si sono fatti riferimenti:

- all’Accordo Quadro Europeo sullo stress lavoro–correlato, stipulato a Bruxelles l’8 ottobre 2004;
- all’Accordo Interconfederale per il recepimento dell’Accordo Quadro Europeo sullo stress lavoro–correlato, firmato il 9 giugno 2008;
- alla Circolare MLPS 18 novembre 2010 (Prot. 15/SEGR/0023692), recante "Approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro–correlato di cui all’art. 28, comma 1-bis, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e ss.mm.ii.", da parte della Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

La metodologia usata ha suggerito che per l’intero processo di valutazione del rischio stress lavoro–correlato, il Datore di Lavoro, che ha l’obbligo non delegabile della valutazione dei rischi (art. 17 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e ss.mm.ii.), si deve avvalere oltre della collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico Competente e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, anche di altre figure interne all’azienda, ad esempio l’esperto informatico per la predisposizione del questionario in formato elettronico, ed esterne, ove se ne ravvisa la necessità (esempio psicologo, sociologo del lavoro). La proposta metodologica ha previsto una valutazione oggettiva aziendale, avvalendosi dell’utilizzo di una lista di controllo di indicatori verificabili. Al fine di procedere ad una corretta valutazione del rischio è stata adottata una lista di controllo (check-list) che, sulla base della letteratura scientifica corrente, contiene ulteriori indicatori, oltre a quelli già

elencati dalla Commissione Consultiva, suddivisi per "famiglie" (eventi sentinella, fattori di contenuto del lavoro e fattori di contesto del lavoro). L'approccio alla valutazione preliminare, secondo le indicazioni della Commissione Consultiva, è costituito sostanzialmente da due momenti:

1. l'analisi di "eventi sentinella", ad esempio: indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori;
2. lo studio più specifico degli indicatori di contenuto, ad esempio: ambiente di lavoro ed attrezzature, carichi e ritmi di lavoro, orario di lavoro e turni, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti; e quelli di contesto, ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo, conflitti interpersonali al lavoro, evoluzione e sviluppo di carriera, comunicazione.

La "lista di controllo" ha permesso anche di rilevare numerosi parametri, tipici delle condizioni di stress, riferibili agli "eventi sentinella", al "contenuto" ed al "contesto" del lavoro. In particolare, la compilazione della stessa è stata effettuata in modo da garantire la possibilità da parte del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione di una partecipazione attiva ed in grado di fare emergere i differenti punti di vista. Fermo restando l'obbligo, previsto dalle indicazioni della Commissione Consultiva, di effettuare la valutazione su "gruppi omogenei di lavoratori", si è proceduto alla compilazione di una o più "lista di controllo", a seconda dei livelli di complessità organizzativa, tenendo in considerazione, ad esempio, le differenti partizioni organizzative e/o mansioni omogenee. La "lista di controllo" ha permesso di effettuare una valutazione delle condizioni di rischio attraverso la compilazione degli indicatori inseriti. La valutazione approfondita ha previsto altresì "la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori" utile all'identificazione ed alla caratterizzazione del rischio da stress lavoro-correlato e delle sue cause. In tal caso, si è affiancata ed integrata all'analisi degli indicatori oggettivi previsti nella valutazione preliminare quella soggettiva che non deve considerarsi comunque sostitutiva. Tra le diverse metodologie e/o strumenti disponibili, la metodologia usata, messa a punto dall'HSE, che utilizza un "questionario strumento indicatore", ha presentato importanti punti di forza quali la facile somministrazione, con garanzia dell'anonimato, e l'efficacia ed efficiente utilizzabilità in tutte le aziende. Grazie alla validazione su oltre 26.000 lavoratori nel Regno Unito e oltre 6.300 in Italia, permette al datore di lavoro di poter avere chiari risultati sulla percezione rispetto alle sei dimensioni dei Management Standards (1. problemi, 2. controllo, 3. supporto, 4. relazioni, 5. ruolo, 6. cambiamento), utili alla caratterizzazione degli indicatori di contesto e di contenuto del lavoro, ed alle successive eventuali misure correttive sui risultati rispetto ad un valore standard di riferimento.

La somministrazione del "questionario-strumento indicatore", è stata fatta anche limitatamente a gruppi omogenei di lavoratori per mansioni o partizioni organizzative, sulla base dell'esito della fase preliminare. Il "questionario-strumento indicatore", è stato composto da 30 domande riguardanti le condizioni di lavoro ritenute potenziali cause di stress all'interno della struttura scolastica, che corrispondono alle sei dimensioni organizzative definite dal modello Management Standards. Il questionario stesso è preceduto da una breve scheda di rilevazione dei dati socio-demografici, unicamente finalizzata nel mantenimento dell'anonimato, all'individuazione di gruppi omogenei per la migliore caratterizzazione del rischio; è raccomandabile, tuttavia, proprio per la peculiare necessità di garantire l'anonimato, far compilare tale scheda solo nel contesto lavorativo con un numero di dipendenti superiore alle 50 unità. Il modello dei Management Standards illustra le sei dimensioni organizzative chiave rappresentate da: 1. problemi, 2. controllo, 3. supporto, 4. relazioni, 5. ruolo, 6. cambiamento. Si è fatto presente che la dimensione "supporto" è suddivisa in due sottoscale e cioè "supporto del management" e "supporto tra colleghi". Per ciascuna delle sei dimensioni su indicate sono stati forniti alcuni parametri di riferimento, sotto forma di Condizioni ideali/Stati da conseguire, che sono stati utili al datore di lavoro ed all'RSPP ed al Medico Competente per identificare le condizioni ideali a cui la propria azienda e successivamente l'organizzazione del lavoro dovrebbero tendere.

Ad ognuna delle sei dimensioni (sette sottoscale) è stato associato un valore numerico, e successivamente determinato il valore complessivo di tutti questi parametri ed il relativo colore di riferimento, traducibile con un esito di:

- a) ottimo stato lavorativo se di colore verde,
 - b) buon livello con la possibilità di miglioramento con colore blu,
 - c) presenza di problematicità nel contesto e contenuto lavorativo se di colore giallo,
 - d) molta criticità con l'esistenza eccessiva di stress da lavoro–correlato con colore rosso,
- come di seguito viene riportato:

CODICE COLORE	
Verde	<p>Ottimo livello di prestazione con la necessità di mantenere tali situazioni lavorative: <u>punteggio che va da 121 a 150</u></p> <p>Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore al 75° percentile ($> 75\%$) ossia 25 % dei valori di riferimento più alti. In tal caso sono necessarie mantenere le situazioni lavorative presenti nella struttura istituzionale/aziendale.</p>
Blu	<p>Buon livello di prestazione con la possibilità di perfezionamento e di ottenimento di una condizione superiore: <u>punteggio che va da 91 a 120</u></p> <p>Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore alla media ($> 50\%$) ma rimane alla pari o al di sotto del 75° percentile. In tali situazioni sono consigliabili sia un perfezionamento che un ottenimento di una condizione superiore rispetto al contenuto e contesto lavorativo attuale.</p>
Giallo	<p>Azioni di miglioramento nella struttura istituzionale/aziendale: <u>punteggio che va da 61 a 90</u></p> <p>Rappresenta chi è al di sotto della media ($\leq 50\%$) ma si colloca ad un livello ancora superiore al 25° percentile ($> 25\%$). Per queste circostanze si deve finalizzare la gestione di alcuni problemi tra quelli riscontrati nei lavoratori, ed attuare inoltre soluzioni di supporto ad essi in modo da intervenire efficacemente nelle procedure lavorative della struttura istituzionale/aziendale.</p>
Rosso	<p>Necessità di evidenti ed immediati interventi correttivi nelle misure tecniche, organizzative, procedurali, ergonomiche e di revisione della politica istituzionale/aziendale: <u>punteggio che va da 30 a 60</u></p> <p>Rappresenta chi è al di sotto del 25° percentile ($\leq 25\%$) ossia il 25 % dei valori di riferimento più bassi. In tal caso occorrono interventi specifici che riguardano misure tecniche (potenziamento degli automatismi tecnologici, ecc.), misure organizzative sull'attività lavorativa (orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti, riprogrammazione attività, ecc.), misure procedurali (definizione di procedure di lavoro, ecc.), misure ergonomiche (progettazione ergonomica dell'ambiente e dei processi di lavoro, ecc.) e misure di revisione della politica istituzionale/aziendale (azioni di miglioramento della comunicazione interna, della gestione, delle relazioni, ecc.).</p>

Nella Revisione N. 1 del Documento di Valutazione dei Rischi (D.V.R.) del 31 ottobre 2024, è stata riportata l'analisi triennale dello stress da lavoro-correlato riferita agli anni scolastici 2024/2025, 2025/2026 e 2026/2027. Il Questionario sullo Stress da Lavoro–Correlato è stato effettuato da lunedì 9 dicembre 2024 a domenica 15 dicembre 2024 al fine di raffrontare i vari indici delle tabelle dello stress lavoro–correlato (eventi sentinella – controllo e contenuto del lavoro) fra le posizioni lavorative/mansioni che sono o non sono mutate rispetto al biennio precedente. Inoltre, ogni quesito proposto all'interno del questionario era a risposta multipla e presentava 5 risposte di cui si poteva dare uno ed un solo parere che va dalla prima di valore 1 fino alla quinta ed ultima pari a 5. La sua sottoscrizione risultava completata solo se si rispondeva a tutte le domande obbligatorie ossia 30 domande; mentre, nel caso di domande non risposte la piattaforma generava automaticamente la seguente dicitura "Not all required fields were filled in. Please enter values for the fields with red labels." e venivano successivamente evidenziate in ROSSO quelle inadempienti. Al contrario il test

risultava ultimato solo se appariva la corrispondente didascalia "*Thank you for completing the survey!* – *Thank you for taking the time to complete the survey. Your feedback is very valuable to us.*". I lavoratori dell'Istituto hanno risposto alle domande poste in maniera assolutamente anonima e non tracciata. Ogni singola postazione, computer, tablet o cellulare, inoltre, è stata utilizzata per un solo questionario, recandosi all'indirizzo internet <https://corsineting.it/iccorinaldo>.

Dato che il numero totale del personale dell'Istituto corrisponde a **146 persone** al 31 ottobre 2024, si sono analizzati i **104 moduli consegnati in formato elettronico** sulla piattaforma suindicata. Di conseguenza, visto il numero dei questionari pari a 104 su 146 persone totali ed in particolare il **71,2 % dell'istituzione scolastica**, i dati sono esattamente corrispondenti alla reale situazione lavorativa. Comunque, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.) valuta in maniera efficace ed efficiente gli esiti del test per gruppo omogeneo, come riportato nella tabella seguente.

ANALISI DEI RISULTATI

GRUPPO OMOGENEO	RISULTATI MEDI
1. PROBLEMI (min 5 punti – max 25 punti)	16,64
2. CONTROLLO (min 4 punti – max 20 punti)	14,60
3A. SUPPORTO DEL MANAGEMENT (min 5 punti – max 25 punti)	15,82
3B. SUPPORTO DEI COLLEGHI (min 4 punti – max 20 punti)	15,14
4. RELAZIONI (min 4 punti – max 20 punti)	13,40
5. RUOLO (min 5 punti – max 25 punti)	19,65
6. CAMBIAMENTO (min 3 punti – max 15 punti)	9,50
TOTALE (min 30 punti – max 150 punti)	104,75

Si è determinata pertanto la media dei test effettuati relativi alla totalità dei lavoratori che è pari a 104,75, la quale ricade nel **Codice di Colore Blu, che è pari al 62,29 %**. Dai risultati ottenuti si è osservata anche l'ulteriore situazione di 32 persone (30,8 %) nel colore di riferimento verde, di 45 (43,3 %) in quello blu, di 25 (24,0 %) in giallo, e di 2 (1,9 %) in rosso.

Pertanto, si è riscontrata la seguente criticità:

- a) <Domanda n. 5 – Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente> hanno risposto "7 Sempre e 27 Spesso".

In tale circostanza si consiglia un perfezionamento ed un ottenimento di una condizione migliore rispetto al contenuto e al contesto lavorativo attuale. Si procederà pertanto ad un'organizzazione della propria giornata e ad un aggiornamento della situazione dei dipendenti in modo tale da avere un impegno lavorativo graduale e lento tenendo conto dei momenti in cui riescono a performare di più. Le ore in cui si è più produttivi dovrebbero essere riservate ai compiti più complicati e impegnativi, le ore in cui le energie vengono meno, invece, dovrebbero essere dedicate ai compiti automatici e di routine.

In conclusione, si devono analizzare le tre osservazioni: 1) L'obiettivo deve essere ben definito e chiaro, in modo che non ci siano ambiguità su ciò che si vuole ottenere. 2) Impostare traguardi realistici che si possono effettivamente raggiungere e allineare gli obiettivi pertinenti con i valori generali e gli obiettivi a lungo termine. 3) Impostare una scadenza per l'obiettivo e dare una motivazione da fare e non un senso di urgenza.

In allegato si riportano i risultati del Sondaggio rispetto alle risposte dei singoli items (Questionario sullo stress da lavoro-correlato – Risultati definitivi).

Corinaldo (AN), 18/12/2024

Il R.S.P.P. **IC.CORINALDO**
Dott. Ing. Massimo Angelo PATRIARCA
