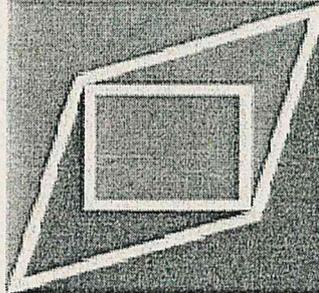


Committente:

ISTITUTO COMPRENSIVO TRAVERSETOLO



Titolo elaborato:

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Norme di riferimento:

**Redatto ai sensi degli art. e 28 del D.Lgs 81/08 e s.m.i,
Linea guida INAIL "la metodologia per la valutazione e gestione del rischio
stress lavoro-correlato" 2017**

Redazione a cura del:

Datore di Lavoro

D.L.:

MANCASTRUPPA
GIORDANO
Rusciano-Martanna

02-09-2019

Consultazione, Verifica ed Approvazione:

Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione

R.S.P.P.

Felisa Luigi

02-09-2019
Roberto Borsi
Responsabile Servizio
Prevenzione e Protezione

Collaborazione:

Medico competente

M.C.:

Bartoli Veronica

Consultazione, Verifica ed Approvazione:

Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza

RLS:

Cocconcelli Pietro

Consulenza:

EcoGeo S.r.l.

Via Paradigna 21/A - 43122 Parma (PR)

Data	Ed.	Rev	Descrizione
03/07/2018	01	00	Prima stesura

Protocollo EcoGeo			Settore	Redazione	Verifica	Approvazione
S_Stress	INF	18	Sicurezza	RZ	FL	FL



EcoGeo S.r.l.
www.ecogeo.it

Via Paradigna, 21/A - 43122 Parma (PR) Tel. 0521 773620 - Fax 0521 799070
P.I. 02125540349 - Cap.Soc.: 10.000 Euro - REA: 212671 - Reg. Imp. n° 16012/2000

INDICE

INDICE	2
INTRODUZIONE	3
1.1 LO STRESS CORRELATO AL LAVORO	3
1.2 SCOPO DEL LAVORO	5
2.0 NORMATIVA DI RIFERIMENTO	5
3.0 PERCORSO METODOLOGICO	6
3.1 FASE PROPEDEUTICA.....	8
3.1.1 <i>Costituzione del Gruppo di Gestione della valutazione</i>	8
3.1.2 <i>Costituzione dei Gruppi Omogenei di lavoratori</i>	8
3.1.3 <i>stesura del piano di valutazione e gestione del rischio</i>	8
3.1.4 <i>elaborazione di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale</i>	9
4 PRIMA FASE: VALUTAZIONE PRELIMINARE	9
3.3 SECONDA FASE: VALUTAZIONE APPROFONDATA.....	10
3.3.1 <i>Il periodico strumento indicatore</i>	11
3.3.2 <i>Il Focus Group</i>	12
3.4 AZIONI DI MIGLIORAMENTO/MISURE DI PREVENZIONE	12
3.4.1 <i>La metodologia per la valutazione e la gestione del rischio stress lavoro-correlato</i>	13
4.0 VALUTAZIONE DEL RISCHIO	14
4.1 SVILUPPO DELLA FASE PROPEDEUTICA	14
4.2 ANALISI GENERALE.....	15
4.2.1 <i>Area indicatori aziendali</i>	15
4.2.2 <i>Area contenuto del lavoro</i>	15
4.2.3 <i>Area contesto del lavoro</i>	20
4.2.4 <i>Valutazione Complessiva</i>	22
4.3 ANALISI SPECIFICA PER GRUPPO OMOGENEO	23
4.3.1 <i>Impiegato Amministrativo – ATA</i>	23
4.3.2 <i>Collaboratore Scolastico</i>	24
4.3.3 <i>Docente – Sc. Secondaria di I°</i>	25
4.3.4 <i>Docente - Infanzia Vignale</i>	26
4.3.5 <i>Docente – Sc. Primaria</i>	27
5.0 CONCLUSIONI	28
6.0 ALLEGATO: MATRICE DELLE RISPOSTE	29

Istituto Comprensivo "Traversetolo"	Valutazione del rischio Stress Lavoro-correlato	Ed. 01 Rev. 00
03/07/2018	Redatto dal D.L. in collaborazione con EcoGeo S.r.l. ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.	Sez. I-Pag.3 di 29

INTRODUZIONE

1.1 Lo Stress correlato al lavoro

Negli ultimi decenni, importanti cambiamenti nel mondo lavorativo hanno portato all'emergenza di nuovi rischi nel contesto della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro. La gestione dei fattori di rischio psicosociale rappresenta una delle principali sfide con cui è necessario confrontarsi, in considerazione del potenziale impatto che questi hanno sullo SLC, tenuto altresì conto sia dell'ampia diffusione di tale fenomeno in Europa, sia dei significativi impatti sulla salute dei lavoratori e dei relativi costi socio-economici per le aziende e per la società nel suo complesso. I risultati della seconda rilevazione dell'indagine ESEnER dell'Eu-Osha confermano che i rischi psicosociali rientrano tra le maggiori preoccupazioni dei manager europei nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro. Inoltre, dalla recente indagine nazionale condotta dal Dimeila nel contesto del progetto Insula è emerso che la maggioranza degli 8.000 lavoratori intervistati riporta di sentirsi maggiormente esposto a rischi connessi con lo SLC rispetto agli altri rischi per la salute e sicurezza [1].

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

Alla metà degli Anni 50, Hans Selye lo definì come la *"sindrome generale di adattamento alle sollecitazioni/richieste (stressor) dell'ambiente"*, necessario alla sopravvivenza e alla vita. Lo stress, infatti, è la risposta complessa prodotta da un soggetto, nell'interazione con l'ambiente: *"senza stress"*, diceva Selye, *"c'è la morte"*.

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

Tuttavia, in condizioni particolari, la risposta di adattamento può divenire disfunzionale, ossia non è più in grado di soddisfare l'obiettivo (in questo caso si parla di stress o stress negativo). Questo può verificarsi o perché le richieste sono eccessivamente intense o perché durano troppo a lungo, superando quindi le possibilità di compensazione del soggetto. Lo stress può colpire qualsiasi luogo di lavoro e lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività, dal livello gerarchico o dalla tipologia del rapporto di lavoro. Perciò, ferma restando la definizione di Selye, riconosciuta da tutta la comunità scientifica, generalmente si tende a focalizzare l'attenzione sull'aspetto disfunzionale del fenomeno soprattutto per le conseguenze negative che comporta, sia a livello personale che delle imprese e della società tutta.

I sintomi più frequenti sono: affaticamento mentale, cefalea, gastrite, insonnia, modificazione dell'umore, depressione e ansia, dipendenza da farmaci.

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

1 - "Reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, alle risorse o alle esigenze dei lavoratori" (National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH, 1999).

2 - "Lo stress si manifesta quando le persone percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste" (European Agency for Safety and Health at Work, 2000).

3 - "... Lo stress non è una malattia, ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute".

Lo stress lavoro correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc

E' da sottolineare che ai fini del decreto legislativo 81/08 e successive integrazioni e dell'accordo europeo sullo stress, il target di riferimento per la valutazione dello stress non è il singolo lavoratore, ma il benessere organizzativo nel suo insieme, anche se talvolta acquisito tramite la percezione delle singole persone.

Secondo le indicazioni dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del lavoro, mutate dagli studi di Hacker (1991) e Hacker et al. (1983), i fattori di rischio correlati allo stress si possono suddividere in due grandi categorie:

- quelli relativi al contesto di lavoro di natura gestionale (i flussi comunicativi, il ruolo dell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc);
- quelli relativi al contenuto del lavoro di natura organizzativa (le problematiche connesse con la pianificazione dei compiti, orari di lavoro, ecc)

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

Con le integrazioni successivamente apportate al d.lgs. 81/2008 ad opera del d.lgs. 106/2009, la valutazione dello SLC deve essere effettuata (art. 28, comma 1-bis) 'nel rispetto delle indicazioni di cui all'art. 6, comma 8, lettera m-quater, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1° agosto 2010', termine, quest'ultimo, successivamente prorogato al 31 dicembre 2010 dalla l. 122/2010.

È la Commissione destinataria del compito di elaborare le indicazioni di cui all'art. 6 comma 8 lettera m-quater del d.lgs. 81/2008, al fine di dare piena attuazione allo specifico obbligo valutativo; in data 17 novembre 2010, la Commissione ha approvato le indicazioni per la valutazione dello SLC, diffuse dal

Istituto Comprensivo "Traversetolo"	Valutazione del rischio Stress Lavoro-correlato	Ed. 01 Rev. 00
03/07/2018	Redatto dal D.L. in collaborazione con EcoGeo S.r.l. ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.	Sez. I-Pag.5 di 29

Ministero del lavoro e delle politiche sociali sul proprio sito Internet, con Lettera circolare prot. 15/SEGR/0023692 e successivamente rese note anche con Comunicato ufficiale del Ministero stesso (G.U. 304 del 30/12/2010).

Il d.lgs. 19/2014 di recepimento della direttiva 2010/32/UE, ha introdotto nel d.lgs. 81/2008 il titolo X-bis - protezione dalle ferite da taglio e da punta nel settore ospedaliero e sanitario - prevedendo, all'art. 286-quater (Misure generali di tutela), l'obbligo, per il DL, di '[...] garantire la salute e sicurezza dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi alla loro vita professionale, inclusi i fattori psicosociali e di organizzazione del lavoro [...]'.- [1].

1.2 Scopo del lavoro

Lo scopo del presente lavoro consiste nella VALUTAZIONE PRELIMINARE ossia nell'analisi di quegli 'indicatori di rischio SLC oggettivi e verificabili e ove possibile numericamente apprezzabili', come previsto dalla Commissione, appartenenti a tre famiglie distinte:

- 1) Eventi sentinella;
- 2) Fattori di Contenuto del lavoro;
- 3) Fattori di Contesto del lavoro.

2.0 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Art. 2087 cod. civ.-Tutela delle condizioni di lavoro
- Accordo Europeo sullo stress sul Lavoro, emesso l'8/10/2004 e recepito in Italia il 9/06/2008
- DECRETO LEGISLATIVO 9 Aprile 2008, n. 81(Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro)
 - Art. 2, comma 1, lett. o) (Definizioni)
 - Art. 6, comma 2, lett. m_quater) (Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro)
 - Art. 28, commi 1 e 1 bis (Oggetto della valutazione dei rischi)
 - Art. 32, comma 2 (Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni)Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 novembre 2010;
- Linea guida INAIL del 2017 (valutazione e gestione del rischio da stress-lavoro correlato)

[1] Linea Guida INAIL 2017.

3.0. PERCORSO METODOLOGICO

Partendo dalle indicazioni della Commissione e basandosi sull'approccio metodologico proposto, la presente valutazione ha riguardato l'indagine relativa alla FASE PRELIMINARE e alla conseguente proposta di azioni finalizzate all'eventuale successiva fase di VALUTAZIONE APPROFONDATA.

L'indagine nel processo di valutazione infatti, così come confermato dalla circolare del Ministero del Lavoro di Novembre 2010, si articola in due interventi distinti:

1. VALUTAZIONE PRELIMINARE (prima fase)
2. VALUTAZIONE APPROFONDATA (seconda fase)

Qualora la valutazione preliminare non rilevasse elementi di rischio SLC e, quindi, si concludesse con un 'esito negativo', tale risultato sarà riportato nel DVR con la previsione, comunque di un piano di monitoraggio. Nel caso in cui la valutazione preliminare avesse un 'esito positivo', cioè emergessero elementi di rischio 'tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive', si procederà alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi [...]; se anche questi ultimi si rivellassero 'inefficaci', si passerà alla valutazione successiva, cosiddetta 'valutazione approfondita' (Figura 1)

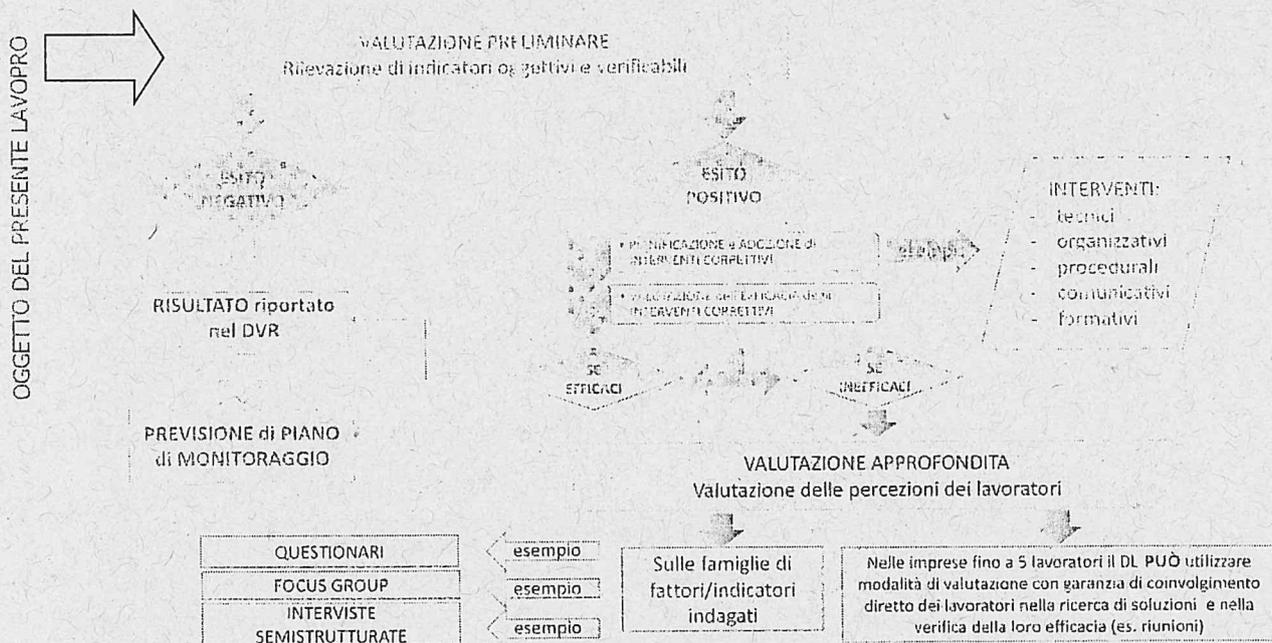


Figura 1: Schema metodologico Stress Lavoro Correlato

Premessa indispensabile che la Commissione opera è quella di precisare che [...] il documento indica un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio SLC per tutti i datori di lavoro [...], sottolineando così che l'approccio per fasi alla valutazione (percorso metodologico) viene vincolato a prescrizioni minime (livello minimo) non precludendo, quindi, la possibilità di un percorso più articolato e basato sulle specifiche necessità e complessità delle aziende stesse.

Istituto Comprensivo "Traversetolo"	Valutazione del rischio Stress Lavoro-correlato	Ed. 01 Rev. 00
03/07/2018	Redatto dal D.L. in collaborazione con EcoGeo S.r.l. ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.	Sez. I-Pag.7 di 29

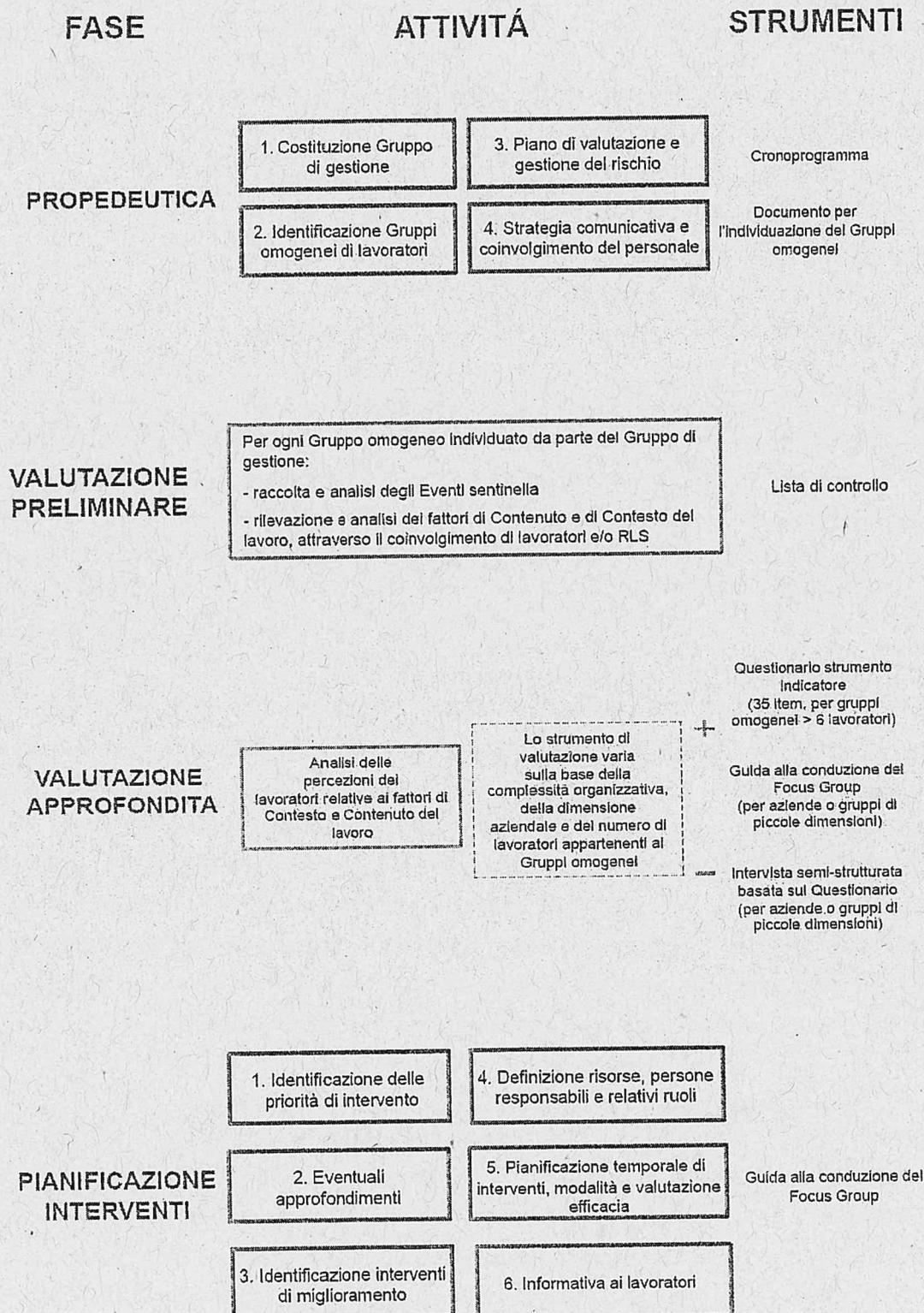


Figura 2: percorso metodologico (fasi, attività e strumenti)

3.1 FASE PROPEDUETICA

La Fase Propedeutica consiste in un vero e proprio momento di preparazione dell'organizzazione alle attività di valutazione e gestione del rischio.

La fase propedeutica si articola in quattro momenti principali:

1. costituzione del Gruppo di Gestione della valutazione;
2. individuazione dei Gruppi Omogenei di lavoratori su cui verrà condotta la valutazione;
3. sviluppo e stesura del piano di valutazione e gestione del rischio;
4. sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale.

3.1.1 Costituzione del Gruppo di Gestione della valutazione

Il Gruppo di gestione della valutazione (da qui in avanti nel testo denominato Gruppo di Gestione) deve essere formalmente costituito, su iniziativa del DL, ed è generalmente composto dal DL stesso e/o dirigente delegato, RSPP, ASPP, MC (ove nominato/i) e RLS/RLST. La funzione chiave del Gruppo di Gestione è quella di programmare, monitorare e agevolare l'attuazione delle attività di valutazione e gestione del rischio.

3.1.2 Costituzione dei Gruppi Omogenei di lavoratori

Secondo le indicazioni della Commissione, la valutazione del rischio SLC prende in esame non singoli ma Gruppi omogenei di lavoratori (per esempio per mansione o partizione organizzativa) che risultino essere esposti a rischi dello stesso tipo, secondo una individuazione che ogni DL può autonomamente individuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale [...]. Tra i compiti del Gruppo di Gestione vi è quello di coadiuvare il DL nell'identificazione di criteri adeguati da adottare per l'identificazione e la suddivisione dei lavoratori in Gruppi omogenei. Suddividere adeguatamente i lavoratori in Gruppi omogenei è uno dei requisiti fondamentali per un'efficace valutazione del rischio SLC, poiché permette la reale identificazione di eventuali aspetti critici di organizzazione e gestione del lavoro nonché dei relativi contesti condivisi, e di prevedere interventi correttivi e azioni preventive maggiormente mirate ed efficaci.

3.1.3 Sviluppo e stesura del piano di valutazione e gestione del rischio

Lo sviluppo e la definizione di un vero e proprio piano di valutazione e gestione del rischio è un passaggio necessario, anche in considerazione del fatto che la valutazione del rischio SLC - così come anche previsto nelle indicazioni della Commissione - è un processo dinamico, sviluppato per fasi, con la previsione di step di verifica. È indispensabile, quindi, che il Gruppo di Gestione operi una pianificazione delle attività, con una relativa programmazione temporale, attraverso la predisposizione di un cronoprogramma. Per ogni singola fase del percorso metodologico vanno previsti il dettaglio delle attività da svolgere, la durata e le scadenze, gli strumenti che verranno adottati, il calendario delle valutazioni dei gruppi, i soggetti deputati

Istituto Comprensivo "Traversetolo"	Valutazione del rischio Stress Lavoro-correlato	Ed. 01 Rev. 00
03/07/2018	Redatto dal D.L. in collaborazione con EcoGeo S.r.l. ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.	Sez. I-Pag.9 di 29

ai diversi compiti e i relativi ruoli, ferma restando la possibilità di modifiche e aggiustamenti in corso d'opera, giustificati da motivazioni concrete e verificabili.

3.1.4 Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale

Stabilite le modalità di implementazione del percorso di valutazione e gestione del rischio SLC, è necessario identificare una strategia comunicativa, finalizzata a informare e coinvolgere nel processo i lavoratori, inclusi i dirigenti e i preposti. Pertanto, il Gruppo di Gestione individuerà le modalità più efficaci da utilizzarsi per diffondere un'informativa ai lavoratori, tenendo anche conto di quelle già utilizzate con successo nell'azienda, ad esempio circolare interna, bacheca aziendale, comunicazioni via email/intranet.

3.2 PRIMA FASE: Valutazione Preliminare

La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili attraverso una LISTA DI CONTROLLO, appartenenti a tre distinte famiglie, che la letteratura associa allo stress da lavoro (Tab 1) :

- I. AREA A – Indicatori aziendali (eventi sentinella)
- II. AREA B - Fattori di contenuto del lavoro
- III. AREA C - Fattori di contesto del lavoro

I – Area Eventi sentinella (10 Indicatori aziendali)	II – Area Contenuto del lavoro (4 Dimensioni)	III – Area Contesto del lavoro (6 Dimensioni)
Infortuni	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro (13 Indicatori)	Funzione e cultura organizzativa (11 Indicatori)
Assenza per malattia		
Assenze dal lavoro	Pianificazione dei compiti (6 Indicatori)	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (4 Indicatori)
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Carico di lavoro/ritmo di lavoro (9 Indicatori)	Evoluzione della carriera (3 Indicatori)
Turnover	Orario di lavoro (8 Indicatori)	Autonomia decisionale/controllo del lavoro (5 Indicatori)
Procedimenti/sanzioni disciplinari		Rapporti Interpersonali sul lavoro (3 Indicatori)
Richieste visite mediche straordinarie al medico competente		Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro (4 Indicatori)
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente		
Istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali		

Tabella 1: La struttura della Lista di Controllo

La Lista di controllo è uno strumento organizzativo utilizzato per raccogliere elementi oggettivi e verificabili, considerati possibili indicatori di SLC. È, pertanto, uno strumento a 'valenza collettiva' che fa riferimento ai singoli Gruppi Omogenei di lavoratori – va compilata una Lista di controllo per ciascun gruppo - o all'intera azienda, nel caso di aziende di piccole dimensioni (entro circa 30 lavoratori).

La compilazione della Lista di controllo è a cura del Gruppo di Gestione, previa consultazione dei lavoratori o di un campione rappresentativo di essi e/o dei loro RLS/RLST, relativamente ai fattori di Contenuto e Contesto.

RISCHIO BASSO

L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un 'rischio non rilevante', tale risultato va riportato nel DVR e si deve prevedere un 'piano di monitoraggio', ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli Eventi sentinella.

RISCHIO MEDIO

L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse 'liste di controllo', l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

RISCHIO ALTO

L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola Area, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio.

3.3 SECONDA FASE: Valutazione Approfondita

La fase di valutazione approfondita, non oggetto del presente lavoro, sarà finalizzata alla rilevazione delle percezioni dei lavoratori riguardo agli aspetti di Contenuto e di Contesto del lavoro connessi con il rischio SLC. Seguendo le Indicazioni della Commissione, essa andrà obbligatoriamente intrapresa qualora l'esito

Istituto Comprensivo "Traversetolo"	Valutazione del rischio Stress Lavoro-correlato	Ed. 01 Rev. 00
03/07/2018	Redatto dal D.L. in collaborazione con EcoGeo S.r.l. ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.	Sez. I-Pag.11 di 29

della valutazione preliminare abbia rilevato la presenza, in uno o più Gruppi Omogenei, di una condizione di rischio SLC e gli interventi correttivi attuati, non abbiano ottenuto l'effetto di abbattimento del rischio. È il caso di ricordare che le Indicazioni della Commissione rappresentano requisiti minimi di valutazione del rischio SLC e che, pertanto, nulla vieta al DL di effettuare, comunque, una valutazione approfondita, anche in caso di esito negativo (rischio non rilevante) della fase preliminare.

Nella scelta degli strumenti da adottare nella valutazione approfondita, le Indicazioni della Commissione riportano, a titolo esemplificativo, questionari, focus group, interviste semi-strutturate, utili a caratterizzare, su basi scientifiche, la percezione dei lavoratori dei fattori di Contenuto e di Contesto del lavoro. A seguito uno schema del percorso metodologico relativo alla Fase Approfondita (*Figura 2*)

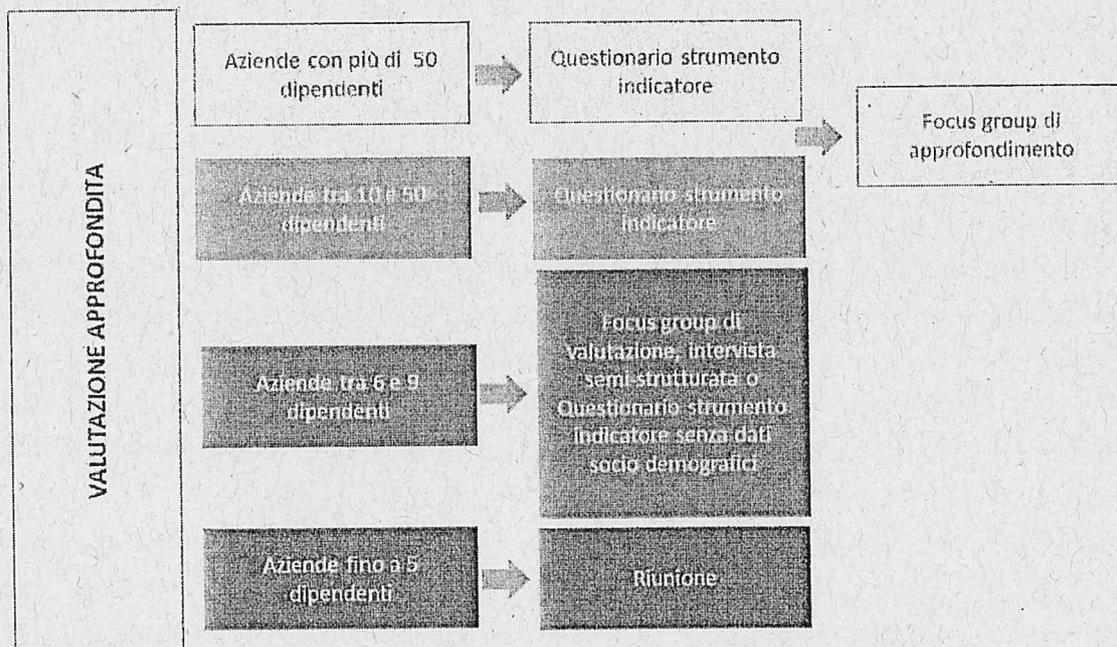


Figura 2: Percorso Metodologico Fase Approfondita.

3.3.1 Il questionario strumento indicatore

Il Questionario strumento indicatore, versione italiana del Management standard indicator tool sviluppato dall' Hse e offerto dalla metodologia Inail per la fase di valutazione approfondita, è uno strumento multidimensionale che misura gli aspetti del Contenuto e del Contesto del lavoro ritenuti come potenziali fattori di SLC. Secondo il modello di riferimento, i Management standard rappresentano aree chiave dell'organizzazione del lavoro che, se non accuratamente gestite, possono causare problemi alla salute ed al benessere dei lavoratori, con ripercussioni anche sui livelli di produttività dell'azienda: Domanda, Controllo, Supporto del management, Supporto dei colleghi, Relazioni, Ruolo e Cambiamento. Queste aree corrispondono a dei parametri di riferimento/standard, definiti 'condizioni' o 'stati ideali', a cui tendere affinché il rischio SLC venga effettivamente gestito e controllato all'interno dell'azienda.

Il Questionario strumento indicatore permette alle aziende di rilevare la situazione attuale (livello di rischio) e di compararla con lo stato ideale da raggiungere per ognuno dei Management standard. In considerazione del fatto che, in tale fase di valutazione approfondita, i lavoratori giocano un ruolo cardine in quanto sono proprio essi i destinatari della somministrazione del questionario, per la migliore riuscita della valutazione, è necessario attuare una incisiva campagna informativa che favorisca il coinvolgimento e l'adesione del maggior numero di lavoratori.

3.3.2 Il Focus Group

Il focus group è una delle principali tecniche di analisi qualitativa utilizzata in ambito psicologico. Tale tecnica ha l'obiettivo di raccogliere informazioni e dati su uno specifico tema di interesse su un gruppo, attraverso una discussione pianificata condotta da un moderatore. Generalmente la tecnica del focus group è utilizzata per raccogliere valutazioni, giudizi, opinioni e/o riscontri (feedback) su determinati argomenti, processi, fatti e/o prodotti/servizi.

3.4 AZIONI DI MIGLIORAMENTO/MISURE DI PREVENZIONE

Una volta conclusa la parte di valutazione, il percorso metodologico prevede l'identificazione degli interventi e delle azioni necessarie a correggere le criticità emerse e a migliorare le condizioni di lavoro, anche in linea con le Indicazioni della Commissione. Effettuare una precisa e valida valutazione non porta di per sé alla riduzione del rischio SLC fin tanto che le informazioni raccolte non vengono elaborate e utilizzate al fine di pianificare e implementare le misure correttive necessarie. L'obiettivo di una strategia di

intervento, come anche precisato nelle Indicazioni, deve essere quello di evitare che la situazione di rischio determini un danno alla salute dei lavoratori. Ferme restando le specifiche complessità organizzative, di seguito si riportano le attività e i passi che è consigliabile attuare in questa fase:

1. Identificazione delle priorità di intervento a partire dai risultati emersi dalla fase di valutazione.
2. Verifica della necessità di eventuali approfondimenti o informazioni integrative.
3. Identificazione degli interventi di miglioramento in relazione alle priorità individuate.
4. Definizione delle risorse necessarie, delle persone responsabili e dei relativi ruoli per l'attuazione dei diversi interventi.
5. Pianificazione temporale degli interventi.
6. Individuazione e pianificazione delle modalità di valutazione di efficacia degli interventi.
7. Definizione di una strategia di comunicazione per la diffusione a tutti i lavoratori degli interventi in adozione.

Istituto Comprensivo "Traversetolo"	Valutazione del rischio Stress Lavoro-correlato	Ed. 01 Rev. 00
03/07/2018	Redatto dal D.L. in collaborazione con EcoGeo S.r.l. ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.	Sez. I-Pag.13 di 29

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

Per mettere in atto un percorso di riduzione del rischio e miglioramento continuo, l'organizzazione deve utilizzare la valutazione dello stress come base per la condivisione (discussione e comunicazione) dei risultati utili per la gestione del rischio, ma anche per la ri-progettazione dei fattori organizzativi di disagio. La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può richiedere l'adozione di misure che possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi; le stesse sono introdotte sottoforma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati.

Soluzioni di prevenzione collettiva

- soluzioni che intervengono sull'organizzazione, attraverso 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 del personale (azioni di miglioramento della comunicazione interna, della gestione, delle relazioni, ecc.);
- soluzioni di interfaccia con i gruppi di lavoratori (formazione post-valutazione).

Soluzioni rivolte agli individui

- soluzioni di supporto ai singoli lavoratori (counselling, consultori interni, sportelli di ascolto), nelle unità lavorative medio-grandi;
- sorveglianza sanitaria con il medico competente, in caso di rischio non basso che non può essere ridotto con le misure di prevenzione collettiva. Nelle piccole unità lavorative l'intervento di supporto potrà essere effettuato dal medico competente, se presente, anche al di fuori della sorveglianza sanitaria preventiva e periodica.

4.0 VALUTAZIONE DEL RISCHIO

4.1 Sviluppo della fase propedeutica

Al fine di informare preventivamente i dipendenti sul significato dell'indagine in corso e sulle modalità di compilazione della check-list, il Datore di Lavoro in accordo con il Medico Competente, l'RSPP e l'RLS, ha provveduto a trasmettere preventivamente per conoscenza a tutti i lavoratori, il questionario denominato "Lista di Controllo".

Il percorso di indagine si è sviluppato in primis con la costituzione di un Gruppo di Gestione per la definizione dei Gruppi Omogeni di lavoratori a cui sottoporre la LISTA DI CONTROLLO (Eventi Sentinella, Fattori di Contesto e Fattori Contenuto). Il Gruppo di Gestione costituito è stato composto dai seguenti soggetti:

- Dirigente scolastico;
- Medico Competente;
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza.

In relazione alla realtà aziendale e a fronte dell'importanza di una corretta individuazione di eventuali aspetti critici di organizzazione e gestione, il Gruppo di Gestione in accordo con RLS e il Datore di Lavoro, ha definito i Gruppi Omogenei in base ai criteri di mansione/attività svolta.

Si riporta a seguito l'elenco dei Gruppi Omogeni individuati e il numero dei lavoratori intervistati di ogni gruppo.

Gruppi omogenei
Impiegato Amministrativo- ATA Collaboratore Scolastico Docente - Sc. Secondaria di I° Docente infanzia - Vignale Docente - Sc. Primaria

Tabella 2: Gruppi Omogenei

Per ogni Gruppo Omogeneo è stato successivamente identificato un lavoratore che, per grado di esperienza e grado di conoscenza del settore in cui opera, poteva essere un rappresentante del gruppo omogeneo di riferimento. A tali "rappresentanti" è stato illustrato il questionario, denominato "Lista di Controllo" aziendale, al fine di permettere il confronto tra gli stessi e i lavoratori appartenenti allo stesso gruppo, relativamente alle tematiche oggetto di valutazione.

Istituto Comprensivo "Traversetolo"	Valutazione del rischio Stress Lavoro-correlato	Ed. 01 Rev. 00
03/07/2018	Redatto dal D.L. in collaborazione con EcoGeo S.r.l. ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.	Sez. I-Pag.15 di 29

A seguito di ampio confronto intercorso tra i lavoratori appartenenti allo stesso gruppo omogeneo, il Gruppo di Gestione, in accordo con il Datore di Lavoro, ha provveduto infine a somministrare il questionario al gruppo di lavoratori selezionati.

Le risposte relative ad ogni indicatore sono state valutate pertanto, tenendo conto del gruppo di riferimento e non dei singoli lavoratori. In ogni caso tutte le risposte sono state oggetto di valutazione e sono state considerate per la definizione del piano di miglioramento.

4.2 Analisi generale

A seguito si riportano i risultati emersi a fronte delle analisi effettuate sui dati raccolti inerenti le tre aree di indicatori (aziendali, contesto e contenuto del lavoro), considerati possibili indicatori di SLC.

4.2.1 Area indicatori aziendali

In questa fase sono analizzati, in qualità di elementi "oggettivi e verificabili", gli indicatori organizzativi annoverabili come "Eventi Sentinella". Rientrano in questa categoria, ad esempio, gli indici infortunistici, le assenze per malattia, il turnover, i procedimenti e le sanzioni, le segnalazioni del Medico Competente, le eventuali lamentele formalizzate da parte dei lavoratori, etc.

Si riporta a seguito tabella di sintesi del livello di rischio emersa a seguito dell'analisi effettuata:

I - AREA EVENTI SENTINELLA				
GRUPPO OMOGENEO	PUNTEGGI EVENTI SENTINELLA	Livello di rischio		
		BASSO	MEDIO	ALTO
Impiegato Amministrativo-	0	X		
Collaboratore Scolastico	0	X		
Docente	0	X		
Docente infanzia	0	X		
Docente	0	X		
MEDIA GRUPPI OMOGENEI	0	X		

Dall'analisi degli indicatori aziendali (indicatori sentinella) emerge che nell'ultimo triennio scolastico 2014/15 -2016/17 si è verificato qualche evento tra quelli potenzialmente correlabili allo stress da lavoro, attestando il rischio ad un livello **BASSO**.

4.2.2 Area contenuto del lavoro

L'analisi degli indicatori di "Contenuto" del lavoro riguardano, gli aspetti inerenti "l'ambiente di lavoro e le attrezzature, la pianificazione dei compiti, i carichi e i ritmi di lavoro, l'orario di lavoro e i turni, nonché la corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti".

Di seguito si riporta la tabella di sintesi dei punteggi parziali ottenuti per indicatore di contenuto, relativamente ai gruppi omogenei individuati.

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO									
GRUPPO OMOGENEO	PUNTEGGI PARZIALI PER INDICATORE				TOTALE	TOTALE ARROTONDATO	Livello di rischio		
	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	Pianificazione dei compiti	Carico di lavoro ritmo di lavoro	Orario di lavoro			BASSO	MEDIO	ALTO
Impiegato Amministrativo- ATA	23	83	22	13	35	35		X	
Collaboratore Scolastico	8	50	11	25	24	24		X	
Docente - Sc. Secondaria di I°	15	50	33	13	28	28		X	
Docente infanzia - Vignale	0	17	0	13	8	8	X		
Docente - Sc. Primaria	8	17	0	13	10	10	X		
MEDIA GRUPPI OMOGENEI	11	43	13	15	21	21	X		

Come si può evincere per quanto riguarda l'area "contenuto del lavoro", si riscontrano alcune problematiche e criticità per i gruppi omogenei "Impiegato amministrativo -ATA", "Collaboratore Scolastico" e "Docente - Sc.Secondaria di I°"; tali criticità riguardano buona parte degli indicatori anche se si segnala come particolarmente soggetto a problematiche "Pianificazione dei compiti".

A seguire una breve descrizione degli indicatori che hanno riscontrato problematiche e le relative domande ad essi assegnate nel Test valutativo.

"Ambiente di lavoro" fa riferimento alle caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro, a problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture e attrezzature di lavoro. I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori sono di per sé oggettivi e possono essere compilati dal gruppo di valutazione facendo riferimento al documento di valutazione dei rischi (DVR) di ogni istituto.

L'indicatore "Pianificazione dei compiti" descrive quelle situazioni in cui si verifica la mancata corrispondenza tra le risorse umane e strumentali disponibili e lo svolgimento delle attività, l'esecuzione dei compiti assegnati e delle prestazioni. Inoltre verifica la presenza di cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato e caratterizzato da incertezza.

La dimensione "Carico/Ritmo di lavoro" descrive le condizioni di sovraccarico o sotto carico di lavoro nonché la mancanza di controllo sul ritmo di lavoro e la presenza di alti livelli di pressione temporale. La pressione è intesa come carico fisico ma anche cognitivo, dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni.

Nel complesso l'organizzazione si attesta comunque su un livello di **RISCHIO BASSO** per l'area **CONTESTO DEL LAVORO**.

Le problematiche relative ai singoli gruppi verranno analizzate e approfondite con incontri specifici a loro dedicati.

Istituto Comprensivo "Traversetolo"	Valutazione del rischio Stress Lavoro-correlato	Ed. 01 Rev. 00
03/07/2018	Redatto dal D.L. in collaborazione con EcoGeo S.r.l. ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.	Sez. I-Pag.17 di 29

N.	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	LEX > 85 dB(A) e p _{max} > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 µPa)				
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio. Ambienti rumorosi.				
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Esposizione a rischio cancerogeno. Esposizione a rischio chimico NON basso per la sicurezza o NON irrilevante per la salute dei lavoratori.				
4	Microclima adeguato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico.				
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	Buona luce naturale ma con possibilità di schermatura, regolare ed efficiente impianto di luce artificiale.				
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Attività che espone a movimentazione manuale dei carichi con Lifting Index > 1 (ove applicabile).				
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		se non previsti segnare SI
	Presenza di DPI idonei rispetto alla lavorazione effettuata.				
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza.				
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	Presenza di segnaletica di sicurezza adeguata ai rischi.				
10	Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	a) per le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio: 2,5 m/s ² b) per le vibrazioni trasmesse al corpo intero: 0,5 m/s ²				
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.				
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
13	Esposizione a rischio biologico	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici.				

Figura 3. Estratto "Questionario" - Domande identificative della dimensione "Ambiente/attrezzature di lavoro"

Istituto Comprensivo
"Traversetolo"

03/07/2018

Valutazione del rischio stress lavoro-correlato

Redatto dal Dst. in collaborazione con Ecosed S.p.A.
ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.

Fil. 01 Rev. 00

Str. 1-Pag. 18 di 29

N°	Indicatore	SI	NO	Punteggio finale	Note
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	(Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per: telefonate, interferenze da parte dell'utenza, imprevisto o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.				
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (ad esempio: attrezzature, dispositivi, computer/software, stampanti, fotocopiatrici ecc).				
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Il lavoro è ripetitivo e non prevede l'alternanza con altri compiti o attività che richiedono diverso livello di attenzione.				
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Il normale svolgimento del compito prevede la gestione in parallelo di due o più attività. Lo svolgimento di una funzione può richiedere interruzione e successiva ripresa dell'altra.				
18	Chiara definizione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	Esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore, il quale e posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente legata (ad esempio: job description, affiancamento, ecc).				
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	Il numero e le competenze dei lavoratori è adeguato rispetto ai compiti ed alle richieste attese. Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti con altri di pari funzione.				

Figura 4. Estratto "Questionario" - Domande identificative della dimensione "Pianificazione dei compiti"

N°	Indicatore	SI	NO	Punteggio finale	Note
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	I lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato.				
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	La maggior parte dell'attività dipende da altro o altri quindi non è possibile pianificare il carico di lavoro.				
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Vi sono "tempi morti" estesi e ripetuti durante il turno lavorativo e non è previsto un compito secondario da svolgere nei tempi di attesa.				
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Lavori con compiti ciclici che comportano l'esecuzione dello stesso movimento (o breve insieme di movimenti) degli arti superiori a distanza di pochi secondi oppure la ripetizione di un ciclo di movimenti per più di 2 volte al minuto per almeno 2 ore complessive nel turno lavorativo senza un adeguato periodo di recupero oltre 60 minuti.				
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Esiste un tempo predeterminato per ogni prestazione o compito a cui occorre conformarsi.				
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Tutte le situazioni in cui si lavora secondo ritmi imposti da attrezzature e strumentazioni.				
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	I lavoratori hanno un carico di responsabilità quando devono prendere decisioni rapide e non possono confrontarsi o chiedere indicazioni al diretto superiore, dirigente o preposto.				
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Riferimento all'allegato IV d.lgs. 17/2010.				
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzioni	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	I lavoratori eseguono compiti di responsabilità la cui errata esecuzione può danneggiare l'azienda, l'utenza o/o il territorio.				

Figura 5. Estratto "Questionario" - Domande identificative della dimensione "Carico di lavoro-Ritmo di lavoro"

N.	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Il lavoratore prolunga frequentemente (più volte alla settimana) il proprio orario di lavoro per esigenze connesse al turno o alle prestazioni. L'indicatore fa riferimento alla soglia di 8 ore in quanto tipologia di orario maggiormente diffusa nel lavoro dipendente. Nei casi in cui tale valore soglia non è applicabile, fare riferimento alla tipologia di orario prevista da contratto.				
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto e senza poterle recuperare.				
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.				
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti, senza una pianificazione regolare.				
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	I tempi per le pause fisiologiche sono prefissati o flessibili, ma in ogni caso usufruibili.				
34	È presente il lavoro a turni	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale.				
35	È abituale il lavoro a turni notturni	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Abituale lavoro notturno come da contratto collettivo nazionale.				
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina/pomeriggio/notte).				

Figura 6. Estratto "Questionario" - Domande identificative della dimensione "Orario di lavoro"

4.2.3 Area contesto del lavoro

L'analisi dell'area "contesto" del lavoro permette l'identificazione delle problematiche correlabili allo stress relative ai seguenti aspetti: funzione e cultura organizzativa, ruolo rivestito nell'ambito dell'organizzazione, evoluzione di carriera, autonomia decisionale e controllo del lavoro, rapporti interpersonali sul lavoro e interfaccia casa/lavoro.

Di seguito si riporta la tabella di sintesi dei punteggi parziali ottenuti per gli indicatori di contesto ed il livello di rischio totale relativamente ai gruppi omogenei individuati.

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO											
GRUPPO OMOGENEO	PUNTEGGI PARZIALI PER INDICATORE						TOTALE	TOTALE ARROTONDATO	Livello di rischio		
	Funzione e cultura organizzativa	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	Evoluzione della carriera	Autonomia decisionale controllo del lavoro	Rapporti Interpersonali sul lavoro	Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro			BASSO	MEDIO	ALTO
Impiegato Amministrativo-ATA	27	25	67	40	0	0	32	32	X		
Collaboratore Scolastico	0	25	33	40	33	-4	30	30	X		
Docente - Sc. Secondaria di I°	9	25	67	20	0	0	24	24	X		
Docente Infanzia - Vignale	0	0	33	0	0	0	7	7	X		
Docente - Sc. Primaria	0	0	0	0	0	0	0	0	X		
MEDIA GRUPPI OMOGENEI	7	15	40	20	7	0	18	18	X		

Come si può evincere dai risultati sottesi, non emergono particolari criticità ad esclusione del parametro "Evoluzione della carriera" per i gruppi "Impiegato amministrativo ATA" e "Docente - Sc.Secondaria di I°". La dimensione "Evoluzione di carriera" descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. Rientrano nella Dimensione anche l'incertezza lavorativa e lo scarso valore sociale attribuito al lavoro. Negli Istituti Scolastici "l'evoluzione di carriera" non è definita da regole ben precise come invece accade in realtà lavorative aziendali, è possibile affermare che il suddetto parametro non sia indice di reale criticità da stress lavoro-correlato.

N	Indicatore	SI	NO	Punteggio finale	Nota
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	Verificare quanto previsto nei contratti e negli accordi aziendali in riferimento alla progressione di carriera (es. tempi di assunzione, incarichi, passaggi di fascia, ecc.) Fornire indicazioni in nota se i criteri sono definiti ma non applicati (causa 'tagli', assenza concorsi, ecc.).				
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	I dirigenti sono valutati in merito alla loro capacità di gestione del personale in riferimento ad esempio alle assenze, richieste di trasferimento, conflitti, prestazioni e produttività, ecc. Fornire indicazioni nelle note sui criteri valutativi utilizzati.				
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei DPI, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza.				

Figura 7. Estratto "Questionario" - Domande identificative della dimensione "Evoluzione di carriera"

Nel complesso l'organizzazione si attesta comunque su un livello di **RISCHIO BASSO** per l'area CONTESTO DEL LAVORO.

Le problematiche relative ai singoli gruppi verranno analizzate e approfondite nei paragrafi specifici a loro dedicati ove necessario.

4.2.4 Valutazione Complessiva

La valutazione complessiva del benessere organizzativo è stata realizzata, per tutti gli indicatori di contesto e contenuto, in relazione ai punteggi ottenuti per ogni gruppo omogeneo. Gli indicatori aziendali invece sono stati considerati una volta sola, in quanto riferiti al complesso organizzativo nel suo insieme. Si riportano a seguito schede riassuntive dei livelli di rischio imputabili ad ogni indicatore di contesto e contenuto, specifiche per ogni gruppo omogeneo analizzato.

PUNTEGGIO COMPLESSIVO LISTA DI CONTROLLO								
GRUPPO OMOGENEO	PUNTEGGI PARZIALI PER INDICATORE			TOTALE	TOTALE ARROTONDATO	Livello di rischio		
	EVENTI SENTINELLA	AREA CONTENUTO	AREA CONTESTO			BASSO	MEDIO	ALTO
Impiegato Amministrativo- ATA	0	35	32	67	67		X	
Collaboratore Scolastico	0	24	30	54	54	X		
Docente - Sc. Secondaria di I°	0	28	24	52	52	X		
Docente infanzia - Vignale	0	8	7	15	15	X		
Docente - Sc. Primaria	0	10	0	10	10	X		
MEDIA GRUPPI OMOGENEI	0	21	19	40	40	X		

Nel complesso l'organizzazione si attesta su un livello di **RISCHIO BASSO**.

Di seguito di riportano le tabelle relative alle risposte date da ciascun rappresentante del gruppo omogeneo.

Istituto Comprensivo "Traversetolo"	Valutazione del rischio Stress Lavoro-correlato	Ed. 01 Rev. 00
03/07/2018	Redatto dal D.L. in collaborazione con EcoGeo S.r.l. ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.	Sez. I-Pag.23 di 29

4.3 Analisi Specifica per gruppo omogeneo

4.3.1 Impiegato Amministrativo – ATA

NOME GRUPPO OMOGENEO:	Impiegato Amministrativo-ATA
-----------------------	------------------------------

I - EVENTI SENTINELLA				
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Livello di rischio		
		BASSO	MEDIO	ALTO
Indicatori aziendali	0	X		
PUNTEGGIO FINALE		0		

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO				
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Livello di rischio		
		BASSO	MEDIO	ALTO
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	23		X	
Pianificazione dei compiti	83			X
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	22	X		
Orario di lavoro	13	X		
TOTALE CONTENUTO	35		X	

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO				
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Livello di rischio		
		BASSO	MEDIO	ALTO
Funzione e cultura organizzativa	27	X		
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	25	X		
Evoluzione della carriera	67		X	
Autonomia decisionale controllo del lavoro	40	X		
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	X		
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro			0	
TOTALE CONTESTO	32	X		

RIEPILOGO				
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Livello di rischio		
		BASSO	MEDIO	ALTO
EVENTI SENTINELLA	0	X		
TOTALE CONTENUTO	35		X	
TOTALE CONTESTO	32	X		
PUNTEGGIO FINALE	67		X	

4.3.2 Collaboratore Scolastico

NOME GRUPPO OMOGENEO:	Collaboratore Scolastico
------------------------------	---------------------------------

I - EVENTI SENTINELLA				
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Livello di rischio		
		BASSO	MEDIO	ALTO
Indicatori aziendali	0	X		
PUNTEGGIO FINALE	0	0		

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO				
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Livello di rischio		
		BASSO	MEDIO	ALTO
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	8	X		
Pianificazione dei compiti	50		X	
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	11	X		
Orario di lavoro	25	X		
TOTALE CONTENUTO	24			

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO				
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Livello di rischio		
		BASSO	MEDIO	ALTO
Funzione e cultura organizzativa	0	X		
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	25	X		
Evoluzione della carriera	33	X		
Autonomia decisionale controllo del lavoro	40	X		
Rapporti interpersonali sul lavoro	33	X		
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro			-4	
TOTALE CONTESTO	30	X		

RIEPILOGO				
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Livello di rischio		
		BASSO	MEDIO	ALTO
EVENTI SENTINELLA	0	X		
TOTALE CONTENUTO	24		X	
TOTALE CONTESTO	30	X		
PUNTEGGIO FINALE	54	X		

4.3.3 Docente – Sc. Secondaria di I°

NOME GRUPPO OMOGENEO:		Docente - Sc. Secondaria di I°		
I - EVENTI SENTINELLA				
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Livello di rischio		
		BASSO	MEDIO	ALTO
Indicatori aziendali	0	X		
PUNTEGGIO FINALE		0		
II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO				
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Livello di rischio		
		BASSO	MEDIO	ALTO
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	15	X		
Planificazione dei compiti	50		X	
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	33		X	
Orario di lavoro	13	X		
TOTALE CONTENUTO	28		X	
III - AREA CONTESTO DEL LAVORO				
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Livello di rischio		
		BASSO	MEDIO	ALTO
Funzione e cultura organizzativa	9	X		
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	25	X		
Evoluzione della carriera	67		X	
Autonomia decisionale controllo del lavoro	20	X		
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	X		
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro			0	
TOTALE CONTESTO	24	X		
RIEPILOGO				
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Livello di rischio		
		BASSO	MEDIO	ALTO
EVENTI SENTINELLA	0	X		
TOTALE CONTENUTO	28		X	
TOTALE CONTESTO	24	X		
PUNTEGGIO FINALE	52	X		

4.3.4 Docente - Infanzia Vignale

NOME GRUPPO OMOGENEO:	Docente infanzia - Vignale
------------------------------	-----------------------------------

I - EVENTI SENTINELLA

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Livello di rischio		
		BASSO	MEDIO	ALTO
Indicatori aziendali	0	X		
PUNTEGGIO FINALE	0	0		

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Livello di rischio		
		BASSO	MEDIO	ALTO
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	0	X		
Pianificazione dei compiti	17	X		
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	0	X		
Orario di lavoro	13	X		
TOTALE CONTENUTO	8	X		

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Livello di rischio		
		BASSO	MEDIO	ALTO
Funzione e cultura organizzativa	0	X		
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	X		
Evoluzione della carriera	33	X		
Autonomia decisionale controllo del lavoro	0	X		
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	X		
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro			0	
TOTALE CONTESTO	7	X		

RIEPILOGO

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Livello di rischio		
		BASSO	MEDIO	ALTO
EVENTI SENTINELLA	0	X		
TOTALE CONTENUTO	8	X		
TOTALE CONTESTO	7	X		
PUNTEGGIO FINALE	14	X		

4.3.5 Docente – Sc. Primaria

NOME GRUPPO OMOGENEO:		Docente - Sc. Primaria		
I - EVENTI SENTINELLA				
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Livello di rischio		
		BASSO	MEDIO	ALTO
Indicatori aziendali	0	X		
PUNTEGGIO FINALE		0		
II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO				
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Livello di rischio		
		BASSO	MEDIO	ALTO
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	8	X		
Pianificazione dei compiti	17	X		
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	0	X		
Orario di lavoro	13	X		
TOTALE CONTENUTO	10	X		
III - AREA CONTESTO DEL LAVORO				
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Livello di rischio		
		BASSO	MEDIO	ALTO
Funzione e cultura organizzativa	0	X		
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	X		
Evoluzione della carriera	0	X		
Autonomia decisionale controllo del lavoro	0	X		
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	X		
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro			0	
TOTALE CONTESTO	0	X		
RIEPILOGO				
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Livello di rischio		
		BASSO	MEDIO	ALTO
EVENTI SENTINELLA	0	X		
TOTALE CONTENUTO	10	X		
TOTALE CONTESTO	0	X		
PUNTEGGIO FINALE	10	X		

5.0 CONCLUSIONI

L'analisi effettuata ha evidenziato per tutti i gruppi omogenei un valore complessivo di **RISCHIO BASSO**; si decide pertanto di non proseguire con una valutazione approfondita.

Tuttavia dall'analisi delle liste di controllo e degli indicatori sentinella sono emersi comunque alcuni aspetti significativi, soprattutto per quanto riguarda le condizioni organizzative di "Pianificazione dei compiti" che richiedono l'adozione e la pianificazione, ai fini di un'azione preventiva di riduzione del rischio, di specifici comportamenti.

Per tutte le mansioni si procederà pertanto con un "piano di monitoraggio", che preveda l'analisi biennale dell'andamento degli Eventi Sentinella. Riunioni ed incontri tra il Datore di Lavoro e i lavoratori potranno essere invece utilizzati al fine di raggiungere un obiettivo di miglioramento in merito agli indicatori di contesto e contenuto considerati "sensibili".

Il confronto diretto con i lavoratori permetterà di mettere in evidenza non solo elementi di criticità, ma anche di acquisire suggerimenti per le misure di miglioramento.

Parma, ____/____/____

IL DATORE DI LAVORO

del 02.09.2019



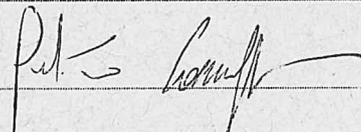
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE
E PROTEZIONE

del 02.09.2019

Roberto Borsi
Responsabile Servizio
Prevenzione e Protezione

IL MEDICO COMPETENTE

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA
SICUREZZA



Istituto Comprensivo "Traversetoio"	Valutazione del rischio Stress Lavoro-correlato	Ed. 01 Rev. 00
03/07/2018	Redatto dal D.L. in collaborazione con EcoGeo S.r.l. ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m.t.	Sez. I-Pag.29 di 29

6.0 ALLEGATO: MATRICE DELLE RISPOSTE
