DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO – CORRELATO (METODO INDICATORI OGGETTIVI)

ex D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/2009)

Azienda	**ISTITUTO COMPRENSIVO "RODARI ALIGHIERI SPALATRO"**
Sede Legale	Via G. Spina, 1, Vieste - 71019 (FG)
Sede Operativa	Edifici scolastici: G. Rodari - Don L. Fasanella e Manzoni (in fase di ristrutturazione) - G. Dellisanti - Dott. Carmine Fusco - Don A. Spalatro - Alighieri (in fase di ristrutturazione) - Giuliani

Rev.	Motivazione	Data
00	Emissione	10/01/2023
01		
02		
03		
04		
05		

Indice

Indice 2
Premessa 3
Introduzione 4
Che cosa è lo stress 6
Metodo di Valutazione del rischio stress-lavoro correlato 7
Analisi indicatori oggettivi aziendali di stress (utilizzo check-list) 8
Fase 1 – Definizione Punteggi Aree 10
A – Area Indicatori Aziendali 10
B – Area Contesto Del Lavoro 11
C – Area Contenuto del Lavoro 14
Fase 2 - identificazione della Condizione di Rischio 17
Tabella dei Livelli di Rischio 18
Fase 3 - Valutazione Percezione Dello Stress Dei Lavoratori 19
Anagrafica Aziendale 20
Descrizione dell'azienda e dell'attività 20
Organizzazione Aziendale della Sicurezza 21
Presentazione dei risultati 22
Piano di attuazione delle Misure di Prevenzione e delle azioni di Miglioramento 23
Dichiarazione del Datore di Lavoro 24

Premessa

Il D.Lgs 81/08 in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro introduce l'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato in tutte le aziende, secondo i contenuti dell'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 che ha recepito l'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato conclusosi l'8 ottobre 2004 (accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE-"confindustria europea"; UEAPME - associazione europea artigianato e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale). L'Accordo quadro europeo mira a promuovere la crescita di consapevolezza e comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti puntando l'attenzione sui possibili segnali che potrebbero essere indicatori delle manifestazioni di problemi da stress lavoro-correlato.

Lo scopo della valutazione del rischio stress lavoro correlato è quello di guidare e sostenere datori di lavoro e lavoratori nella riduzione del rischio attraverso l'analisi degli indicatori oggettivi aziendali e l'eventuale rilevazione delle condizioni di stress percepito dai lavoratori.

Introduzione

Il mondo del lavoro, specie negli ultimi anni, ha subito profondi cambiamenti, susseguitisi a una velocità sorprendente. La concorrenza e la competizione sono le nuove "regole" imposte dal mercato. Il sottodimensionamento è una realtà diffusa e la flessibilità del lavoro non è un'eccezione: si tende a ridurre al minimo gli organici, cresce il fenomeno del pendolarismo di lunga tratta, la mobilità, la flessibilità, la richiesta/esigenza frenetica e pressante di ri-adattamento continuo, la precarizzazione, l'incertezza. D'altro canto l'individuo ha trasformato il significato e la realtà del lavoro da pura prestazione strumentale ad attività significativa per sé e per la società. Il lavoro diventa vita, soddisfazione, identificazione, valorizzazione e realizzazione personale, momento di crescita e scambio, relazione e confronto. Tutto questo ha comportato l'insorgenza di nuovi rischi sociali in particolare rischi di natura psico-sociale e quindi la necessità di valutarli per garantire il pieno benessere sul luogo di lavoro a tutela della sicurezza e della salute del lavoratore.

Primi riferimenti alla valutazione e prevenzione dei rischi di natura psico-sociale si ritrovano:

- nell'articolo 2087 del codice civile, che sancisce l'obbligo per l'imprenditore di tutelare la personalità morale del lavoratore;
- nell'art. 8 bis dello stesso decreto che individua tra gli obiettivi di apprendimento dei corsi di formazione che costituiscono requisito per la nomina degli RSPP anche conoscenze di natura psicosociale;
- nell'accordo Stato-Regioni sulla formazione degli RSPP, che definisce i rischi psicosociali come stress, burnout e mobbing.

Con l'emanazione del D.Lgs. 9 Aprile 2008 n. 81 la contemplazione dei rischi di natura psico-sociale trova pieno riconoscimento e puntuale identificazione; in particolare viene reso esplicito al datore di lavoro l'obbligo di valutare il rischio "stress da lavoro". L'articolo 28 comma 1 di detto decreto stabilisce, infatti, che la valutazione dei rischi "deve riguardare tutti i rischi per la salute e sicurezza 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."

Nell'Accordo Europeo siglato a Bruxelles l'8 ottobre del 2004 dal sindacato europeo e dalle associazioni datoriali europee; UEAPME - associazione europea artigianato e PMI; CEEP – associazione europea imprese partecipate dal pubblico impiego e di interesse economico generale, e recepito nell'accordo interconfederale del 9 giugno 2008, lo stress viene definito come una condizione, accompagnata a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali, che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di rispondere alle richieste o di essere all'altezza delle aspettative. In pratica l'individuo può ben adattarsi a reagire alle pressioni cui è sottoposto nel breve termine, e questo può essere considerato anche positivo, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre i singoli individui possono reagire differentemente ad una stessa situazione oppure reagire diversamente a situazioni similari in momenti diversi della propria vita. Lo stress quindi non è una malattia ma una esposizione prolungata ad esso può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.

Per meglio comprendere la gravità e la diffusione di tale fenomeno basti pensare che lo stress è il secondo problema sanitario legato all'attività lavorativa segnalato più di frequente in Europa, un problema che colpisce il 22% dei lavoratori dell'UE (2005). Dagli studi condotti è emerso che una percentuale compresa tra il 50% e il

60% di tutte le giornate lavorative perse è riconducibile allo stress. Nel 2002 il costo economico annuo dello stress legato all'attività lavorativa nell'Unione Europea ammontava a 20 miliardi di euro: i problemi psico-sociali rischiano di incidere pesantemente non solo sulla salute del singolo, ma anche su quella delle aziende e delle economie nazionali.

Lo stress potenzialmente può colpire qualsiasi posto di lavoro e qualunque lavoratore indipendentemente dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro. Tutte le manifestazioni di stress sul lavoro non vanno però considerate causate dal lavoro stesso; infatti 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 del lavoratore. L'obiettivo del citato Accordo Europeo del 2004 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.

A tal proposito il D.Lgs 106/09 (correttivo del D.Lgs. 81/08) ha introdotto il comma 1-bis dell'art. 28 che stabilisce che la valutazione dello stress lavoro correlato debba essere effettuata nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

Il 25 marzo 2010 è stata approvata dal Coordinamento Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro la guida operativa per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato presentata alla 9th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology.

Sulla base di tale guida operativa e della ampia produzione scientifica disponibile sul tema e delle proposte pervenute, la Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha approvato in data 17.11.2010 le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato pubblicate con lettera circolare del 18.11.2010 (Prot. 15 /SEGR/0023692) del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Pertanto, al fine della valutazione del rischio stress lavoro-correlato, nel presente documento si è fatto riferimento a tali indicazioni che rappresentano un percorso metodologico per l'attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

La valutazione è inserita in un percorso che prevede il coinvolgimento della Direzione Aziendale, opportune azioni di comunicazione e informazione, l'acquisizione di specifiche competenze da parte del RSPP e del Medico Competente e la loro partecipazione attiva insieme a quella del RLS, la formazione di Lavoratori, Dirigenti e Preposti, la consultazione dei lavoratori, la valutazione del rischio e l'adozione di misure collettive, la verifica dei cambiamenti ottenuti e la gestione di singoli casi, nonché il monitoraggio nel tempo.

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 e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme

Che cosa è lo stress

Lo stress è la reazione adattativa generale di un organismo a sollecitazioni esterne (stressors). Questa risposta adattattiva è una condizione fisiologica normale degli esseri viventi, ma può arrivare ad essere patologica in situazioni estreme. Quando l'individuo viene sollecitato dagli stressors ha una prima reazione di allarme e si prepara a reagire, indipendentemente dallo specifico fattore di stress; segue una seconda fase di resistenza in cui tenta di adattarsi alla nuova situazione provocata dall'agente stressante; infine se il tentativo di adattamento si protrae nel tempo in maniera eccessiva, subentra la terza fase, quella dell'esaurimento funzionale, in cui l'individuo non riesce più a mantenere lo stato di adattamento. Se la risposta alle pressioni avviene in breve temine e utilizzando le proprie risorse, lo stress può essere considerato positivo e viene definito eustress, al contrario, quando, per lungo tempo la risposta è poco adattativa e non si hanno le capacità necessarie per affrontare le nuove condizioni, lo stress è negativo e viene definito distress. Individui diversi rispondono in maniera differente ad uno stesso stimolo facendo supporre che prima della manifestazione dello stress, lo stimolo viene elaborato attraverso processi cognitivi.

I sintomi dello stress si manifestano come disturbi a livello fisico (emicrania, disturbi gastrointestinali, variazione della pressione arteriosa, ecc.); a livello comportamentale (abuso di alcool, farmaci, tabacco, droghe, ecc.); a livello psicologico (disagio, ansia, irritabilità, depressione, ecc). Il rapido cambiamento delle condizioni e delle caratteristiche del lavoro e le richieste sempre più pressanti sulle risorse personali ed emotive dei lavoratori hanno incrementato i fattori di disagio psicosociale. La costrittività organizzativa, la precarietà del posto di lavoro, l'incertezza dei ruoli e degli obiettivi personali ed aziendali, la mancanza di ricompense e di autonomia decisionale, l'esposizione ad agenti nocivi per la salute, sono caratteristiche che possono indurre allo stress con gravi conseguenze sulla salute dei lavoratori. Il lavoratore distressato assume un atteggiamento di fuga dal lavoro, di difficoltà nelle relazioni interpersonali e di decremento della performance. Forme di disagio psicologico legate allo stress da lavoro, se protratte nel tempo, diventano delle vere e proprie sindromi, quali la Sindrome Corridoio, caratterizzata dalla mancanza di gestire le competenze lavorative e quelle private e il Burn-out, che colpisce soprattutto i lavoratori appartenenti alle professioni "di aiuto". Una condizione organizzativa stressogena è il mobbing, un fenomeno di emarginazione e di esclusione di un lavoratore da parte di colleghi o superiori, attraverso comportamenti aggressivi e violenti, per un periodo determinato di tempo con l'intenzionalità di estrometterlo dall'ambiente di lavoro.

Metodo di Valutazione del rischio stress-lavoro correlato

La valutazione del rischio stress lavoro correlato ha valore di indicazione minima per le aziende, con particolare riferimento alle piccole e medie imprese. Fondamentale è, come per tutti gli altri rischi, l'assegnazione della valutazione ai soggetti della prevenzione aziendale: Datore di Lavoro, RSPP, RLS, MC, oltre ad eventuali altri soggetti interni/esterni indicati dalle organizzazioni. La valutazione del rischio stress è stata effettuata facendo riferimento ad una metodologia di tipo qualitativo e si articola in tre FASI principali:

FASE 1. Inquadramento degli indicatori oggettivi, ossia verificabili, che è possibile associare a condizioni di stress da lavoro, attraverso la compilazione della check list di indicatori verificabili, appositamente predisposta (descritta nei paragrafi seguenti)

FASE 2. Individuazione del livello di rischio stress lavoro-correlato che viene valutato in modo graduale (BASSO, MEDIO, ALTO). In questa fase devono essere già ipotizzate e pianificate azioni di miglioramento.

FASE 3. Misura della percezione dello stress dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di strumenti specifici (es. questionari) che verranno analizzati in modo aggregato, nel senso che non saranno considerate le singole condizioni di stress occupazionale, bensì quelle dell'organizzazione (tale fase è obbligatoria nel caso in cui il rischio venga classificato come MEDIO o ALTO).

Analisi indicatori oggettivi aziendali di stress (utilizzo check-list)

Fase 1 - Valutazione Indicatori Oggettivi Stress Lavoro Correlato

L'intervento deve permettere di acquisire e valutare gli indicatori verificabili che la letteratura associa allo stress da lavoro.

La check list (riportata nei paragrafi seguenti) permette di rilevare numerosi parametri, tipici delle condizioni di stress, riferibili ai DATI AZIENDALI ed al CONTESTO e CONTENUTO del lavoro. Come già detto, è compilata dal datore di lavoro, che ne ha la responsabilità, in collaborazione con il Responsabile ed i componenti del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, insieme ad altre figure organizzative significative (responsabile del personale, qualche capo reparto, un lavoratore esperto per anzianità e /o competenze, ecc.), oltre ad eventuali consulenti esterni.

L'équipe valutativa può compilare una scheda unica per l'azienda oppure, per livelli di complessità organizzativa più elevata, utilizzare la check list per partizioni organizzative o mansioni omogenee. Per esempio, la scheda può essere compilata per gruppi di lavoratori con simili mansioni (amministrativi rispetto ad altri dipendenti), oppure per partizione organizzativa (reparti, area commerciale, aree produttive, ecc.).

La compilazione delle tre aree della check list permette di acquisire una "stima" delle condizioni di rischio che sarà di livello BASSO – MEDIO – ALTO. Gli indicatori che sono stati inseriti tendono a quantificare parametri, il più possibile verificabili, secondo il seguente schema:

AREA A - INDICATORI AZIENDALI (10 indicatori)

AREA B - CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)

AREA C - CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)

Area Indicatori aziendali	Area Contesto del lavoro	Area Contenuto del lavoro
1. Infortuni 2. Assenze per malattia 3. Assenze dal lavoro 4. Ferie non godute 5. Mobilità intersettoriale 6. Turnover 7. Procedimenti/ Sanzioni disciplinari 8. Richieste visite straordinarie 9. Segnalazioni stress lavoro-correlato 10. Istanze giudiziarie	11. Funzione e cultura organizzativa 12. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione 13. Evoluzione della carriera 14. Autonomia decisionale – controllo del lavoro 15. Rapporti interpersonali sul lavoro 16. Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	17. Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro 18. Pianificazione dei compiti 19. Carico di lavoro – ritmo di lavoro 20. Orario di lavoro

FASE 2: Identificazione DEI LIVELLI DI RISCHIO

La somma dei punteggi attribuiti alle 3 aree consente di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO, esprimendo il punteggio ottenuto in valore percentuale, rispetto al punteggio massimo.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	
CONTESTO DEL LAVORO	
CONTENUTO DEL LAVORO	
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	

Fase 1 – Definizione Punteggi Aree

A – Area Indicatori Aziendali

N.B. (Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni)

INDICATORI AZIENDALI						
N	**INDICATORE**	**DIMINUITO**	**INALTERATO**	**AUMENTATO**	**PUNTEGGIO**	**NOTE**
1	Indici infortunistici	0 X	1 (*)	4	0	
2	Assenteismo (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorative)	0 X	1	4	0	
3	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 X	1	4	0	
4	% Ferie non godute	0	1	4 X	4	
5	% Rotazione del personale non programmata	0	1 X	4	0	
6	Cessazione rapporti di lavoro/ turnover	0	1 (*)	4		
7	Procedimenti/sanzioni disciplinari	0	1 (*)	4	0	
8	Richieste visite med. Straordinarie medico competente	0	1 (*)	4	0	
9	Segnalazioni scritte medico competente di condizioni stress al lavoro	No 0 X	Si 4		0	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento	No 0 X	Si 4		0	
	TOTALE PUNTEGGIO				4	

(*) gli indicatori con l'asterisco: nel caso in cui la risposta INALTERATO corrisponda a 0, si segna la X nella casella DIMINUITO. Es: l'Azienda ha 0 (zero) infortuni negli ultimi 3 anni. Seguendo le istruzioni dovrebbe segnare INALTERATO perché non ci sono variazioni. In questo caso però, INALTERATO indica una condizione non cambiata perché non migliorabile; motivo per cui la X si segna su diminuito e non su inalterato.

INDICATORE	No	Si
Istanze giudiziarie per molestie morali/sessuali o segnalazione di molestia morale protratta da parte di centro specializzato	0	Situazione che vincola la valutazione al secondo livello di approfondimento (mediante questionari) dello stress lavoro correlato

B – Area Contesto Del Lavoro

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	**INDICATORE**	**SI**	**NO**	**CORREZIONE PUNTEGGIO**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
1	Diffusione organigramma aziendale	0	1		0	
2	Presenza di procedure aziendali	0	1		**0**	
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0	1		**0**	
4	Presenza di obiettivi aziendali					
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0	1		0	
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini….)	0	1		0	
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0	1		0	
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0	1		0	
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0	1		0	
	TOTALE PUNTEGGIO				**0**	

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE						
N	**INDICATORE**	**Si**	**No**	**CORREZIONE PUNTEGGIO**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0	1		0	
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0	1		0	
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	0	1	1-1	0	
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0	1	1-1	0	
	TOTALE PUNTEGGIO				0	

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N	**INDICATORE**	**Si**	**No**	**CORREZIONE PUNTEGGIO**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0	1		0	
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0	1		0	
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0	1		1	
	TOTALE PUNTEGGIO				1	

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO						
N	**INDICATORE**	**Si**	**No**	**CORREZIONE PUNTEGGIO**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
1	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0	1	1-1	0	
2	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0	1		1	
3	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0	1		0	
4	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0	1		0	
5	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0	1	1-1	0	
	TOTALE PUNTEGGIO				**1**	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	**INDICATORE**	**Si**	**No**	**CORREZIONE PUNTEGGIO**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0	1		0	
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	0	1		0	
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	0	1	1-1	0	
	TOTALE PUNTEGGIO				0	

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N	**INDICATORE**	**Si**	**No**	**CORREZIONE PUNTEGGIO**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0	1		1	
2	Possibilità di orario flessibile	0	1		0	
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0	1		0	
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0	1		0	
	TOTALE PUNTEGGIO				1	

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce "INTERFACCIA CASA LAVORO" si inserisce il **valore "-1".**

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce "INTERFACCIA CASA LAVORO" si inserisce il **valore "0".**

C – Area Contenuto del Lavoro

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	**INDICATORE**	**Si**	**No**	**CORREZIONE PUNTEGGIO**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	0	1	1-1	0	
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	0	1	1-1	0	
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	0	1	1-1	0	
4	Microclima adeguato	0	1		0	
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	0	1		0	
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	0	1	1-1	0	
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0	1		0	
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	0	1	1-0	0	
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertintente ai rischi	0	1		0	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0	1	1-1	0	
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	0	1		0	
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	0	1	1-1	0	
13	Esposizione a rischio biologico	0	1	1-1	0	
	TOTALE PUNTEGGIO				0	

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	**INDICATORE**	**Si**	**No**	**CORREZIONE PUNTEGGIO**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0	1	1-1	0	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0	1		0	
3	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0	1	1-1	0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0	1	1-1	0	
5	Chiara definizione dei compiti	0	1		0	
	TOTALE PUNTEGGIO				**0**	

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO						
N	**INDICATORE**	**Si**	**No**	**CORREZIONE PUNTEGGIO**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
1	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	0	1		0	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0	1	1-1	0	
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0	1	1-1	0	
4	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0	1	1-1	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	0	1	1-1	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	0	1	1-1	0	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo delle macchine				0	
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0	1	1-1	0	
	TOTALE PUNTEGGIO				**0**	

ORARIO DI LAVORO						
N	**INDICATORE**	**Si**	**No**	**CORREZIONE PUNTEGGIO**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
1	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	0	1	1-1	0	
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0	1	1-1	0	
3	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0	1	1-1	0	
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0	1	1-1	0	
5	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	0	1		0	
6	È presente il lavoro a turni	0	1	1-1	0	
7	È presente il lavoro a turni notturni	0	1	1-1	0	
8	È presente il turno notturno fisso o a rotazione	0	1	1-0	0	Polizia Locale
	TOTALE PUNTEGGIO				**0**	

LEGENDA INDICATORI ORGANIZZATIVI

% Assenze dal lavoro

S'intendono le condizioni sotto elencate:

- permessi retribuiti
- permessi per malattia
- periodi di aspettativa per motivi personali
- assenze ingiustificate
- mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.)

Non si considera assenza la non presenza legata ad agitazione di carattere sindacale quali scioperi ed assemblee autorizzate.

Formula di calcolo: [Num. ore lavorative perse / Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto] x 100

% Ferie non godute

Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione.

Formula di calcolo: [Num. di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate - Num. di giorni di ferie usufruite] x 100

% Trasferimenti interni richiesti dal personale

Per trasferimento di personale si intende il passaggio di un dipendente da una "Unità Funzionale" interna all'impresa ad un'altra. Tale tipo di trasferimento di solito è teso a coniugare le esigenze personali dei dipendenti con quelle delle Unità Funzionali.

Formula di calcolo:

[(Num. richieste (*) di trasferimento / Num. trasferimenti avvenuti) / Num. totali lavoratori] x 100

(*) Per richieste si intendono tutte quelle pervenute includendo quelle accettate e quelle non accettate.

% Rotazione del personale (usciti-entrati)

Con questo indicatore s'intende il ciclo di rinnovo o la sostituzione del personale, cioè la misura del tasso in cui una data impresa incrementa o perde il proprio personale. La velocità di rotazione/ricambio (in inglese turnover) può essere alta, quando vengono assunte diverse persone nuove in azienda e ne escono altrettante. Bassa quando il ciclo di assunti-dimessi è minore.

Secondo Schlesinger and Heskett, 1991, quando si fa un esame dei costi (sia quelli reali, come il tempo speso per reclutare una nuova risorsa, sia i costi di opportunità, come la perdita di produttività), il costo del ricambio/rotazione/turnover di un lavoratore è stato stimato essere fino al 150% del pacchetto remunerativo del lavoratore.

Formula di calcolo: [(Num. Lavoratori usciti + Num. Lavoratori entrati) / Num. totali lavoratori] x 100

Fase 2 - identificazione della Condizione di Rischio

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 – 25%		MEDIO 25 – 50%		ALTO 50 – 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori Aziendali *	4	0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO	4	0		2		5	

* Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 e 10, si inserisce nella tabella finale il valore 0

Se il risultato del punteggio è compreso tra 11 e 20, si inserisce nella tabella finale il valore 2

Se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40, si inserisce nella tabella finale il valore 5

CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 – 25%		MEDIO 25 – 50%		ALTO 50 – 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	0	0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	1	0	1	2		3	
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	1	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	0	1	2		3	
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro*	0						
TOTALE PUNTEGGIO	2	0	8	9	17	18	26

* se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -1. se superiore a 0, inserire il valore 0

CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	0	0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti	0	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	0	0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro	0	0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO	0	0	13	14	25	26	36

I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	2
CONTENUTO DEL LAVORO	0
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	2

Tabella dei Livelli di Rischio

	DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
	0	17	**RISCHIO BASSO ≤25%**	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.
	18	34	**RISCHIO MEDIO >di 25% ≤ 50%**	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata, si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di approfondimento (coinvolgimento diretto dei lavoratori) Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall'art. 29 D. Lgs 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.
	35	67	**RISCHIO ALTO >di 50%**	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare il secondo livello di approfondimento con la valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. Come per il rischio medio, è necessario provvedere alla verifica dell'efficacia delle azioni di miglioramento entro un anno. Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall' art.29 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.

In base a quanto su esposto il rischio stress da lavoro correlato nell'azienda presa in esame è da ritenersi **BASSO**.

Fase 3 - Valutazione Percezione Dello Stress Dei Lavoratori

Rischio basso

Nel caso che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per tutta l'impresa o per le singole partizioni organizzative o per le mansioni, abbia rilevato un rischio BASSO, non è necessario procedere ulteriormente. Si dovranno attuare le misure di miglioramento, monitorare il rischio, secondo le indicazioni normative, la presenza di eventi sentinella e, comunque si dovrà ripetere la valutazione ogni due anni.

Rischio medio

Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare tutte le azioni di miglioramento che saranno riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato.

Ogni eventuale punteggio MEDIO riferito ad una singola area, è un'indicazione che si può tradurre in proposte ed azioni di miglioramento specifiche.

Rischio alto

Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola area, si devono adottare tutte le azioni di miglioramento riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato.

In questo caso, la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per l'intera azienda o per una partizione organizzativa o per mansione deve necessariamente proseguire con il secondo livello di approfondimento, ossia con la valutazione della percezione di stress dei lavoratori.

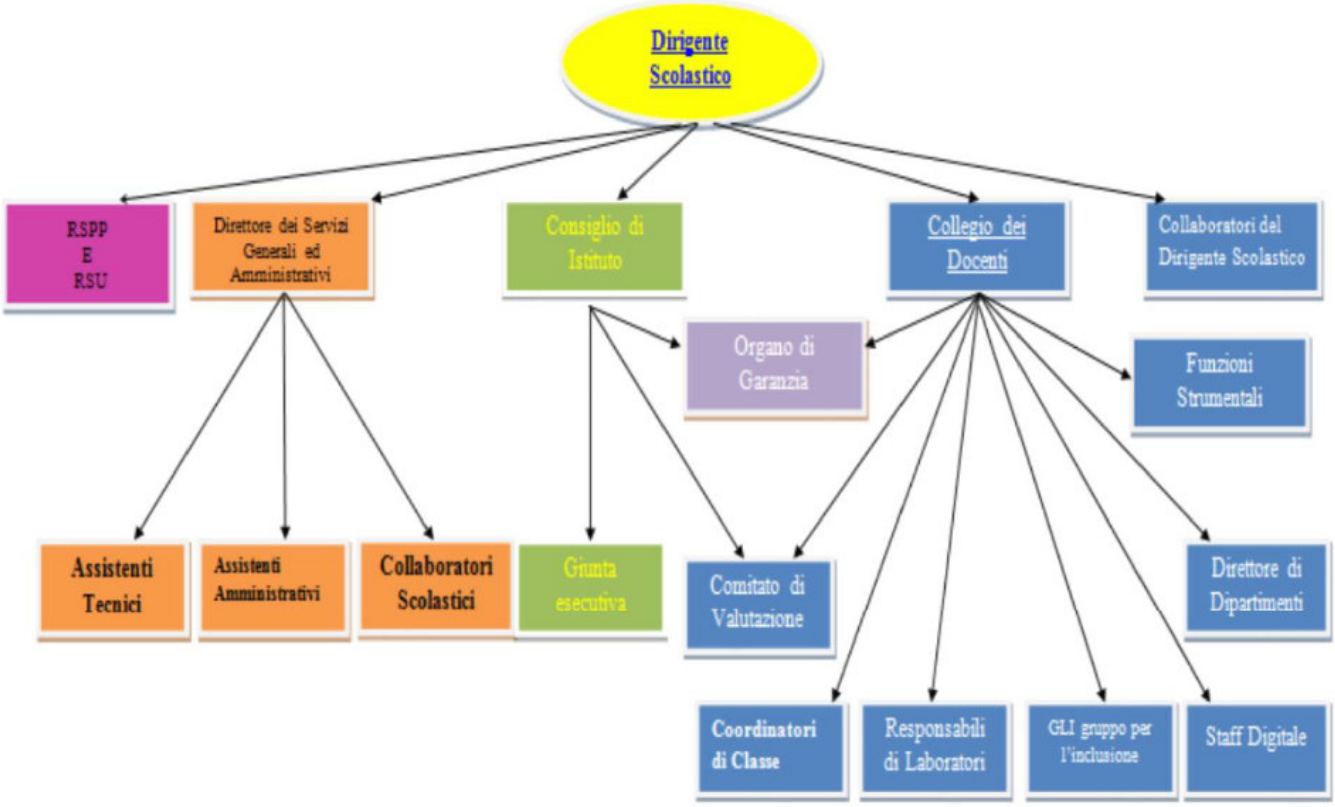
Anagrafica Aziendale

Azienda	**STITUTO COMPRENSIVO "RODARI ALIGHIERI SPALATRO"**
Attività	Istituto scolastico
Sede legale	Via G. Spina, 1, Vieste - 71019 (FG)
Sede operativa	Edifici scolastici: G. Rodari-Don L. Fasanella-G. Dellisanti-Dott. Carmine Fusco-Don A. Spalatro
Datore di Lavoro	D.S. Prof. Pietro Loconte
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)	Ing. Antonio Scocco
Addetto del Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP)	
Medico Competente	
Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	Ins. Daniele Sicuro
N° TOTALE LAVORATORI (A-S- 2022-23)	160

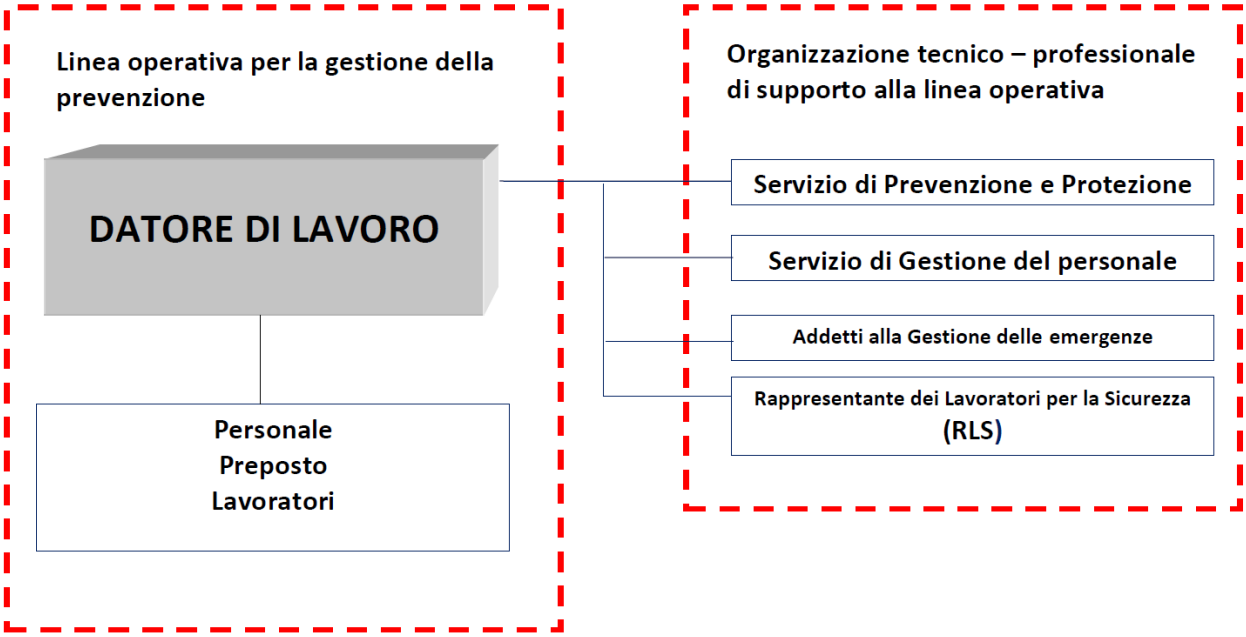
Descrizione dell'azienda e dell'attività

Si tratta di attività scolastica di scuola dell'infanzia, scuola primaria e scuola secondaria di primo grado svolta in diversi plessi scolastici nel Comune di Vieste.

Organizzazione Aziendale della Sicurezza



ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DELLA SICUREZZA



Presentazione dei risultati

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

Da un'analisi delle relazioni interpersonali e della tipologia di lavoro si è valutato poco probabile, per tutto il personale, il rischio di insorgenza di fenomeni di stress tali da compromettere i rapporti con colleghi e/o clienti, o reazioni esagerate, o episodi di crisi. I punteggi ottenuti dai fattori di rischio oggettivi legati allo stress lavoro correlato identificano un **fattore di Rischio BASSO**. L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro, si consiglia di monitorare l'organizzazione ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi).

RISULTATO FINALE %
Rischio alto (0)
Rischio medio (0)
Rischio basso (100)

Piano di attuazione delle Misure di Prevenzione e delle azioni di Miglioramento

Per mettere in atto un percorso di riduzione del rischio e miglioramento continuo, l'organizzazione utilizza 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 comportare l'adozione di misure che possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi ed introdotte sottoforma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati.

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro che integra la politica aziendale con la partecipazione e la collaborazione del gruppo ed individua le misure di prevenzione e può adottare un codice di condotta aziendale.

Gli interventi per la riduzione dei rischi, già programmati con la valutazione degli indicatori oggettivi, si integrano con le misure derivanti dalla valutazione degli indicatori soggettivi tra i quali:

- **la formazione dei dirigenti e dei lavoratori** per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento
- **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 sorveglianza sanitaria come misura di prevenzione secondaria** quando si evidenzia un rischio residuo non basso che non può essere ridotto con interventi sull'organizzazione del lavoro.

La valutazione dello stress lavoro correlato dovrebbe prevedere una fase di monitoraggio del miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori già in fase di pianificazione.

Questo livello di monitoraggio può prevedere l'analisi periodica degli indicatori oggettivi e degli indicatori di salute attraverso la verifica con medico competente o specialisti designati ed il livello di attuazione delle misure di prevenzione identificate per la riduzione del rischio.

Al fine di eliminare, ridurre e gestire i rischi emersi in virtù degli aspetti organizzativi e/o gestionali che si sono rivelati critici l'Organizzazione aziendale intende pianificare le seguenti misure di prevenzione e miglioramento accompagnate dal monitoraggio costante dell'adeguatezza delle misure introdotte e delle modalità di attuazione delle stesse:

Dichiarazione del Datore di Lavoro

Il sottoscritto, Prof. Pietro Loconte, qualità di Datore di Lavoro dell'ISTITUTO COMPRENSIVO "RODARI ALIGHIERI SPALATRO", con sede legale in Vieste (FG) alla via G.N. Spina n° 1,

DICHIARA

che il procedimento sulla valutazione dei rischi ex art. 17 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., è stato attuato in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, con il Medico Competente previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Vieste, lì 10 gennaio 2023

Il Datore di Lavoro
(Prof. Pietro Loconte)

Il Responsabile del S.P.P.
(Ing. Antonio Scocco)

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
(Ins. Daniele Sicuro)

EVENTI SENTINELLA

Totale lavoratori: N° 150

INFORTUNI (esempio)

A.S. 2018/19: 2

A.S. 2019/2020: 1

A.S. 2020/2021: 3

A.S. 2021/2022: 1

Media nel triennio 2018/19-2019/21: 2 cioè 1,54 %

Media nel triennio 2019/20-2021/22: 1,67 cioè 1,29 %

FENOMENO (INESISTENTE-INALTERATO-IN AUMENTO) → *DIMINUZIONE*

MALATTIA (giorni di assenza)

A.S. 2018/19: 115

A.S. 2019/2020: 132

A.S. 2020/2021: 124

A.S. 2021/2022: 149

Media nel triennio 2018/19-2019/21: 124 cioè 15,5 %

Media nel triennio 2019/20-2021/22: 132 cioè 16,5 %

FENOMENO (INESISTENTE-INALTERATO-IN AUMENTO) → *AUMENTO*

ASSENZE DAL LAVORO

A.S. 2018/19: 280

A.S. 2019/2020: 302

A.S. 2020/2021: 294

A.S. 2021/2022: 310

Media nel triennio 2018/19-2019/21: 292 cioè 36,5 %

Media nel triennio 2019/20-2021/22: 302 cioè 37,7 %

FENOMENO (INESISTENTE-INALTERATO-IN AUMENTO) → *AUMENTO*

FERIE NON GODUTE (Personale docente con contratto a tempo determinato)

A.S. 2018/19: 22

A.S. 2019/2020: 20

A.S. 2020/2021: 18

A.S. 2021/2022: 24

Media nel triennio 2018/19-2019/21: 20 cioè 6,25 %

Media nel triennio 2019/20-2021/22: 21 cioè 6,42 %

FENOMENO (INESISTENTE-INALTERATO-IN AUMENTO) → *AUMENTO*

ROTAZIONE PERSONALE

A.S. 2018/19: 0

A.S. 2019/2020: 0

A.S. 2020/2021: 0

A.S. 2021/2022: 0

Media nel triennio 2018/19-2019/21: cioè %

Media nel triennio 2019/20-2021/22: cioè %

FENOMENO (INESISTENTE-INALTERATO-IN AUMENTO) → *INESISTENTE*

SEGNALAZIONE STRESS

A.S. 2018/19: 0

A.S. 2019/2020: 0

A.S. 2020/2021: 0

A.S. 2021/2022: 0

Media nel triennio 2018/19-2019/21: cioè %

Media nel triennio 2019/20-2021/22: cioè %

FENOMENO (INESISTENTE-INALTERATO-IN AUMENTO) → *INESISTENTE*

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI INTERNI

A.S. 2018/19: 0

A.S. 2019/2020: 0

A.S. 2020/2021: 0

A.S. 2021/2022: 0

Media nel triennio 2018/19-2019/21: cioè %

Media nel triennio 2019/20-2021/22: cioè %

FENOMENO (INESISTENTE-INALTERATO-IN AUMENTO) → *INESISTENTE*

SEGNALAZIONE ESPOSTI DI CITTADINI

A.S. 2018/19: 0

A.S. 2019/2020: 0

A.S. 2020/2021: 0

A.S. 2021/2022: 0

Media nel triennio 2018/19-2019/21: cioè %

Media nel triennio 2019/20-2021/22: cioè %

FENOMENO (INESISTENTE-INALTERATO-IN AUMENTO) → *INESISTENTE*

RICHIESTE DI TRASFERIMENTO PER INCOMPATIBILITÀ

A.S. 2018/19: 0

A.S. 2019/2020: 0

A.S. 2020/2021: 0

A.S. 2021/2022: 0

Media nel triennio 2018/19-2019/21: cioè %

Media nel triennio 2019/20-2021/22: cioè %

FENOMENO (INESISTENTE-INALTERATO-IN AUMENTO) → *INESISTENTE*

Nota:

LEGENDA INDICATORI ORGANIZZATIVI

% Assenze dal lavoro

S'intendono le condizioni sotto elencate:

- permessi retribuiti
- permessi per malattia
- periodi di aspettativa per motivi personali
- assenze ingiustificate
- mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.)

Non si considera assenza la non presenza legata ad agitazione di carattere sindacale quali scioperi ed assemblee autorizzate.

Formula di calcolo: [Num. ore lavorative perse / Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto] x 100

% Ferie non godute

Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione.

Formula di calcolo: [Num. di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate - Num. di giorni di ferie usufruite] x 100

% Trasferimenti interni richiesti dal personale

Per trasferimento di personale si intende il passaggio di un dipendente da una "Unità Funzionale" interna all'impresa ad un'altra. Tale tipo di trasferimento di solito è teso a coniugare le esigenze personali dei dipendenti con quelle delle Unità Funzionali.

Formula di calcolo:

[(Num. richieste (*) di trasferimento / Num. trasferimenti avvenuti) / Num. totali lavoratori] x 100

(*) Per richieste si intendono tutte quelle pervenute includendo quelle accettate e quelle non accettate.

% Rotazione del personale (usciti-entrati)

Con questo indicatore s'intende il ciclo di rinnovo o la sostituzione del personale, cioè la misura del tasso in cui una data impresa incrementa o perde il proprio personale. La velocità di rotazione/ricambio (in inglese turnover) può essere alta, quando vengono assunte diverse persone nuove in azienda e ne escono altrettante. Bassa quando il ciclo di assunti-dimessi è minore.

Secondo Schlesinger and Heskett, 1991, quando si fa un esame dei costi (sia quelli reali, come il tempo speso per reclutare una nuova risorsa, sia i costi di opportunità, come la perdita di produttività), il costo del

ricambio/rotazione/turnover di un lavoratore è stato stimato essere fino al 150% del pacchetto remunerativo del lavoratore.

Formula di calcolo: [(Num. Lavoratori usciti + Num. Lavoratori entrati) / Num. totali lavoratori] x 100