



FONDI
STRUTTURALI
EUROPEI



ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE "NAZARIO SAURO"

DIREZIONE E SEGRETERIA Via Vespi Siciliani, 75 - 20146 Milano
Tel. 02/884.44486 Fax 02/884.44487 - CF: 97667590158 - Distretto Scolastico 090
Scuola dell'Infanzia Via Soderini, 41-20146 - Scuola Primaria "Nazario Sauro" Via Vespi Siciliani, 75-20146
Scuola Sperimentale Rinascita - A. Livì - Secondaria I grado ad orientamento musicale - Via Rosalba Carriera, 12/14
mic8fy00n@istruzione.it - mic8fy00n@pec.istruzione.it
www.icsvespri.gov.it - www.rinascitalivi.it



Protocollo - vedere segnatura

AL RSPP Arch. Anna Cattaneo
AL RLS Prof.ssa Flavia Ussia
AL MC Dott. Angelo Giuseppe Giunta
AL DSGA Dott.ssa Ilaria Femiani

Al componenti della Commissione
Ins. Lucienne Porta
Prof.ssa Rosalia Marino
Ins. Stefania Stella
Ins. Domenico Fulco
Ins. Viviana Rindone
Prof. Antonio Di Tizio
Prof. Alessandro Antonello
AA. Sig. Angelo Bruno
AA. Sig. Gianluca Vitiello
Sig.ra Enrica Caselli

Allegato n. 1: Informativa per la gestione della valutazione dello stress lavoro-correlato.

Oggetto: Decreto di costituzione del gruppo di lavoro per la valutazione del rischio da stress lavoro - correlato a.s. 2021/22

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

VISTO il DLGS 81/2008 e s.m.i. ;

VISTA la Legge 215/2021 di modifica del DLGS 81/2008 di modifica dell'art. 13, ed integrazione con l'art. 13 bis e con l'Art. 18 comma 1 lettera a, lettera b) bis, lettera f bis ;

TENUTO CONTO dell'imprescindibilità della salute psico-fisica dei lavoratori e della sua salvaguardia;

SENTITO l'RSPP;

SENTITO il RLS dell'Istituto;

CONSIDERATA la disponibilità degli interessati ;

NOMINA

le SS.LL. componenti del gruppo di valutazione del rischio da stress di lavoro-correlato per l'ICS "NAZARIO SAURO" di Milano per l'a.s. 2021/22:

DS prof. Michele Luca Palmitessa
RSPP Arch. Anna Cattaneo
RLS Prof.ssa Flavia Ussia
MC Dott. Angelo Giuseppe Giunta
DSGA Dott.ssa Ilaria Femiani
Vicaria del ds - Ins. Lucienne Porta
Ins. Viviana Rindone
Ins. Stefania Stella
Prof. Alessandro Antonello
AA. Sig. Angelo Bruno
AA. Sig. Gianluca Vitiello
Sig.ra Enrica Caselli

I compiti e le funzioni del gruppo di valutazione del rischio da stress di lavoro-correlato è quella di effettuare la valutazione, gestione e monitoraggio del rischio da stress lavoro-correlato, adottando una logica sequenziale, mediante:

- la raccolta di dati oggettivi, mirante, attraverso dati "sentinella", a descrivere lo status quo dell'Istituto rispetto al tema trattato;
- la definizione di una check list che indaghi le possibili sorgenti di stress;

- l'individuazione di possibili misure di prevenzione e di miglioramento.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Prof. Michele Luca Palmitessa

(Firma autografa sostituita a mezzo stampa,
ai sensi dell'art.3, comma2, del D.Lgs.N.39/1993)

Allegato n. 1: Informativa per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato

Il documento, rivolto al Gruppo di gestione e valutazione, presenta le informazioni di base relative alla valutazione del rischio "Stress lavoro-correlato" e, in sintesi, il percorso di valutazione predisposto da DS e RSPP in attuazione del D. Lgs 81/08 s.m.i. ed in osservanza delle Linee Guida INAIL.

Tale percorso prevede il coinvolgimento dei lavoratori e loro rappresentanti.

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE
2. NORMATIVA
3. AVVIO DEL PERCORSO DI VALUTAZIONE
4. PERCORSO METODOLOGICO: FASI, ATTIVITÀ E STRUMENTI
 - a) FASE PROPEDEUTICA
 - b) FASE DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE
 - c) FASE DELLA VALUTAZIONE APPROFONDATA
 - d) FASE DI PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI CORRETTIVI E PIANO DI MONITORAGGI

1. INTRODUZIONE

Generalmente, lo stress si identifica come una condizione in cui l'individuo non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative dell'ambiente; tuttavia, come anche riportato nell'Accordo europeo sullo SLC del 2004, non tutte le manifestazioni di stress che si verificano sul lavoro possono essere definite 'lavoro-correlate'. La definizione maggiormente accreditata identifica lo SLC come una condizione di squilibrio che si verifica quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative; tale condizione acquista rilevanza e può avere effetti negativi sull'individuo, e di conseguenza sull'azienda, se è intensa e prolungata nel tempo.

Lo SLC è causato da fattori propri del Contenuto e del Contesto del lavoro (quali, ad esempio, inadeguata gestione dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, scarso supporto da parte del capo, cattivi rapporti con i colleghi) e produce effetti negativi sull'azienda in termini, tra gli altri, di impegno del lavoratore, prestazione e produttività del personale, incidenti causati da errore umano, tassi di assenza per malattia, turnover del personale e/o abbandono precoce.

La linea guida offerta dall'Inail (ed. 2017) per la valutazione e gestione del rischio SLC è utilizzata come riferimento per la presente valutazione.

2. NORMATIVA

La Valutazione del stress lavoro-correlato (SLC) è prevista dall'[Art. 28](#) dal [decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#).

Con il [Decreto legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito con modificazioni dalla [legge 30 luglio 2010, n. 122](#), che ha disposto (con l'art. 8, comma 12) che "al fine di adottare le opportune misure organizzative, nei confronti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dei datori di lavoro del settore privato il termine di applicazione delle disposizioni di cui agli articoli [28](#) e [29](#) del [decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#), in materia di rischio da stress lavoro-correlato, è differito al 31 dicembre 2010 e quello di cui all'[articolo 3](#), comma 2, primo periodo, del medesimo decreto legislativo è differito di dodici mesi".

Modalità di elaborazione / Gruppi omogenei

La [Circolare MLPS 18 novembre 2010](#) rischio da stress lavoro-correlato - Indicazioni CCP Approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'[articolo 28](#), comma 1- bis, del [decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#) prevede che la valutazione debba prendere in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo.

Obbligo non delegabile DL

Nelle indicazioni elaborate dalla CCP viene ribadito che la valutazione del rischio SLC è 'parte integrante della valutazione dei rischi' ed è effettuata dal DL (obbligo non delegabile ai sensi dell'[art. 17](#), comma 1, lett. a), in collaborazione con il RSPP ed il MC ([art. 29](#), comma 1), previa consultazione del RLS/RLST ([art. 29](#), comma 2).

Validità valutazione / Se modifichino processi/organizzazione o ogni due/tre anni

Le indicazioni della CCP sono estremamente sintetiche, sia nel passaggio sulla previsione del piano di monitoraggio - carente delle relative modalità di effettuazione - sia sulla verifica dell'efficacia delle misure correttive adottate. È da rilevare, inoltre, che le indicazioni della CCP non riportano il termine di validità della valutazione del rischio, rimandando così tacitamente alla previsione normativa dell'art. 29 comma 3 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.

Secondo la Guida INAIL - La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato 2017, la valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, [...] in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità [...]; in via generale, si può ragionevolmente ritenere corretta una nuova valutazione trascorsi due/tre anni dall'ultima effettuata replicata.

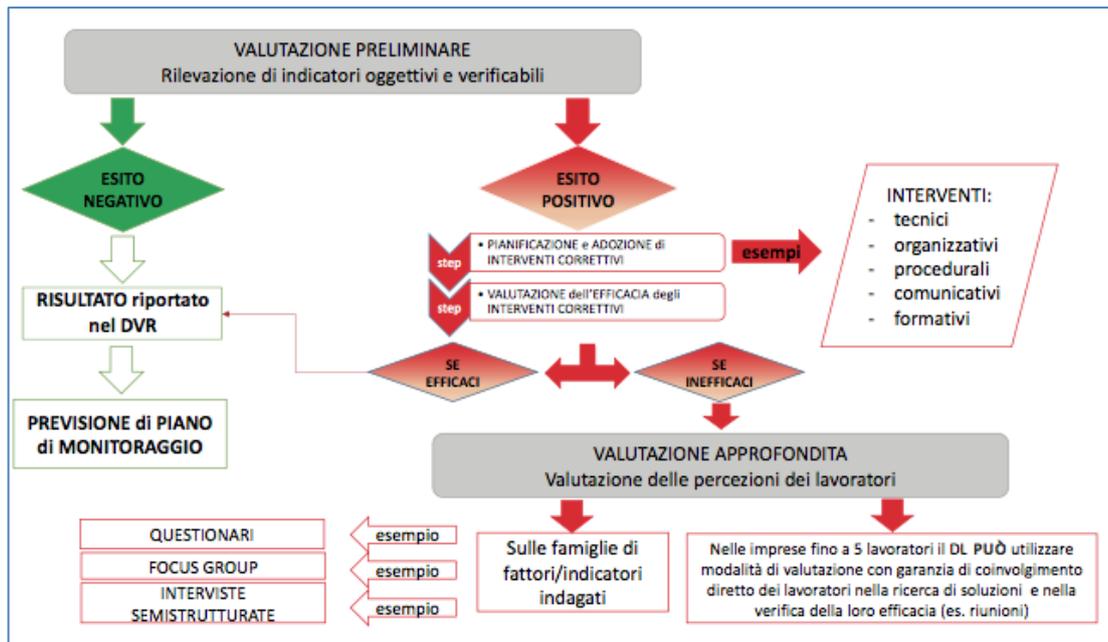


Fig. 1 - Percorso metodologico di valutazione del rischio SLC secondo le indicazioni della Commissione

3. AVVIO DEL PERCORSO DI VALUTAZIONE

Il Dirigente Scolastico in collaborazione con la RSPP e il RLS ha predisposto un piano di lavoro per aggiornare la valutazione dello stress lavoro-correlato con il coinvolgimento di un Gruppo di Valutazione formato da personale rappresentativo di gruppi omogenei di lavoratori, e, se necessario, attivare misure correttive/migliorative.

Obiettivi

1. Migliorare la consapevolezza dei lavoratori come forma di prevenzione - protezione dei rischi
2. Tendere al benessere organizzativo:
 - Confort ambientale
 - Chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro
 - Valorizzazione e ascolto delle persone
 - Attenzione ai flussi informativi
 - Relazioni interpersonali e riduzione delle conflittualità
 - Operatività e chiarezza dei ruoli
 - Equità nelle regole e nei giudizi

4. PERCORSO METODOLOGICO: FASI, ATTIVITÀ E STRUMENTI

Il metodo tiene conto delle indicazioni presenti in letteratura sul coinvolgimento dei lavoratori nel processo di valutazione e di gestione dei rischi SL-C

- Attraverso la partecipazione dell'RLS e di altri lavoratori alle attività del GV
- Attraverso il coinvolgimento diretto di tutti i lavoratori (intervento formativo)
- Attraverso la somministrazione del questionario soggettivo a tutto il personale (nel caso in cui si sia giunti a una valutazione di rischio alto).

È previsto che non sia il solo RSPP ad occuparsi concretamente della valutazione S L-C, per i conflitti che potrebbero sorgere in relazione al suo ruolo di collaboratore del DS, ma che la valutazione sia competenza di una commissione di lavoratori.

Il percorso metodologico comprende le seguenti fasi:

- a) Fase propedeutica.
- b) Fase della valutazione preliminare.
- c) Fase della valutazione approfondita.
- d) Fase di pianificazione degli interventi.

a) FASE PROPEDEUTICA

• **Costituzione del Gruppo di valutazione**

I compiti e le funzioni del gruppo di valutazione del rischio da stress di lavoro-correlato sono quelle di effettuare la valutazione, gestione e monitoraggio del rischio da stress lavoro-correlato, adottando una logica sequenziale, mediante:

- la raccolta di dati oggettivi, mirante, attraverso dati “sentinella”, a descrivere lo statu quo dell’Istituto rispetto al tema trattato;
- la definizione di una check list che indaghi le possibili sorgenti di stress;
- l’individuazione di possibili misure di prevenzione e di miglioramento.

Componenti del gruppo di valutazione:

DL/DS
RLS
RSPP
ASPP
MC
DSGA
DOCENTI
COLLABORATORE SCOLASTICO
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO

• **Individuazione dei Gruppi omogenei di lavoratori su cui è condotta la valutazione**

Criterio di suddivisione: mansione

- Docenti
 - Amministrativi
 - Assistenti tecnici
 - Collaboratori Scolastici
- **Sviluppo e stesura del piano di valutazione e gestione del rischio**
- Cronoprogramma
- **Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale.**
- In-Formazione del personale

Strumenti:

- Cronoprogramma
- Documento per l’individuazione dei gruppi omogenei

b) FASE DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE

In linea con le indicazioni della Commissione, l'obiettivo della valutazione preliminare è quello di valutare alcuni indicatori organizzativi di natura oggettiva e verificabili legati allo SLC (ad esempio, turnover, tassi di assenteismo, assenze per malattia, orario di lavoro, ecc.) in riferimento a ciascun Gruppo omogeneo individuato dal Gruppo di valutazione.

La valutazione preliminare è articolata in due momenti principali:

- 1) analisi degli Eventi sentinella
- 2) rilevazione e analisi degli indicatori di Contenuto e di Contesto del lavoro.

Eventi sentinella: raccolta ed analisi degli indicatori organizzativi considerati possibili esiti di SLC.

Le Indicazioni riportano, tra questi, ad esempio, gli indici infortunistici, le assenze per malattia, il turnover, i procedimenti e le sanzioni, le segnalazioni del MC, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori. La raccolta ed analisi degli Eventi sentinella deve riferirsi ai singoli Gruppi omogenei individuati in fase di preparazione, pertanto in questo caso tali indici non possono essere calcolati sull'intero Istituto. La raccolta degli Eventi sentinella può prevedere, se necessario, il coinvolgimento di soggetti afferenti all'ufficio del personale o ad altro ufficio competente nella raccolta dei dati necessari.

Fattori di contenuto del lavoro e fattori di contesto del lavoro: Individuazione di un campione di lavoratori di riferimento dei Gruppi omogenei (gruppi rappresentativi di diverse mansioni e bilanciati per genere, estratti a sorte tra il personale avente le seguenti caratteristiche: conoscenza dell'istituto scolastico per ruolo e anzianità, idoneità alla mansione, servizio diurno e/o serale).

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

STRUTTURA DELLA LISTA DI CONTROLLO

I - EVENTI SENTINELLA (10 indicatori aziendali)	II – AREA DI LAVORO (4 dimensioni)	III – AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 dimensioni)
Infortunati	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro (13 indicatori)	Funzione e cultura organizzativa (11 indicatori)
Assenze per malattia		
Assenze dal lavoro		
Ferie non godute	Pianificazione dei compiti (6 indicatori)	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (4 indicatori)
Rotazione del personale		
Turnover	Carico di lavoro – Ritmo di lavoro (9 indicatori)	Evoluzione della carriera (3 indicatori)
Procedimenti/Sanzioni disciplinari		
Richieste visite mediche straordinarie al medico competente	Orario di lavoro (8 indicatori)	Autonomia decisionale / controllo del lavoro (5 indicatori)
Segnalazioni formalizzate dei lavoratori all'azienda o al medico competente		Rapporti interpersonali sul lavoro (3 indicatori)
Istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali		Interfaccia casa/lavoro – conciliazione vita/lavoro (4 indicatori)

Calcolo del punteggio

Ad ogni indicatore dell'Area Eventi sentinella, dell'Area di lavoro, dell'Area contesto del lavoro, è associato un punteggio, ottenuto computando la rispettiva formula. Una volta ottenuto il punteggio complessivo di ciascuna area è possibile calcolare il punteggio finale.

Nota: Il calcolo del punteggio è effettuato dal RSPP, a ricevimento delle liste di controllo compilate dal personale.

Nel caso in cui dalla Valutazione Preliminare emergessero in una o più aree emergessero situazioni di rischio medio o alto, il Gruppo di Valutazione si riunirà per procedere alla Valutazione Approfondita

Conclusioni della fase preliminare

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”.

Una volta conclusa la fase di valutazione preliminare, è essenziale prevedere una restituzione dei risultati ai lavoratori.

Strumenti:

- Lista di controllo

c) FASE DELLA 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”. A tal fine, le indicazioni della Commissione Consultiva prevedono la “valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori... sulle famiglie di fattori/indicatori...” già oggetto di valutazione nella fase preliminare con la possibilità, per le aziende di maggiori dimensioni, del coinvolgimento di “...un campione rappresentativo di lavoratori”.

La valutazione approfondita è finalizzata alla rilevazione delle percezioni dei lavoratori riguardo agli aspetti di Contenuto e di Contesto del lavoro e deve essere condotta tenendo conto di alcuni principi base a garanzia della corretta esecuzione, e quindi della sua efficacia, di seguito riportati:

- va obbligatoriamente intrapresa qualora l'esito della valutazione preliminare abbia rilevato la presenza, in uno o più gruppi omogenei, di una condizione di rischio SLC e gli interventi corretti- vi attuati non abbiano sortito l'effetto di abbattimento del rischio;
- nel percorso metodologico INAIL è consigliato di effettuare in ogni caso la valutazione approfondita, a integrazione dei risultati della valutazione preliminare, in quanto essa rappresenta un prezioso momento informativo sulle condizioni di salute dei lavoratori e dell'organizzazione per una migliore definizione e caratterizzazione del rischio;
- in nessun caso può considerarsi sostitutiva o precedente alla valutazione preliminare;
- andrà effettuata per Gruppi omogenei di lavoratori, così come già individuati per la fase di valutazione preliminare;
- gli strumenti da adottare nella valutazione approfondita possono essere diversi: questionari, focus group, interviste semi-strutturate;
- deve essere garantita, oltre alla scelta di strumenti validati, la centralità delle figure aziendali della prevenzione, anche nel caso in cui il DL si avvalga di figure professionali esterne con competenze specifiche;
- una volta conclusa la fase di valutazione approfondita è essenziale prevedere una restituzione dei risultati ai lavoratori al fine di informarli sulla situazione emersa.

Strumenti:

- questionario strumento indicatore

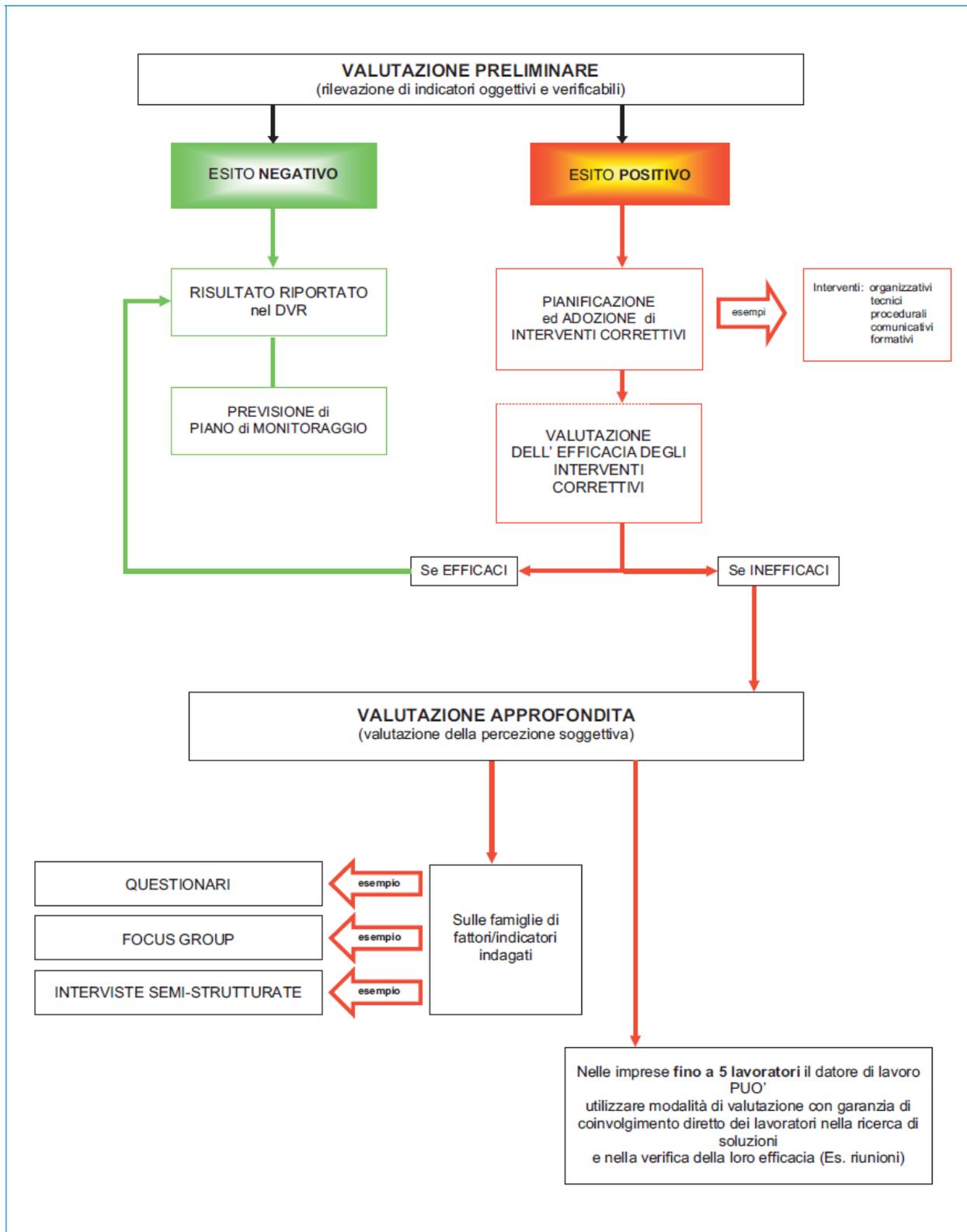


Fig. 2 - Valutazione preliminare e valutazione approfondita - Relazione

d) FASE DI PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI CORRETTIVI E PIANO DI MONITORAGGIO

Una volta conclusa la parte di valutazione, il percorso metodologico prevede l'identificazione degli interventi e delle azioni necessarie a correggere le criticità emerse ed a migliorare le condizioni di lavoro, anche in linea con le Indicazioni della Commissione.

1. Identificazione delle priorità di intervento
2. Eventuali approfondimenti
3. Identificazione interventi di miglioramento
4. Definizione risorse, persone responsabili e relativi ruoli
5. Pianificazione temporale di interventi, modalità e valutazione efficacia
6. Informativa ai lavoratori

Strumenti:

- Guida alla conduzione del Focus Group.