



# Documento di valutazione dei rischi

## Stress Lavoro Correlato

Ai sensi del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e ss.mm.ii.  
TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO  
Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di  
tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

Istituzione Scolastica	<b>Istituto Comprensivo N.1 di Porto Torres</b>
------------------------	---

Firme congiunte	<i>DdL:</i>	Dott.ssa Annarita Pintadu	
	<i>RSPP:</i>	Ing. Maurizio Pinna	
	<i>MC:</i>	Dott.ssa Marina Nettuno	
	<i>RLS:</i>	Sig. Salvatore Zedde	

 <b>Istituto Comprensivo PORTO TORRES N.1</b>	<b>SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO</b>	Pag. 2 di 10
	<b>RISCHIO SLC Documento di valutazione dei rischi</b>	Rev. del 26.09.2022
		<b>Elaborato da: Ing. Maurizio Pinna</b>

## 1. PREMESSA

Nell'ottica generale di un processo di valutazione teso a "valorizzare", nasce l'esigenza di rilevare, in adempimento alla normativa vigente (accordo europeo dell'8/10/04), eventuali fattori di rischio da stress lavoro correlato.

Occuparsi del problema stress sul lavoro in una istituzione scolastica significa avviare una maggiore efficienza ed un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici per i lavoratori, gli studenti, le famiglie e la società nel suo insieme. Ciò al fine di fornire all'istituzione scolastica valide proposte d'interventi finalizzati a favorire, se necessario, un cambiamento delle condizioni che concorrono a creare stress all'interno dell'ambiente di lavoro.

Il criterio adottato per la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato è conforme a quanto previsto dall'art. 28, comma 1, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, ai contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e alle indicazioni dell'USL di Verona "valutazione stress lavoro correlato nelle scuole" per la sezione I e alla pubblicazione INAIL "valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato" del 2011 per la sezione II e III.

Allo stato attuale in materia di valutazione dello stress lavoro-correlato, la comunità scientifica non è ancora pervenuta a sviluppare un criterio consolidato relativamente agli ambienti scolastici. Pertanto ai fini dell'elaborazione del presente documento sono stati presi in considerazione esclusivamente i fattori previsti dalla vigente normativa ed indicazioni sopra richiamate e, segnatamente:

- "Lo stress non è una malattia, ma un'esposizione prolungata ad esso può ridurre l'efficienza nel lavoro e può causare malattie";
- il fenomeno necessita di un'analisi attenta e non superficiale, infatti, "Lo stress può colpire qualsiasi posto di lavoro e qualunque lavoratore, indipendentemente dalla grandezza dell'impresa, dal settore di attività o dal tipo di relazione contrattuale o di lavoro. In pratica, tuttavia, non tutti i posti di lavoro e non tutti i lavoratori ne possono essere necessariamente colpiti";
- situazioni transitorie o contingenti non necessariamente devono essere considerate come indicatori di stress e, infatti, "L'individuo può ben adattarsi ad affrontare un'esposizione a breve termine, cosa che può anche essere positiva, ma ha una maggiore difficoltà a sostenere un'esposizione prolungata a un'intensa pressione";
- situazioni uguali possono generare reazioni eterogenee, infatti, "Singoli individui possono reagire diversamente ad una stessa situazione data oppure possono reagire diversamente a situazioni simili in momenti diversi della propria vita"; oggetto della valutazione, infine, non è il rischio stress

 <b>Istituto Comprensivo PORTO TORRES N.1</b>	<b>SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO</b>	Pag. 3 di 10 Rev. del 26.09.2022
	<b>RISCHIO SLC Documento di valutazione dei rischi</b>	<b>Elaborato da: Ing. Maurizio Pinna</b>

nell'accezione comune, ma il ben diverso fenomeno dello stress lavoro-correlato, "Tutte le manifestazioni da stress nel lavoro non possono essere ritenute correlate al lavoro stesso. Lo stress da lavoro può essere causato da fattori diversi, come ad esempio il contenuto del lavoro, la sua organizzazione, l'ambiente, la scarsa comunicazione, eccetera".

## 2. INQUADRAMENTO GENERALE DEL RISCHIO

Le manifestazioni dello stress non sono meccanicamente collegabili a caratteristiche proprie del contesto organizzativo e indipendenti dal giudizio del lavoratore.

È proprio l'assenza di relazioni causali necessarie e sufficienti tra caratteristiche dell'organizzazione (come la dimensione aziendale, il campo di attività, il contratto di lavoro ecc.) e manifestazioni personali dello stress a rendere la valutazione dello stress concettualmente e operativamente differente da quella degli altri fattori di rischio "tecnico".

La valutazione del rischio stress implica una valutazione delle percezioni soggettive, cognitive ed emotive, che ogni persona dà alla propria esperienza lavorativa.

La risposta degli individui alle condizioni di lavoro e l'effetto delle azioni degli individui sulle organizzazioni sono estremamente variabili e non possono essere ricondotti a modelli di previsione delle cause basati su singoli 'fattori'. Lo stress è l'esito di una valutazione cognitiva ed emotiva della situazione lavorativa da parte di uno specifico soggetto in uno specifico contesto.

Gli elementi a rischio, nell'ambiente scolastico, da tenere in osservazione sono i seguenti:

## 3. PROBLEMI CONNESSI ALLA CONDIZIONE DI STRESS

Lo stress non sempre è dannoso; quando ci si sente padroni della situazione, lo stress diventa un fattore positivo, una sfida e non una minaccia.

Quando invece questo fondamentale senso di controllo viene a mancare, lo stress può determinare uno stato di crisi, con conseguenze negative per il lavoratore, per la sua salute e il suo lavoro. Se una tale condizione viene avvertita come parte integrante dell'esperienza quotidiana di lavoro, essa influirà sul ritmo al quale hanno luogo i processi di "usura" dell'organismo. In questo caso lo stress diventa un vero e proprio rischio per la salute di chi opera in quelle condizioni. Alcuni possibili effetti di questa condizione sono i seguenti:

### 1. Alterazioni dell'equilibrio socio emotivo

 <b>Istituto Comprensivo PORTO TORRES N.1</b>	<b>SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO</b>	Pag. 4 di 10 Rev. del 26.09.2022
	<b>RISCHIO SLC</b> <b>Documento di valutazione dei rischi</b>	<b>Elaborato da:</b> <b>Ing. Maurizio Pinna</b>

Comprendono reazioni di ansia e depressione, senso di disperazione e impotenza. Sono queste le sensazioni, con gradi di intensità variabili, che numerosi lavoratori avvertono quando vengono sottoposti a fattori di stress sul lavoro. Se l'esposizione al fattore di stress è intensa, frequente o di lunga durata e/o il lavoratore esposto è vulnerabile a tali fattori, le sue reazioni emotive verranno influenzate.

Lo stato temporaneo di ansia e/o depressione può diventare più profondo o più prolungato e superare i limiti della norma sfociando nella patologia. Uno stato emotivo di questo tipo può aumentare la propensione del lavoratore a considerare le proprie condizioni di lavoro come nocive e le proprie reazioni al riguardo come indicative di una condizione patologica.

## 2. Alterazioni dell'equilibrio psico-fisiologico

Disturbi neuropsichici, cefalea, vertigini, disturbi gastrointestinali, senso di oppressione toracica, tachicardia, manifestazioni dermatologiche, disturbi del sonno, senso di stanchezza, scarsa voglia di ridere o sorridere e prendere decisioni, disturbi della sessualità. In condizioni di stress, molti lavoratori hanno difficoltà a concentrarsi, a ricordare e memorizzare, ad apprendere cose nuove, a essere creativi e a prendere decisioni. Anche in questo caso, superata una certa soglia, le suddette reazioni possono dar luogo a uno stato disfunzionale sia direttamente che indirettamente, tra l'interpretazione del proprio contesto lavorativo e delle proprie reazioni ad esso

## 3. Disturbi del comportamento

L'esposizione a fattori di stress connessi al lavoro o di altro tipo può stimolare comportamenti che mettono a repentaglio la salute. Per rilassarsi alcuni lavoratori ricorrono agli alcolici o cominciano a fumare (oppure fumano di più: fumo da stress). Altri cercano conforto nel cibo (aumentando il rischio di obesità e di conseguenti patologie cardiovascolari e diabete), nelle droghe o corrono pericoli superflui sul lavoro o nel traffico. Un'altra valvola di sfogo può essere rappresentata dall'aggressività, dalla violenza o da altri tipi di comportamento antisociale. Molte di queste reazioni possono provocare incidenti, malattie e morte prematura.

## 4. METODOLOGIA E CRITERI DI VALUTAZIONE

 <b>Istituto Comprensivo PORTO TORRES N.1</b>	<b>SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO</b>	Pag. 5 di 10 Rev. del 26.09.2022
	<b>RISCHIO SLC Documento di valutazione dei rischi</b>	<b>Elaborato da: Ing. Maurizio Pinna</b>

#### 4.1 VALUTAZIONE PRELIMINARE

Consiste nella rilevazione di *“indicatori di rischio da stress lavoro-correlato oggettivi e verificabili e ove possibile numericamente apprezzabili”*.

Relativamente agli strumenti da utilizzare, in tale prima fase *“possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione”*.

Per quanto concerne il ruolo delle figure della prevenzione presenti in nell’istituzione scolastica, viene precisato che *“in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto...occorre sentire i lavoratori e/o il RLS”*; la modalità attraverso cui sentire i lavoratori è rimessa al dirigente scolastico *“anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata”*.

Se la valutazione preliminare non rileva elementi di rischio da stress lavoro-correlato e quindi, si conclude con un *“esito negativo”*, tale risultato è riportato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) con la previsione, comunque, di un piano di monitoraggio.

Nel caso in cui la valutazione preliminare abbia un *“esito positivo”*, cioè emergano elementi di rischio *“tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi...”*; se questi ultimi si rilevano *“inefficaci”*, si passa alla valutazione successiva, cosiddetta *“valutazione approfondita”*.

Al fine di facilitare il percorso del Gruppo di Valutazione, è stato predisposto uno strumento per la valutazione preliminare che deve essere la prima attività da svolgere, per una corretta valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, può essere attuato tramite l’utilizzo di *“liste di controllo”* ed è costituito sostanzialmente da due momenti:

1. l’analisi di *“eventi sentinella”* utile alla caratterizzazione di tali indicatori e condotta dal *“Gruppo di Valutazione”*. È da rilevare che, l’applicazione di tali indicatori, si riferisce a parametri omogenei individuati internamente all’Istituzione Scolastica.
2. l’analisi più specifica degli indicatori di contenuto e di contesto; conflitti interpersonali al lavoro; comunicazione per la quale è obbligo del datore di lavoro *“sentire”* e, quindi, coinvolgere, i lavoratori e/o IL RLS, con modalità dallo stesso scelte e, comunque, subordinate *“alla metodologia di valutazione adottata”*.

Le *“liste di controllo”*, permettono di effettuare una valutazione delle condizioni di rischio attraverso la compilazione degli indicatori:

 <b>Istituto Comprensivo PORTO TORRES N.1</b>	<b>SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO</b>	Pag. 6 di 10
	<b>RISCHIO SLC</b> <b>Documento di valutazione dei rischi</b>	Rev. del 26.09.2022
		Elaborato da: <b>Ing. Maurizio Pinna</b>

EVENTI SENTINELLA (9 indicatori)	A – AMBIENTE DI LAVORO (6 indicatori)	B – CONTESTO DEL LAVORO (8 indicatori)	C – CONTENUTO DEL LAVORO ( 3 aree di indicatori)
Invii Commissione L. 300/70 per problemi di comportamenti o assenze ripetute per malattia.	Microclima	Rispetto regolamento di istituto	C1. Personale insegnante (9 indicatori)
Procedimenti interni per sanzioni disciplinari	Illuminazione	Criteri assegnazione docenti alle classi	C2. Personale amministrativo (7 indicatori)
Segnalazioni per problemi di relazioni interpersonali o per organizzazione del lavoro pervenute al DS, al DSGA, al RLS o al MC	Riverbero	Desiderata orario di servizio	C3. Personale ausiliario (7 indicatori)
Richieste di spostamenti interni per incompatibilità con la situazione lavorativa	Rumore	Adeguatezza circolari	C.4 Personale tecnico (8 indicatori)
Assenze per malattia (esclusi maternità, allattamento, congedo matrimoniale, L.104)	Ordine e pulizia	Definizione ruoli	
Esposti di classi e/o di Genitori pervenuti al DS	Parcheggio	Coerenza e precisione negli ordini di servizio	
Indici infortunistici		Condivisione obiettivi e priorità	
Indice generale medio assenze dal lavoro		Disponibilità del D.S. all’ascolto.	
N. visite su richiesta del lavoratore al MC			
Richieste di trasferimento per incompatibilità con la situazione lavorativa			

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell’area. I punteggi delle 5 aree (A+B+C1+C2+C3) vengono sommati.

La somma dei punteggi attribuiti alle 5 aree consente di identificare il proprio posizionamento nella “tabella dei livelli di rischio”.

 <b>Istituto Comprensivo PORTO TORRES N.1</b>	<b>SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO</b>	Pag. 7 di 10 Rev. del 26.09.2022
	<b>RISCHIO SLC Documento di valutazione dei rischi</b>	<b>Elaborato da: Ing. Maurizio Pinna</b>

Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato identifichi un **BASSO**, tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un “piano di monitoraggio”, ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell’andamento degli eventi sentinella.

Per ogni condizione identificata con punteggio **MEDIO**, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, 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 e se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

Per ogni condizione identificata con punteggio **ALTO**, riferito ad una singola area, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse “liste di controllo”, l’efficacia delle azioni correttive e se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

#### 4.2 VALUTAZIONE APPROFONDIRA

Come in precedenza riportato, tale fase va intrapresa, come approfondimento, nel caso in cui nella fase precedente, a seguito dell’attività di monitoraggio, si rilevi l’inefficacia delle misure correttive adottate e relativamente *“ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche”*.

Gli strumenti indicati per la suddetta valutazione della percezione soggettiva sono individuati a titolo esemplificativo, tra *“...questionari, focus group, interviste semistrutturate...”*, fermo restando che, per le organizzazioni fino a 5 lavoratori, in sostituzione, il datore di lavoro *“può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia”*.

La valutazione approfondita prevede *“la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori”* utile all’identificazione e caratterizzazione del rischio da stress lavoro-correlato e delle sue cause. Si affianca ed integra l’analisi degli indicatori oggettivi previsti nella valutazione preliminare ed in nessun caso può considerarsi sostitutiva.

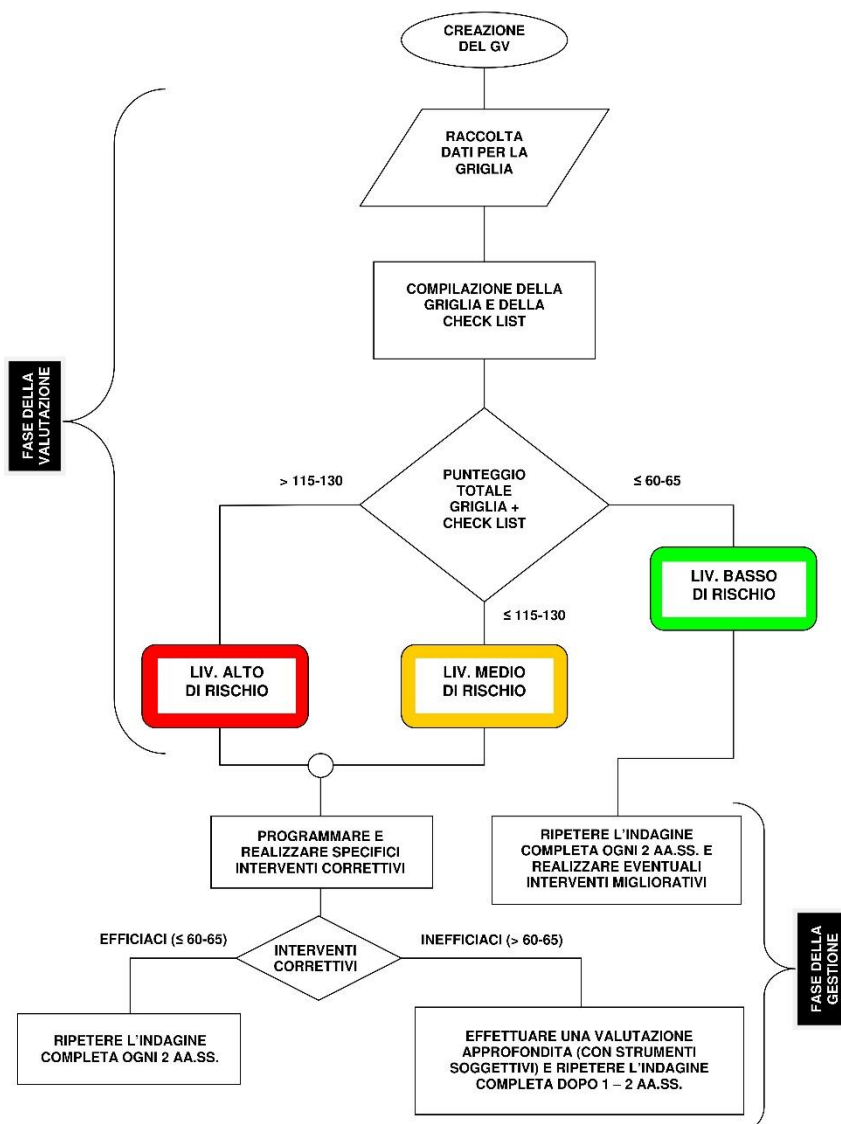
Per quanto riguarda la somministrazione del “questionario-strumento indicatore”, essa potrà essere fatta anche limitatamente a gruppi omogenei di lavoratori per mansioni o partizioni organizzative, sulla base dell’esito della fase preliminare.



Il “questionario-strumento indicatore”, è composto da domande riguardanti le condizioni di lavoro ritenute potenziali cause di stress all’interno dell’istituzione scolastica. Il questionario stesso è preceduto da una breve scheda di rilevazione dei dati socio-demografici, unicamente finalizzata nel mantenimento dell’anonimato, all’individuazione di gruppi omogenei per la migliore caratterizzazione del rischio.

### Sintesi del percorso metodologico seguito

Schema generale per la valutazione e la gestione dei rischi da stress lavoro-correlato a scuola





 <b>Istituto Comprensivo PORTO TORRES N.1</b>	<b>SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO</b>	Pag. 9 di 10
	<b>RISCHIO SLC Documento di valutazione dei rischi</b>	Rev. del 26.09.2022
		<b>Elaborato da: Ing. Maurizio Pinna</b>

## 5. RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

La valutazione si riferisce ai dati ricavati il 26.01.2017, è previsto nel 2023 una ulteriore valutazione anche se non vi è alcuna indicazione che faccia pensare ad un peggioramento delle condizioni rispetto al 2017. L'analisi dei risultati ottenuti dalla compilazione della lista di controllo (in allegato) "eventi sentinella" ha evidenziato un rischio del tutto trascurabile tendo conto del fatto che la realtà lavorativa è variegata e che sono stati presi in esame i risultati che hanno riportato il valore mediamente più alto tra le diverse liste di controllo.

A – Dati oggettivi: 12

B – Contesto di lavoro (il valore più alto è stato rilevato dagli amministrativi): 9

C1 – Docenti (il valore più alto è stato rilevato nel plesso infanzia di Via Balai): 3

C2 – Pers. Ausiliario: 10

C3 – Amministrativi: 14

Il punteggio totale delle liste di controllo A+B+C1+C2+C3 è quindi uguale a 48.

Come si evince dalla tabella successiva il rischio di Stress da Lavoro Correlato e da considerasti BASSO

Sottoarea C4	Punteggio finale	Livello di rischio	Esito finale e azioni da mettere in atto
Esclusa	≤ 60	Basso	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni 2 aa.ss, effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative.
Inclusa	≤ 65		
Esclusa	≤ 115	Medio	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare gli interventi correttivi rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione "mediocre" o "cattiva" e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "basso", realizzare la valutazione approfondita (vedi sez. J) e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 - 2 aa.ss.
Inclusa	≤ 130		
Esclusa	> 115	Alto	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare gli interventi correttivi rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione "mediocre" o "cattiva" e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) al più dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "basso", realizzare la valutazione approfondita (vedi sez. J) e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 a.s.
Inclusa	> 130		

 <b>Istituto Comprensivo PORTO TORRES N.1</b>	<b>SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO</b>	Pag. 10 di 10 Rev. del 26.09.2022
	<b>RISCHIO SLC Documento di valutazione dei rischi</b>	<b>Elaborato da: Ing. Maurizio Pinna</b>

## 6. MISURE GENERALI DI PREVENZIONE

Le misure di prevenzione riguardano tutti gli interventi che in virtù di quanto rilevato circa i fattori di stress-lavoro correlato, il datore di lavoro può accettare di attuare con la collaborazione del personale specifico previsto (ausilio della figura dello psicologo), rispetto alle aree riscontrate come principali fonti di stress.

Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti e possono riguardare:

- misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi e il ruolo di ciascun lavoratore;
- misure d'intervento volte ad assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, favorendo coerenza tra responsabilità e controllo sul lavoro;
- misure volte a migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro attraverso due principali azioni:
  - l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi;
  - la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione dei fattori stress-lavoro correlato, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento

## 7. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il "percorso metodologico" per il rischio da stress lavoro-correlato prevede il sostanziale coinvolgimento dei lavoratori e/o del RLS, soprattutto in alcuni specifici momenti della valutazione quali quelli relativi alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto, ma non preclude la possibilità del loro coinvolgimento anche nell'individuazione e valutazione dei cosiddetti "eventi sentinella". La "collaborazione" del RSPP dettata dall'art. 29 c. 1 del D.Lgs.81/08, nella valutazione del rischio qui trattato, non può che, naturalmente, trasformarsi in una partecipazione attiva e fondamentale. Allo stesso modo, si ritiene che tutte le figure della prevenzione presenti nell'istituzione scolastica e gli stessi lavoratori possano portare un valido contributo, ad esempio, nell'individuazione dei "gruppi omogenei" su cui procedere alla valutazione del rischio anche se essa può essere "autonomamente effettuata dal datore di lavoro".