

DOCUMENTO DELLA SICUREZZA



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE,
DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA

DIREZIONE DIDATTICA STATALE "A. MORO"

Piazza dei Martiri n.2 – 84087 Vallo della Lucania (SA) – tel 0974.375896 - C.F. 84002780652
www.circolodidatticovallodellalucania.edu.it – saeel178007@pec.istruzione.it – saeel178007@istruzione.it

**VALUTAZIONE DEL RISCHIO
COLLEGATO ALLO STRESS
LAVORO CORRELATO**

(art. 28, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2008)

Datore di Lavoro
dott.ssa Maria Carmen GRECO



Responsabile del S.P.P.
dott. ing. Crescenzo MATERAZZO

Medico Competente
dott. Vincenzo GUZZO

Rappresentate dei Lavoratori
sig. Ernesto NICOLETTI

Edizione n°02 – Rev.00

Rev. n°00

Settembre 2021

V.D.R. & Atti Complementari

VALUTAZIONE DEL RISCHIO COLLEGATO ALLO STRESS LAVORO CORRELATO

(art. 28, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2008)

*Il presente documento costituisce parte specifica ed integrante del
Documento di Valutazione dei rischi.*

Lo stress lavorativo nel Testo Unico

Per definire i rischi collegati allo stress lavorativo, il legislatore guarda all'Europa richiamando espressamente l'Accordo Europeo sullo stress sul lavoro dell'8 ottobre 2004, recepito il 9 giugno 2008 dalle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e le organizzazioni sindacali tramite apposito accordo collettivo interconfederale. Il recepimento è avvenuto mediante la traduzione in lingua italiana dell'Accordo europeo.

L'obiettivo dell'Accordo è, appunto, quello di offrire ai datori di lavoro un modello che consenta di individuare, prevenire e gestire i problemi legati allo stress lavoro correlato. Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme.

Tale accordo, è bene precisarlo, non contempla la violenza sul lavoro, la sopraffazione sul lavoro, lo stress post-traumatico. Ne consegue che risultano esclusi il mobbing, lo straining e tutte le situazioni in cui vi è una volontà soggettiva individuabile di provocare un danno al lavoratore. Oggetto dell'intervento legislativo è, quindi, lo stress lavorativo. Questo può essenzialmente colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore a prescindere dalla

dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro; non sembrano, quindi, individuabili situazioni di esclusione.

Lo stress viene definito, dall'Accordo sopra citato, come uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti. L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre, persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili e una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a contesti simili. Lo stress non è una malattia, ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008

La valutazione dei rischi (...) deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 (...)

Accordo interconfederale del 9 giugno 2008

(Recepimento dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004)

Definizione di stress lavoro correlato

Art. 3 dell'Accordo

Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di rispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.

2. L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa.

Inoltre, individui diversi possono reagire diversamente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi dalla propria vita.

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

4. Lo stress che ha origine fuori dall'ambito di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ad una ridotta efficienza sul lavoro. Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo stress lavoro-correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc.

La definizione della Commissione Europea stabilisce che lo

“stress legato al lavoro è uno schema di reazione emotiva, cognitiva, comportamentale e psicologica agli aspetti conflittuali e nocivi dei contenuti del lavoro, dell'organizzazione del lavoro, dell'ambiente di lavoro. Lo stress è causato da una scarsa corrispondenza tra il nostro ruolo al lavoro e fuori dal lavoro e dal non avere un ragionevole grado di controllo sul nostro lavoro e sulla nostra vita”.

Potenziali indicatori di stress lavoro correlato

Individuazione di problemi di stress lavoro correlato

Art. 4 dell'Accordo

Data la complessità del fenomeno stress, il presente accordo non intende fornire una lista illustrativa dei potenziali indicatori di stress. Comunque, un alto tasso di assenteismo o una elevata rotazione del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamentele da parte dei lavoratori sono alcuni dei segnali che possono denotare un problema di stress lavoro-correlato.

2. L'individuazione di un eventuale problema di stress lavoro-correlato può implicare una analisi su fattori quali l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro (disciplina dell'orario di lavoro, grado di autonomia, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti, carichi di lavoro, ecc.), condizioni di lavoro e ambientali (esposizione a comportamenti illeciti, rumore, calore, sostanze pericolose, ecc.), comunicazione (incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti, ecc.) e fattori soggettivi (tensioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti, ecc.).

3. Qualora si individui un problema di stress lavoro-correlato, occorre adottare misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. Il compito di stabilire le misure appropriate spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno adottate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Lettera circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali prot.15/SEGR/0023692 del 8/11/2010 in ordine alla approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio di stress lavoro-correlato di cui all'art.28 del D.Lgs. n81/08

Premessa – Finalità – Indicazioni generali

Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha approvato nella riunione del 17 novembre 2010 le indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato.

Il documento indica un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo della valutazione del rischio e che permetta una corretta identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato; dalla identificazione di questi fattori, discenderanno la classificazione e la realizzazione delle misure atte a ridurli o eliminarli (quando possibile).

Metodologia

La valutazione si articola in due fasi:

1. valutazione preliminare – necessaria
2. fase successiva – eventuale- da attivare nel caso in cui la prima fase riveli elementi di rischio da stress e le misure adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

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

1. **eventi sentinella**, quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover, procedimenti e sanzioni; segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori, i predetti eventi sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente all'azienda.
2. **fattori di contenuto del lavoro**, quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orari e turni di lavoro; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e requisiti professionali richiesti.
3. **fattori di contesto del lavoro**, quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione.

base a quanto detto, la valutazione preliminare del rischio stress lavoro-correlato è stata effettuata secondo il seguente percorso:

1. Individuazione delle attività;
2. Individuazione dei gruppi omogenei di lavoratori esposti a rischio
3. Analisi del rischio stress lavoro correlato
4. Individuazione dei fattori di rischio stress lavoro correlato presenti in azienda e predisposizione delle relative misure individuali e collettive

FASE 1

Individuazione delle attività.

Nella scuola le attività lavorative possono essere sintetizzate in:

1. attività didattiche e di insegnamento;
2. organizzazione e gestione del lavoro;
3. attività di collaborazione e di supporto.

FASE 2

Individuazione dei gruppi omogenei di lavoratori esposti.

GRUPPO I	personale docente
GRUPPO II	DSGA e collaboratori del Dirigente
GRUPPO III	assistenti amministrativi, assistenti tecnici e collaboratori scolastici

FASE 3

Individuazione dei fattori di rischio stress presenti in azienda e Analisi del rischio stress lavoro correlato.

Analisi dei fattori

Gruppi Omogenei I – II – III

Inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro:

- **3.1.1 - disciplina dell'orario di lavoro**

L'orario di lavoro viene stabilito secondo procedure che tengono conto delle indicazioni normative e contrattuali per tutte le categorie.

L'orario dei docenti è formulato sulla base del principio di equità per ingressi, uscita e interruzione delle attività nell'arco della giornata lavorativa.

L'orario, infine, è reso pubblico e resterà invariato per l'intero anno scolastico.

- **3.1.2 - grado di autonomia**

La scuola tiene in debito conto l'autonomia del lavoro per il quale vengono dettate indirizzi e modalità organizzative sempre nel rispetto della proporzionale distribuzione dei compiti per tutti.

- **3.1.3 - corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti, carichi di lavoro, ecc....**

I compiti assegnati ed il carico di lavoro sono proporzionali al requisito professionale. Ulteriori o differenti incarichi sono sempre preceduti da un adeguato periodo di addestramento e formazione accompagnate da chiare direttive in ordine alle attività da svolgere. Vale la pena ricordare che la scelta del personale per questi incarichi è soggetta all'accettazione e viene contrattualizzata secondo le tabelle previste per le diverse funzioni, o patteggiata in sede di contrattazione.

I lavoratori partecipano alle decisioni che vengono assunte nelle apposite riunioni collegiali.

2 Condizioni di lavoro ed ambientali:

- **3.2.1 - esposizione a comportamenti illeciti.**

Nella scuola normalmente non esistono i presupposti per eventi di questo tipo. Eventuali situazioni che possono verificarsi vedono coinvolti alunni che possono assumere comportamenti al limite della tollerabilità. Nei diversi profili professionali sono ben chiariti compiti e responsabilità per cui, anche sulla base delle direttive del Dirigente Scolastico, questi eventi sono gestibili anche con il supporto di enti ed istituzioni esterne all'uopo interpellate.

- **3.2.2 - esposizione a rumore, calore, sostanze pericolose, ecc...**

La scuola non si trova in queste situazioni per sua stessa natura; inoltre i fattori fisici ed ambientali sono oggetto di valutazione del rischio effettuata nell'ambito della sicurezza nei luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/08) nella quale sono ampiamente trattate tutte queste tematiche.

3.3 Comunicazione:

- *3.3.1 - incertezza in ordine alle prestazioni richieste*
- *3.3.2 - incertezza in ordine alle prospettive di impiego*
- *3.3.3 - incertezza in ordine ai possibili cambiamenti*
- *3.3.4 - incertezza in ordine alle comunicazioni del Dirigente*

Non esistono incertezze poiché le prestazioni richieste e le prospettive di impiego sono proprie e già chiarite nel profilo professionale. Ulteriori incarichi sono sempre accettati su base volontaria e si presuppone che tale accettazione sia subordinata alla valutazione delle personali capacità di portare a termine l'incarico assegnato.

Le comunicazioni del Dirigente sono relative all'espletamento dell'incarico per il quale sono stati già fissati obiettivi e tempi e pertanto non possono rappresentare causa ulteriore di disturbo. È sempre garantita l'autonomia del processo lavorativo poiché l'attenzione è rivolta principalmente all'ottenimento dei risultati prefissati.

4 Fattori soggettivi:

Ricordiamo che non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro vanno considerate causate dal lavoro stesso; è pur vero che anche lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro. In tal caso entriamo, però, in una sfera che sfugge al controllo e al potere del datore di lavoro; quest'ultimo può intervenire sull'organizzazione del lavoro, sull'ambiente lavorativo, ma non sulla sfera privata e, in quanto tale, intoccabile, del lavoratore.

Eventi sentinella:

Dalle rilevazioni eseguite nell'ambiente di lavoro, non risultano eventi sistematici o comunque riconducibili a condizioni e/o situazioni tali da definire un possibile nesso con una situazione di malessere dovuto a fattori propri del contesto e/o del contenuto del lavoro.

FASE 4

predisposizione delle relative misure, individuali e collettive, finalizzate alla prevenzione, eliminazione e riduzione del rischio.

Misure individuali e collettive

Prevenire, eliminare e ridurre i problemi di Stress lavoro correlato

- **MISURE DI GESTIONE E COMUNICAZIONE**

Finalizzate a:

- chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore
 - assicurare un sostegno adeguato da parte della dirigenza ai singoli individui e ai gruppi
 - conciliare responsabilità e potere di controllo sul lavoro,
 - migliorare la gestione dell'organizzazione, dei processi di lavoro, le condizioni lavorative e l'ambiente di lavoro.
-
- **FORMAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI DATORI DI LAVORO**
 - **INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI E/O DEI LORO RAPPRESENTANTI**

TAVOLA DELLE FORMULE DI VALUTAZIONE E AZIONI CONSEGUENTI

(*) Rating conforme alle linee guida della Comunità Europea (*Tabella delle formule di valutazione*)

Livello di rischio		Descrizione dello stato di rischio	Azioni conseguenti
1 (BASSO)	SOTTO CONTROLLO	I rischi sono, allo stato attuale, insignificanti e non è ragionevolmente prevedibile che aumentino in futuro.	Terminare ora le valutazioni. Non sono necessarie ulteriori misure.
2 (BASSO)		I rischi individuati sono ad un livello accettabile e sotto controllo conformemente alle norme vigenti.	E' possibile apportare miglioramenti alla protezione. Si terminano le valutazioni. Il mantenimento dei livelli di sicurezza compete ai sistemi di protezione del Datore di Lavoro.
3 (MEDIO)	AL LIMITE DEL CONTROLLO	I rischi individuati sono attualmente sotto controllo ma è legittimo pensare che in futuro possano aumentare.	Definire le precauzioni per migliorare la protezione, e mantenere, eliminare, controllare e minimizzare la maggiore esposizione ai rischi.
4 (MEDIO)		I rischi individuati sono sotto controllo ma i sistemi di prevenzione e sicurezza non sono adeguati.	Determinare le misure aggiuntive per riprendere il controllo in caso si verifichi una situazione ad alto rischio malgrado le precauzioni.
5 (ALTO)	FUORI CONTROLLO	Sono stati individuati rischi Potenzialmente significativi, ma non vi è alcuna certezza che possano provocare malattie o ferite.	Paragonare le misure esistenti alle norme di buona prassi. Se il Paragone è negativo, determinare cosa è stato fatto per migliorare le misure di prevenzione e protezione.
6 (ALTO)		Vi sono rischi significativi e non adeguatamente controllati.	Identificare e porre in atto misure provvisorie immediate per prevenire e controllare l'esposizione ai rischi. (Esaminare l'eventualità di bloccare il ciclo produttivo). Valutare le esigenze a lungo termine.

RISULTATI OTTENUTI

Sentito il parere del Medico Competente e delle parti in causa, la presente valutazione del rischio ha evidenziato i seguenti risultati:

Corrispondenza valori di rischio

Rischio	1	2	3	4	5	6
Gruppo I		X				
Gruppo II	X					
Gruppo III		X				

Descrizione dello stato di rischio

Gruppi omogenei	Rischio	Descrizione dello stato di rischio	Azioni conseguenti
II	1	I rischi sono, allo stato attuale, insignificanti e non è ragionevolmente prevedibile che aumentino in futuro.	Terminare ora le valutazioni. Non sono necessarie ulteriori misure.
I - III	2	I rischi individuati sono ad un livello accettabile e sotto controllo conformemente alle norme vigenti.	E' possibile apportare miglioramenti alla protezione. Si terminano le valutazioni. Il mantenimento dei livelli di sicurezza compete ai sistemi di protezione del Datore di Lavoro.

CONCLUSIONI

Dalle indagini eseguite sono emerse condizioni sostanzialmente nella norma con i livelli di rischio definiti "sotto controllo".

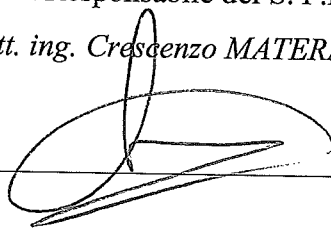
Per tale motivo le azioni da intraprendere sono solamente relative al mantenimento delle condizioni di organizzazione del lavoro mediante un monitoraggio nel tempo.

Il presente documento di valutazione dei rischi da stress lavoro correlato, redatto ai sensi degli art.28 del D.Lgs.81/08, è soggetto ad aggiornamento periodico ove si verificano significativi mutamenti che potrebbero averlo reso superato.

Il Datore di Lavoro

Il Responsabile del S. P.P.

dott. ing. Crescenzo MATERAZZO



Il Medico Competente

Il Rappresentante dei Lavoratori

