

**DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO
STRESS LAVORO – CORRELATO**
ai sensi dell'Art. 28 - D.Lgs 81/2008 e s.m.i.

DATA EMISSIONE:

22/02/2023

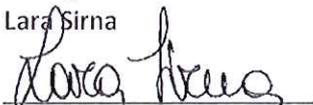
Il Datore di Lavoro

Vincenzo Mita



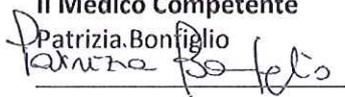
Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

Lara Sirna



Il Medico Competente

Patrizia Bonfiglio



Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Ferdinando Maltese



Indice generale

1. PREMESSA.....	3
2. VALUTAZIONE DEL RISCHIO	4
3. ESITO DELLA VALUTAZIONE.....	6

1. PREMESSA

Il comma 1 dell'art. 28 prevede che il Datore di Lavoro proceda alla valutazione del rischio da stress lavoro - correlato.

Il comma 1 bis prevede inoltre che la valutazione dello stress lavoro-correlato sia effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater, ovvero di quanto stabilito dalle Linee Guida della Commissione Consultiva Permanente emanate in data 17 Novembre 2010 e inviate alle parti sociali in data 18 Novembre 2010.

Il Decreto rimanda ai contenuti dell'Accordo Europeo del 8 ottobre 2004 così come approvato dall'Accordo interconfederale per "il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro – correlato concluso l'8 Ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES".

L'Accordo europeo di cui sopra evidenzia che lo stress potenzialmente può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni aziendali, dal settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Ciò non significa che tutti i luoghi di lavoro e tutti i lavoratori ne debbano essere necessariamente interessati.

La finalità dello stesso Accordo sono proprio quelle di affrontare tale problematica al fine di accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei Datore di Lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti (in generale di tutte le figure della sicurezza), e attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.

È importante evidenziare che tale accordo non riguarda la violenza, le molestie e lo stress post - traumatico. Lo stesso accordo definisce i confini del problema connesso con lo stress lavoro correlato e in particolare viene detto quanto segue:

- 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 corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro;
- 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 può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita;
- 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 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.

2. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Date le peculiarità di questo fattore di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori, è fondamentale procedere garantendo, fin dalla prima fase oggettiva la partecipazione di tutti i lavoratori anche attraverso i loro rappresentanti per la sicurezza.

Le cause che maggiormente possono esporre i lavoratori a tale fattore di rischio vi sono quelli legati ad una inadeguatezza della 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, etc.), condizioni di lavoro e ambientali (esposizione a comportamenti illeciti, rumore, calore, sostanze pericolose, etc.), comunicazione (incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti, etc.) e fattori soggettivi (tensioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti, etc.). A tali fattori è necessario tenere conto che il Datore di Lavoro delle Scuole Pubbliche, non ha in ogni ambito scolastico pieno potere decisionale e vi sono eventuali fattori stressogeni esterni e dipendenti da decisioni ministeriali (i.e. ripartizione dell'orario didattico, aumento del numero di allievi per classe, costanti modifiche organizzative dovute alle diverse riforme, possibili carenze di personale ausiliario, etc.)

~~Per tali motivi risulta importante verificare la presenza di tali fattori e se del caso, ricevere il parere del Medico Competente.~~

Si è deciso di effettuare l'analisi e la valutazione secondo i contenuti delle Linee Guida emanate dal MIUR della Regione Veneto versione n. 2-2012. Tale decisione deriva anche dalla specificità di tali Linee Guida rispetto al mondo della Scuola, in particolare partendo dall'analisi OGGETTIVA; tale analisi ha seguito i passaggi come di seguito illustrato:

1. Il Datore di Lavoro ha provveduto ad Istituire un Gruppo di Lavoro composto da un lavoratore di ogni mansione (un docente, un collaboratore scolastico e un amministrativo – questo solo per la sede centrale) per ogni plesso, il RSPP e il RLS.
2. Il Datore di Lavoro ha emanato una circolare informativa per tutti i lavoratori circa lo svolgersi dell'aggiornamento della valutazione del rischio, informandoli del diritto di rivolgersi alle persone convocate per partecipare alla analisi oggettiva ovvero alla RLS, per segnalare eventuali condizioni di disagio.
3. Il Datore di Lavoro, in accordo con il RSPP, ha poi provveduto alla convocazione del Gruppo di Valutazione su citato per l'analisi dei dati relativi ad ambiente di lavoro, contenuto della mansione e contesto lavorativo – per maggior approfondimento si vedano le check – list compilate.
4. Per ogni plesso si è tenuta una riunione di analisi con i lavoratori su citati e si è proceduto alla compilazione delle check-list previste integrandole con eventuali note ritenute necessarie. Si sono svolte complessivamente 3 riunioni in data 22 Febbraio 2023 al fine di poter meglio analizzare le eventuali problematiche in piccoli gruppi per evitare dispersioni.
5. Al termine delle singole riunioni, si è tenuta una riunione riassuntiva e conclusiva.

3. ESITO DELLA VALUTAZIONE

Il Datore di Lavoro, al termine delle riunioni per singolo plesso, si è quindi riunito con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il RLS ha proceduto all'esame delle check-list compilate con la modalità di cui sopra.

Si riporta di seguito griglia riassuntiva:

Plesso	A	B	C1	C2	C3	C4	Dati Oggettivi	TOTALE
SEDE CENTRALE	3	0	5	8	3	6	27	52
IGEA	3	0	2	8	1	6	27	47
VENEGONO INFERIORE	7	2	4	8	3	3	27	54

Legenda esito:

PUNTEGGIO	ESITO FINALE E AZIONI DA METTERE IN ATTO
Inferiore o uguale a 65	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni 2 aa.ss, effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative.

CONCLUSIONI

L'esito della valutazione è basso. Per eventuali note vedasi le singole check-list delle varie sedi che sono parte integrante del presente documento.

Si fa presente che i dati oggettivi e in particolare i giorni di malattia e di assenza sono anche legati alla Pandemia Covid-19 che ha interessato il nostro paese dal Febbraio 2020.

Dal punto di vista organizzativo e per quanto di responsabilità del Datore di Lavoro, si prevede l'adozione di particolari azioni correttive sui singoli indicatori, tenuto conto degli effettivi poteri decisionali e di spesa.

Durante gli incontri di formazione specifica del personale si è parlato, tra gli altri argomenti, anche di stress lavoro-correlato.

Nel caso in cui dovessero presentarsi situazioni che indichino la presenza di disagio entro i due anni previsti per il monitoraggio periodico (i.e. assenteismo, conflitti interpersonali o ripetute lamentele da parte dei lavoratori in relazione all'organizzazione e alla gestione del lavoro), il Datore di Lavoro in accordo con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico Competente procederanno, ad una analisi approfondita circa le cause scatenanti il fattore di rischio al fine di individuare la soluzione migliore per far fronte al problema.

Tutto ciò tenuto conto che lo stress lavoro-correlato non è una patologia ma un fattore di rischio legato prettamente all'organizzazione del lavoro.

**Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato
ISSS "DON LORENZO MILANI" - TRADATE (VA)**

Si vuole evidenziare inoltre che alcuni fattori che generano stress nel lavoratore e in particolare nei docenti non sono di fatto gestibili dal Datore di Lavoro in quanto non di sua competenza diretta ma derivanti da decisioni ministeriali (numero di allievi per classe, passaggio al maestro prevalente, registro elettronico, carenza del personale ATA, etc). Inoltre, alcuni fattori che generano stress nel personale ATA dipendono prevalentemente da carenza del personale.

È interesse prima di tutto del Datore di Lavoro fare in modo che lo stress lavoro-correlato sia affrontato principalmente in termini di prevenzione del rischio per quanto di competenza.

Per cautela, e come previsto dalle Linee Guida, si effettuerà un monitoraggio biennale.

RIFERIMENTO: A.S. 22/23

SEDE/PLESSO: PLESSO IGEA

A – AREA AMBIENTE DI LAVORO

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

NOTE DEL GV: NESSUNA.

DATA DI COMPILAZIONE: 22/02/2023

IL GRUPPO DI VALUTAZIONE (firme)

DATORE DI LAVORO

RSPD

Lara Rosa

DOCENTE

ASS. TEC.

de

COLL.SCOL.



RIFERIMENTO: A.S. 22/23

SEDE/PLESSO: PLESSO IGEA

B – AREA CONTESTO DEL LAVORO

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

8	Il DS ascolta il personale tenendo presente quello che dice?	Si, fa tutto il possibile 0 punti	Generalmente si 2 punti	Generalmente no 4 punti	No, ascolta veramente poco e con fatica 6 punti	0
CONTESTO DEL LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - B						0 (su 33)

NOTE DEL GV: NESSUNA

DATA DI COMPILAZIONE: 22/02/2023

IL GRUPPO DI VALUTAZIONE (firme)

DATORE DI LAVORO

RSPP

Lara Anna

DOCENTE

ASS. TEC.

[Signature]

COLL.SCOL.



RIFERIMENTO: A.S. 22/23

SEDE/PLESSO: PLESSO IGEA

C1 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	C'è coerenza all'interno dei cc.d.c./team sui criteri di valutazione dell'apprendimento degli allievi?	Si, c'è coerenza e piena condivisione 0 punti	Generalmente si, ma qualche problema può nascere agli scrutini 2 punti	No, non sempre e i problemi emergono agli scrutini 4 punti	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro 6 punti	2
2	I principi e i messaggi educativi sono condivisi all'interno dei cc.d.c./team?	Si, c'è coerenza e piena condivisione 0 punti	Generalmente si, ma qualche problema può nascere per alcune situazioni 1 punto	No, non sempre e i problemi emergono in diverse situazioni 2 punti	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro 3 punti	0
3	Il DS approva e sostiene il ruolo educativo degli insegnanti?	Si, sempre e in modo convinto 0 punti	Si, lo approva ma a volte non lo sostiene 2 punti	No, fatica a sostenerlo e tende a non interessarsene 4 punti	No, spesso sembra remi addiuffura contro 6 punti	0
4	All'interno dei cc.d.c./team c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili?	Si, c'è sempre grande sintonia e aiuto reciproco 0 punti	Generalmente si, ma più facilmente sul versante didattico 2 punti	No, solo tra i colleghi che hanno simpatia reciproca 4 punti	No, ognuno tende a lavorare da solo e non si interessa degli altri 6 punti	0
5	Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare?	Si, regolarmente 0 punti	Si, ma non tanto spesso 1 punto	No, quasi mai 2 punti	No, mai 3 punti	0
6	Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?	Si, condivisi e trasparenti 0 punti	Si, ma a volte poi ne vengono applicati anche altri 1 punto	No, ci sono alcuni criteri ma spesso vengono disattesi 2 punti	No, decide solo il DS, sulla base di suoi parametri 3 punti	0
7	Sono previste attività curriculari e di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?	Si, inserite nel POF e coordinate da una FS 0 punti	Si, inserite nel POF e affidate agli insegnanti più sensibili 1 punto	No, il POF non le prevede, ma ci sono diversi insegnanti che lo fanno 2 punti	Il POF non le prevede e se ne occupano solo gli insegnanti che hanno il problema 3 punti	0
8	I cc.d.c./team forniscono a famiglie e allievi tutte le informazioni che possono rendere più trasparente il processo insegnamento apprendimento?	Si, le informazioni sono numerose, dettagliate e distribuite nel tempo 0 punti	Si, vengono date adeguate informazioni, ma prevalentemente all'inizio dell'anno 1 punto	No, se ne accenna solo in alcune occasioni 2 punti	No, se ne accenna solo all'inizio dell'anno e poi basta 3 punti	0

9	Il DS promuove l'aggiornamento degli insegnanti?	Si, con diverse iniziative sia interne che di apertura al territorio 0 punti	Si, con alcune iniziative interne all'istituto 1 punto	No, le azioni promozionali sono poche e discontinue 2 punti	No, non vi è alcun tipo di promozione 3 punti	0
<input type="checkbox"/>						2 (su 36)
CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE - PUNTEGGIO PARZIALE - C1						

NOTE DEL GV: NESSUNA.

DATA DI COMPILAZIONE: 22/02/2023

IL GRUPPO DI VALUTAZIONE (firme)

DATORE DI LAVORO

RSP

Lara Arca

DOCENTE

ASS. TEC.

De

COLL.SCOL.



RIFERIMENTO: A.S. 22/23

SEDE/PLESSO: PLESSO IGEA

C3 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO

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

NOTE DEL GV: 6) il problema non è legato alla vetustà delle attrezzature quanto alle tempistiche richieste per l'uso della macchina lavapavimenti.

DATA DI COMPILAZIONE: 22/02/2023

IL GRUPPO DI VALUTAZIONE (firme)

DATORE DI LAVORO

RSPD

DOCENTE

ASS. TEC.

COLL. SCOL.

