



associazione nazionale dirigenti pubblici
e alte professionalità della scuola

Stress Lavoro-Correlato

Ciclo: Microgestione
28 marzo 2022 ore 15,30

Fabio Cannatà - Angela Cantalupo



D. lgs. 81/2008: valutare TUTTI i rischi

Art. 17 Obblighi del datore di lavoro non delegabili

«Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

- a) **la valutazione di tutti i rischi** con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;*
- b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi».*

D. lgs. 81/2008: la valutazione dei rischi

Art. 28 Oggetto della valutazione dei rischi

«c. 1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, **deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori**, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, **tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004**, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili, come definiti dall'articolo 89, comma 1, lettera a), del presente decreto, interessati da attività di scavo».

RSPP e il rischio 'specifico' dello SLC

D. lgs. 81/2008 art. 32, c. 2 Capacità e requisiti RSPP



«Per lo svolgimento delle funzioni da parte dei soggetti di cui al comma 1 [RSPP], è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

*Per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione, oltre ai requisiti di cui al precedente periodo, è necessario possedere **un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1,** di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali.*

I corsi di cui ai periodi precedenti devono rispettare in ogni caso quanto previsto dall'accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 del 14 febbraio 2006, e successive modificazioni».

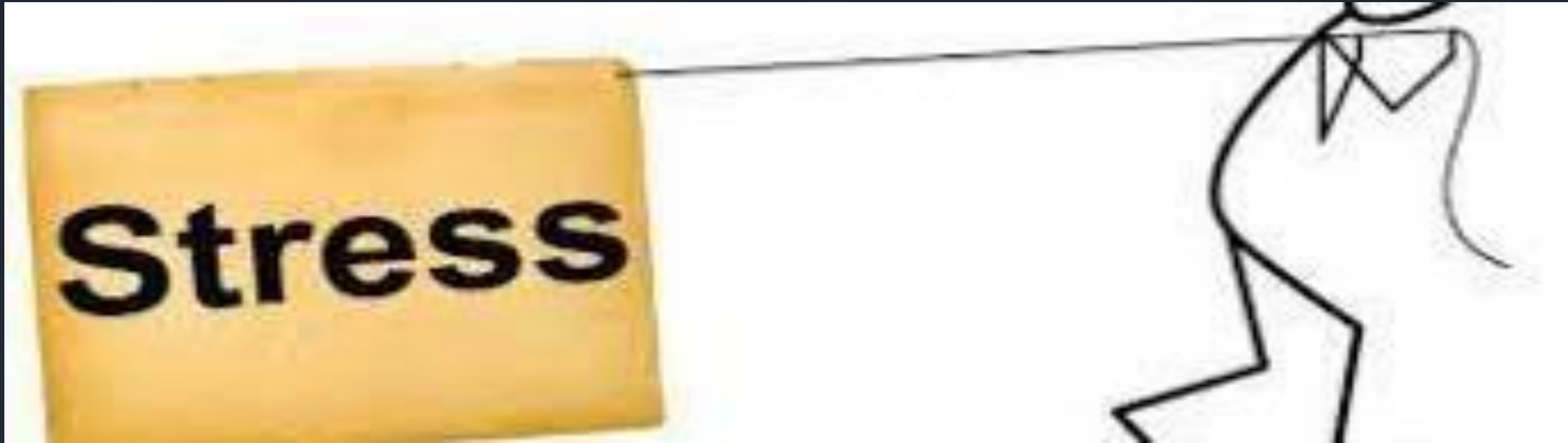
SLC e i rischi di «*natura psico-sociale*»
non si esauriscono nello SLC.



Lo stress

Condizione in cui l'individuo non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative dell'ambiente.

Lo stress non è sempre lavoro correlato.



Lo stress lavoro correlato

Condizione di squilibrio che si verifica quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative.

Fattori

Incidono fattori di
CONTENUTO e di
CONTESTO del lavoro,
ad es.:

- inadeguata gestione
dell'organizzazione e
dell'ambiente di
lavoro

- carenze nella
comunicazione

- scarso supporto da
parte del '*capo*'

- cattivi rapporti con i
colleghi

- lavoro monotono e
ripetitivo

Lo stress lavoro correlato

Tale condizione di squilibrio, se è intensa o prolungata nel tempo, può incidere negativamente sul lavoratore e, quindi, sull'azienda.

Le risorse umane (il capitale umano) da valorizzare!

Ricordare l'art. 2087 c. c.

Art. 2087 c.c. Tutela delle condizioni di lavoro

*«L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare **l'integrità fisica e la personalità morale** dei prestatori di lavoro».*

In questo contesto si pongono la **valutazione del rischio SLC** e la **gestione dei fattori** che lo determinano



Rischio di natura psico-sociale

D. lgs. 81/2008 art. 286-quater Misure generali di tutela

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire la salute e sicurezza dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi alla loro vita professionale, inclusi i fattori psicosociali e di organizzazione del lavoro, provvedendo in particolare: [...]

**Titolo X-bis PROTEZIONE DALLE FERITE DA TAGLIO E DA PUNTA NEL SETTORE OSPEDALIERO E SANITARIO
(introdotto dal D. lgs. 19/2014)**



Organizzazione e benessere organizzativo

- confort ambientale
- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro
- valorizzazione ed ascolto delle persone
- attenzione ai flussi informativi
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità • operatività e chiarezza dei ruoli
- equità nelle regole e nei giudizi



Lo SLC e il D. lgs. 81/2008



Il rischio SLC: modalità di valutazione

D. lgs. 81/2008 art. 28, c. 1-bis

*«la valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata **nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater**), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data **dal 1° agosto 2010**».*

D.L. 78/2010 art. 8, c. 12: *«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».*

Le indicazioni della Commissione consultiva

Deve avvenire secondo le indicazioni della commissione consultiva di cui all'art. 6, c. 1, del D. lgs. 81/2008 (*«presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro»*) contenute nella **Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 novembre 2013, n. 15** *«Lettera circolare in ordine all'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, e successive modifiche e integrazioni»*

Compiti della Commissione consultiva

**D. lgs. 81/2008 art. 6, c. 8, lett. m-
quater**

*«La Commissione consultiva
permanente per la salute e sicurezza sul
lavoro ha il compito di: [...]*

*m-quater) elaborare le indicazioni
necessarie alla valutazione del rischio
da stress lavoro-correlato. La
Commissione monitora l'applicazione
delle suddette indicazioni
metodologiche al fine di verificare
l'efficacia della metodologia
individuata, anche per eventuali
integrazioni alla medesima».*

Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 novembre 2013, n. 15

«Il documento indica un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datori pubblici e privati. [...]

È, quindi, necessario preliminarmente indicare il percorso metodologico che permetta una corretta identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato, in modo che da tale identificazione discendano la pianificazione e realizzazione di misure di eliminazione o, quando essa non sia possibile, riduzione al minimo di tale fattore di rischio.»

Valutare e gestire il rischio da stress lavoro correlato



Gli strumenti della valutazione

L'INAIL ha elaborato e messo a disposizione delle aziende una apposita piattaforma online per effettuare la valutazione dei rischi in oggetto.

Il metodo proposto offre strumenti validati e risorse specifiche, utilizzabili seguendo un approccio sostenibile, integrato e articolato per fasi, che prevede il coinvolgimento delle figure della prevenzione e dei lavoratori.

Essa può costituire un valido riferimento anche per le scuole.



Gli strumenti della valutazione

USR per il Veneto-Gruppo regionale
SPISAL

*I rischi da stress lavoro-correlato
nella scuola. Metodo operativo
completo di valutazione e gestione,
versione 2-2002*





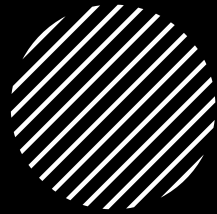
Modalità della VALUTAZIONE del rischio SLC

2 fasi:

- la prima è ***necessaria*** ed è definita valutazione «***preliminare***»
- la seconda è ***eventuale*** in quanto dipende dagli esiti della prima ed è definita valutazione «***approfondita***»



Prima della valutazione: il gruppo di valutazione



Fase propedeutica

-costituire il ***Gruppo di valutazione*** coinvolgendo RSPP, MC, ASPP e RLS

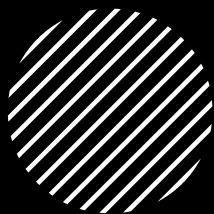
[D. lgs. 81/2008 art. 29, c. 1 e c. 2]

- pianificare le attività
- coinvolgere i lavoratori e formulare i criteri per individuare i **gruppi omogenei**
- report di valutazione e restituzione dei risultati ai lavoratori coinvolti
- piano di monitoraggio del rischio






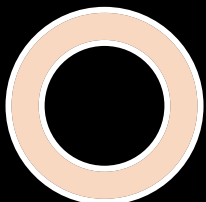

Prima della valutazione: il gruppo di valutazione



Fase propedeutica

Individuare i **gruppi omogenei** di lavoratori su cui verrà condotta la valutazione.

Il gruppo è omogeneo non tanto perché accomunato dalla categoria professionale, ma in quanto insieme di lavoratori che presenta analoghi aspetti di organizzazione del lavoro e gestione del lavoro e che ha in comune un modello unico di comunicazione e una linea gerarchica diretta con la direzione (sede; mansione; attività con esposizione a rischio noto; tipologia contrattuale).




**Prima della
valutazione: il
gruppo di
valutazione**

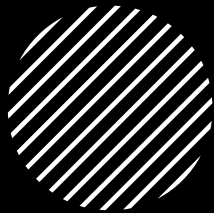
Fase propedeutica

Formulare il
piano/cronoprogramma di
valutazione e, sulla base degli
esiti della valutazione, proporre
misure di **gestione** dei fattori di
rischio.


Individuazione delle misure da
attuare = DS



La valutazione e i gruppi omogenei



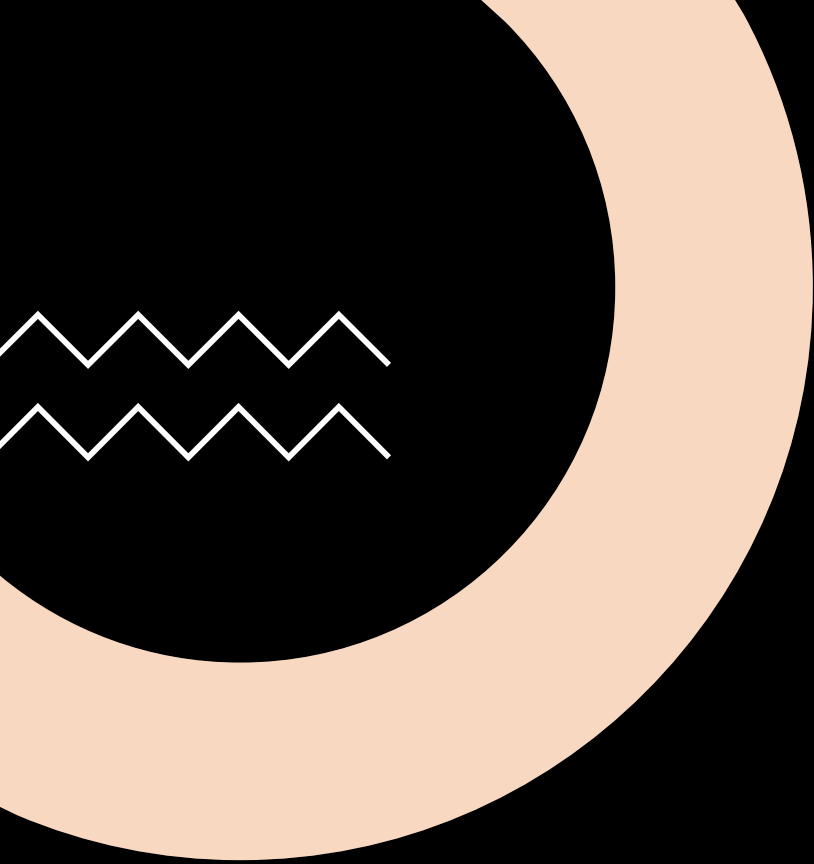
Si prendono in esame **non singoli lavoratori**, ma **gruppi omogenei** di dipendenti (articolati per esempio per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una identificazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione dell'effettiva organizzazione aziendale (ad es. dipendenti di un determinato settore o che svolgano la medesima mansione).



La valutazione preliminare e quella approfondita

La valutazione preliminare si effettua mediante la compilazione da parte del personale di una tabella di rilevazione di **indicatori oggettivi e verificabili** (ad es. turn over; tassi di assenteismo; assenze per malattia; orario di lavoro ecc.).

Se si rilevano **fattori** di SLC e le **misure** adottate si sono dimostrate inefficaci, si deve passare alla valutazione «approfondita».




La valutazione preliminare

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

- eventi sentinella
- fattori di contenuto del lavoro
- fattori di contesto del lavoro



Lista di controllo proposta dall'INAIL



La valutazione preliminare: eventi sentinella

- indici infortunistici
- assenze per malattia
- turnover
- procedimenti e sanzioni
- segnalazioni del medico competente
- specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori

Questi eventi devono essere valutati sulla base di parametri omogenei individuati internamente all'azienda



La valutazione preliminare: fattori di contenuto del lavoro

- ambiente di lavoro e attrezzature
- carichi e ritmi di lavoro
- orari di lavoro e turni
- corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti

Necessario ascoltare il RLS e i lavoratori (anche un campione rappresentativo) nelle modalità scelte dal datore di lavoro

La valutazione preliminare: fattori di contesto del lavoro

- ruolo nell'ambito dell'organizzazione
- autonomia decisionale e controllo
- conflitti interpersonali al lavoro
- evoluzione e sviluppo di carriera
- comunicazione (ad es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste)

**Necessario ascoltare il RLS e i lavoratori
(anche un campione rappresentativo) nelle
modalità scelte dal datore di lavoro**



SLC: coinvolgimento RLS e lavoratori

Necessario ascoltare il RLS e i lavoratori (anche un campione rappresentativo) nelle modalità scelte dal datore di lavoro

PER CONTENUTO E CONTESTO

‘non vietato’, ma opportuno anche per gli EVENTI SENTINELLA

Restituire i dati ai lavoratori dei gruppi omogenei

La valutazione preliminare: gli strumenti



La valutazione preliminare può essere effettuata attraverso l'utilizzo di strumenti diversificati quali:



- una griglia di dati documentali, che, attraverso informazioni numeriche fornisca una fotografia il più possibile oggettiva della realtà scolastica;



- una check list, mirata ad individuare le possibili sorgenti di stress (attraverso un confronto interno) e alcune problematiche di tipo organizzativo, nonché a formulare la proposta di misure.

La fase di individuazione e di attuazione delle misure e quella di gestione sono di competenza del dirigente scolastico

USR per il Veneto-Gruppo regionale

SPISAL: la griglia

Griglia dati oggettivi: 9 indicatori, riferiti sia al personale insegnante che a quello ATA e cui vengono attribuiti pesi diversi (per un totale massimo di 80 punti) ai fini del calcolo del punteggio complessivo

INDICATORI	
NUMERO di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	Indici infortunistici
NUMERO di richieste di trasferimento	Indice generale medio delle assenze dal lavoro
NUMERO di richieste di spostamenti interni	NUMERO di giorni di assenza per malattia
NUMERO di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	NUMERO visite dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore
NUMERO di procedimenti per sanzioni disciplinari	

USR per il Veneto-Gruppo regionale SPISAL: la check list

Check list: suddivisa in 3 aree (A; B; C) con indicatori, cui vengono attribuiti, ai fini del calcolo del punteggio complessivo, pesi diversi.

AREA A	Ambiente di lavoro
Il microclima (temperatura e umidità dell'aria) delle aule e degli altri ambienti è adeguato?	Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?
L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	Gli spazi esterni (cortile, parco giochi, ecc.) sono sufficienti e adeguati allo scopo?
C'è riverbero (rimbombo) nelle aule, negli altri ambienti in cui si fa lezione (palestra, laboratorio) o in mensa?	La sede scolastica è facilmente raggiungibile (in auto o con altri mezzi) e accessibile?
La presenza di rumore esterno costringe l'insegnante ad alzare il tono della voce per farsi sentire?	

USR per il Veneto-Gruppo regionale

SPISAL: la check list

Check list: suddivisa in 3 aree (A; B; C) con indicatori, cui vengono attribuiti, ai fini del calcolo del punteggio complessivo, pesi diversi.

AREA B	Contesto del lavoro
Il regolamento d'istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico?	I ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale?
I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?	Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono chiare, coerenti e precise?
Le richieste relative all'orario di servizio sono prese in considerazione?	Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi?
La presenza di rumore esterno costringe l'insegnante ad alzare il tono della voce per farsi sentire?	Il DS ascolta il personale tenendo presente quello che dice?
Le circolari emesse dal DS sono adeguate?	

USR per il Veneto-Gruppo regionale

SPISAL: la check list

Check list: suddivisa in 3 aree (A; B; C) con indicatori, cui vengono attribuiti, ai fini del calcolo del punteggio complessivo, pesi diversi.

AREA C1 – personale DOCENTE	Contenuto del lavoro
C'è coerenza all'interno dei cc.d.c./team sui criteri di valutazione dell'apprendimento degli allievi?	Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?
I principi e i messaggi educativi sono condivisi all'interno dei cc.d.c./team?	Sono previste attività curricolari e di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?
Il DS approva e sostiene il ruolo educativo degli insegnanti?	I cc.d.c./team forniscono a famiglie e allievi tutte le informazioni che possono rendere più trasparente il processo insegnamento/apprendimento?
All'interno dei cc.d.c./team c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili?	Il DS ascolta il personale tenendo presente quello che dice?
Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare?	Il DS promuove l'aggiornamento degli insegnanti

USR per il Veneto-Gruppo regionale

SPISAL: la check list

Check list: suddivisa in 3 aree (A; B; C) con indicatori, cui vengono attribuiti, ai fini del calcolo del punteggio complessivo, pesi diversi.

AREA C2 – personale AMMINISTRATIVO	Contenuto del lavoro
Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?
Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Il software a disposizione è di facile impiego?
Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Il DSGA supporta il personale quando bisogna affrontare nuove procedure di lavoro o applicare una nuova normativa?
La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	
C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	

USR per il Veneto-Gruppo regionale

SPISAL: la check list

Check list: suddivisa in 3 aree (A; B; C) con indicatori, cui vengono attribuiti, ai fini del calcolo del punteggio complessivo, pesi diversi.

AREA C3 – personale AUSILIARIO	Contenuto del lavoro
Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego?
Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Il carico di lavoro è ripartito equamente tra tutto il personale?
Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	
La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	
C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	

USR per il Veneto-Gruppo regionale

SPISAL: la check list

Check list: suddivisa in 3 aree (A; B; C) con indicatori, cui vengono attribuiti, ai fini del calcolo del punteggio complessivo, pesi diversi.

AREA C4 – personale TECNICO	Contenuto del lavoro
Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Le macchine e le attrezzature a disposizione (anche informatiche) sono di facile impiego?
Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Il responsabile di laboratorio supporta il personale quando bisogna affrontare nuove procedure di lavoro o utilizzare nuove macchine o attrezzature?
Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Il personale opera stabilmente sempre nello stesso laboratorio?
La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	
C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	

Gli interventi correttivi

- **interventi di natura prevalentemente tecnica**, che, normalmente, sono a carico dell'Ente proprietario degli edifici della scuola (Provincia o Comune);
- **interventi di natura organizzativa e/o gestionale**, che attengono assolutamente al ruolo del DS
- **la formazione**

La valutazione preliminare: gli esiti 1

La valutazione
preliminare può
portare ai seguenti
esiti:

**non emergono
elementi di rischio
da stress lavoro-
correlato tali da
richiedere il ricorso
ad azioni correttive
(rischio basso).**

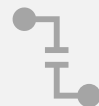
*Il dirigente
scolastico è
unicamente tenuto
a darne conto nel
DVR e a prevedere
un piano di
monitoraggio;*

*la valutazione andrà
ripetuta ogni due
anni.*

La valutazione preliminare: gli esiti 2



La valutazione preliminare può portare ai seguenti esiti:



si rilevano elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive (rischio medio).



il dirigente procede alla pianificazione e all'adozione di interventi correttivi (ad esempio interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc.) dandone conto nel DVR.



La valutazione andrà ripetuta ogni due anni.

La valutazione preliminare: gli esiti 3

La valutazione preliminare può portare ai seguenti esiti:

gli interventi correttivi risultano inefficaci (rischio alto).

Si deve procedere alla valutazione approfondita.

La valutazione approfondita

Tale fase prevede la valutazione della **percezione soggettiva** da parte dei lavoratori (anche su campione rappresentativo) mediante strumenti quali ***questionari, focus group, interviste semi-strutturate***, su

- eventi sentinella
- fattori di contenuto del lavoro
- fattori di contesto del lavoro

in riferimento ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche.

In tal caso, devono essere realizzati **interventi migliorativi mirati** e l'indagine completa deve essere ripetuta entro un periodo di tempo non superiore ad anno.

SLC e DVR

**Nel DVR si devono riportare
gli esiti della valutazione
dello SLC e l'indicazione
delle misure correttive
adottate**



Tempistica della valutazione SLC



CADENZA
ALMENO
BIENNALE

Tempistica della valutazione SLC

D. lgs. 81/2008 art. 29, c. 3

*«la valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, 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. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate.*

Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali. Anche in caso di rielaborazione della valutazione dei rischi, il datore di lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'aggiornamento delle misure di prevenzione e immediata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. A tale documentazione accede, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza».

Approfondire: la 'metodologia INAIL'

Per approfondimenti:

-INAIL, *La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d. lgs. 81/2008*, 2017

- piattaforma INAIL: ambiente di lavoro virtuale per
 - utilizzare strumenti di valutazione del rischio SLC e per rielaborare i dati e formalizzare i report;
 - raccogliere sistematicamente i dati strutturati

<https://www.inail.it/cs/internet/attivita/ricerca-e-tecnologia/area-salutesul-lavoro/rischi-psicosociali-e-tutela-dei-lavoratori-vulnerabili/rischio-stress-lavorocorrelato.html>.



Lo stress si manifesta quando le persone percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste.

Fonte: European Agency for Safety and Health at Work, 2000



zione nazionale dirigen
fessionalità della scu

Accordo europeo sullo stress sul lavoro 8 ottobre 2004: misure per prevenire, eliminare, ridurre

«Una volta definite, le misure anti-stress dovrebbero essere riesaminate regolarmente per valutarne l'efficacia e stabilire se utilizzano in modo ottimale le risorse disponibili e se sono ancora appropriate o necessarie.


Queste misure possono comprendere ad esempio:

- **misure di gestione e di comunicazione** in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro;
- **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».



Viene ribadito che:

- non tutti i luoghi di lavoro sono necessariamente interessati dallo stress (art. 1, comma 2);
- non tutte le manifestazioni di stress sono necessariamente negative (art. 3, comma 2);
- lo stress non è una malattia (art. 3, comma 3);
- non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato (art. 3, comma 4).



9 giugno 2008:
Accordo
Interconfederale di
recepimento
dell'accordo quadro
europeo dell'8 ottobre
2004

Fonti Normative in Italia

Nella nostra legislazione sono diversi i richiami, anche indiretti, allo stress lavoro-correlato.

L'art. 2087 del Codice Civile “Tutela delle condizioni di lavoro” recita:
“l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”.

Nel D.Lgs. 626/94 si faceva riferimento genericamente alla tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore.

Poco prima dell'Accordo europeo sullo stress sul lavoro del 2004, la **Direttiva 24/03/2004** del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, aveva riportato le “*Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni*”. Tale direttiva, pur riguardando il solo settore pubblico, ha il merito di aver indicato le motivazioni per l'adozione di misure finalizzate ad accrescere il benessere organizzativo, le indicazioni da seguire, le variabili critiche da considerare e il processo per il miglioramento.

Con il D.Lgs. n.81/2008, l'attenzione viene focalizzata sull'aspetto preventivo in termini di tutela del benessere e quindi di assenza di disagio.






Associazione nazionale dirigenti pubblici

Associazione nazionale dirigenti pubblici

I rischi di natura psico-sociale





D.lgs. n. 81/2008

Il **D.lgs. n. 81/2008** richiede espressamente una sua valutazione (art. 28: oggetto della Valutazione dei Rischi), secondo i contenuti dell' Accordo.

Attenzione

Individuare la presenza di sintomi di stress lavoro correlato non significa individuare fonti e fattori di stress presenti **all'interno dell'organizzazione**, bensì individuare dei **comportamenti compatibili** con stati di stress.

Nel caso in cui non siano presenti fattori di stress, non possiamo parlare di stress lavorativo, ma di stress probabilmente generato da situazioni extra lavoro.



La definizione di SLC, al contrario di quanto comunemente si pensa, non è “lo stress prodotto dalla professione”, bensì “lo stress manifestato sul lavoro», a prescindere da dove questo abbia avuto origine.



I principali fattori di stress in ambiente lavorativo

Il rumore eccessivo;

Il sovraccarico lavorativo;

La mancanza del tempo indispensabile
per svolgere un compito;

La scarsa varietà delle attività;

L'insufficienza o la mancanza di
riconoscimenti;

I principali fattori di stress in ambiente lavorativo

L'assenza di discrezionalità e di controllo;

La presenza di responsabilità eccessive;

L'ambiguità di ruolo;

Il conflitto con i colleghi o con i superiori;

L'insoddisfazione, la mancanza di realizzazione personale

Sintomi da stress lavoro-correlato

Indecisione, irrequietezza, scarsa concentrazione, pessimismo, ansia, irritabilità. Tutti questi possono essere chiari **sintomi di burnout**, che sempre più spesso colpisce insegnanti, dirigenti scolastici e, più in generale, il personale scolastico.

I sintomi organizzativi rappresentano le manifestazioni di malessere e disagio (stress lavorativo) che i lavoratori possono sperimentare, espressi in diverse forme di “malfunzionamento” aziendale.



Cos'è il burn out?

Questa sindrome deriva il proprio nome dall'espressione inglese «to burn out», ovvero «bruciarsi, esaurirsi». Il burnout è uno stato di esaurimento sul piano emotivo, fisico e mentale.

L'OMS classifica questa sindrome come una **forma di stress lavorativo che non si è in grado di gestire con successo**. Le persone colpite non sono più capaci di affrontare il proprio carico di lavoro quotidiano con le risorse disponibili e finiscono per soffrire di esaurimento cronico.

Tuttavia, questo disagio non si limita alla sfera professionale ma si estende in molti casi anche alla vita privata, a riprova del fatto che il burnout non è una diagnosi univoca, bensì un fenomeno complesso che si manifesta diversamente da persona a persona.



Cosa può provocare il burnout?

Esigenze, obiettivi e contesto variano da persona a persona e, con essi, anche le cause possono essere di natura diversa. Ma una cosa è certa: la sindrome da burnout è la conseguenza di uno stress cronico e presenta fattori di rischio interni ed esterni.



I sintomi del burnout

La sindrome da burnout non si manifesta dall'oggi al domani, ma emerge in fasi diverse e in un lasso di tempo prolungato.

Definizione dell'OMS: i tre sintomi principali

- Sensazione di sfinimento
- Aumento di distacco mentale e cinismo rispetto al proprio lavoro
- Calo dell'efficienza lavorativa



Rilevare il burn out

La rilevazione dei **sintomi organizzativi del burnout** viene realizzata facendo riferimento alla letteratura scientifica nella quale si ritrovano elenchi contenenti i **fattori di rischio stress** ritenuti maggiormente oggettivi.

La rilevazione di tali sintomi non riguarda però l'individuazione delle fonti, ma i **COMPORTAMENTI** che **denotano la presenza di stress lavorativo tra i lavoratori**.

I **sintomi dello stress** possono essere raggruppati in diverse categorie:

- **organizzativi**
- **comportamentali**
- **psicologici/fisici/psicosomatici**



Sintomi organizzativi dello stress

- Assenteismo
- Bassa qualità nelle prestazioni
- Conflittualità / difficoltà relazionali
- Infortuni /malattie professionali
- Problemi disciplinari
- Violenza e molestie di natura psicologica



Sintomi comportamentali dello stress



Indecisione e
insicurezza

Irrequietezza

Impulsività crescente

Diffidenza o aumento
della stessa

Capacità di giudizio
ridotta ed aumento
degli errori

Impazienza e
suscettibilità

Voglia di isolarsi e/o
non frequentare gli altri

Difficoltà crescenti nei
rapporti interpersonali

Assuefazione all'alcool,
al fumo e/o sostanze
calmanti o stimolanti

Sintomi psicofisici dello stress

- Concentrazione e attenzione ridotte
- Memoria meno pronta
- Nervosismo e irritabilità
- Disturbi del sonno
- Stato ansioso costante
- Crisi d'identità
- Crisi depressive, autocommiserazione, crisi di pianto
- Autocritica esagerata
- Pessimismo e cattivo umore
- Disturbi cardiocircolatori
- Disturbi gastroenterici

Fattori di rischio

Il primo fattore di rischio è la **presenza di richieste eccessive** a cui non si riesce a far fronte.



Fattori di rischio

- **mancaanza di controllo personale:** il livello di controllo che una persona ha sul modo in cui lavora può influenzare la misura in cui sperimenta lo stress. **mancaanza di supporto**
- **comportamenti sbagliati:** un evidente fattore di stress sono poi i comportamenti inaccettabili sul luogo di lavoro, comprese molestie e violenze.

Fattori di rischio

- **il conflitto di ruolo:** può avvenire quando una persona sente che il suo ruolo non è commisurato alle proprie capacità e abilità.
- **scarsa gestione del cambiamento:** altro fattore di rischio che potrebbe causare il burnout è anche la scarsa gestione del cambiamento, cioè il non essere sufficientemente coinvolti o informati dei cambiamenti organizzativi.
- **la vita fuori dalla scuola:** vi sono anche fattori di rischio che potrebbero essere causa di burnout esterni al lavoro, ma che si ripercuotono sulla professione.



Fattori di rischio nella scuola

il susseguirsi continuo
di riforme

l'inadeguato ruolo
istituzionale attribuito
e riconosciuto alla
professione

il rapporto con le
famiglie

la mancanza di
flessibilità
nell'organigramma

la carenza di personale
ausiliario/collaboratori
scolastici


gli attriti e i conflitti tra
membri del personale

rapporti problematici
con gli alunni/studenti

mancati adeguamenti
tecnologici

mancato
adeguamento delle
strutture

effetti della pandemia



Elementi di base per la valutazione

Gli eventi sentinella

Sono, ad esempio:

- indici infortunistici alti;
- assenze per malattia;
- turnover eccessivo;
- procedimenti e sanzioni;
- segnalazioni del medico competente;
- specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori.

La gestione dello stress

Lo stress è una caratteristica della vita e pertanto **ineliminabile**, è però possibile ridurlo attraverso alcuni accorgimenti.



I principali elementi di supporto nella gestione dello stress



Lo stress lavoro-correlato deriva da una **disfunzione organizzativa** e come tale deve essere trattato.



Effettuare miglioramenti nell'organizzazione dell'ambito lavorativo



Questo è l'unico intervento che il legislatore impone al datore di lavoro, ma tutti possiamo collaborare.

Elementi di supporto nella gestione dello stress

Organizzare interventi formativi mirati alla gestione dei rapporti interpersonali (training autogeno, tecniche di autocontrollo, gestione dei conflitti ecc.).

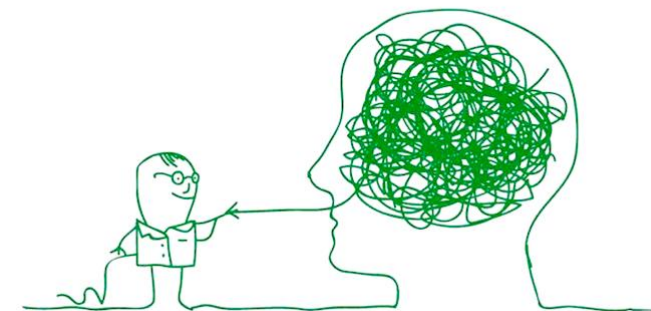


Attivazione di uno sportello di ascolto

In quasi tutte le scuole è presente uno “Sportello di ascolto”, attivo anche per il personale.



**SPORTELLLO
D'ASCOLTO**



Dati europei

I dati TALIS 2018 rivelano che lo stress è un dato comune tra gli insegnanti europei. In Europa, quasi il 50% degli insegnanti di scuola secondaria inferiore sperimenta stress sul lavoro. In 12 sistemi educativi (205), più del 50% degli insegnanti riferisce di sperimentare "abbastanza" o "molto" stress. In Portogallo, quasi il 90% degli insegnanti ha riferito di essere stressato, così come il 70% degli insegnanti in Ungheria e nel Regno Unito (Inghilterra). Il dato ancora più preoccupante è che, in tutti e tre i paesi, la percentuale di insegnanti che sperimentano *molto stress* è il doppio del valore UE. In Belgio (Comunità fiamminga), Malta e Islanda, la percentuale di insegnanti che subiscono *molto stress* è di 10 punti percentuali superiore a quella dell'UE. Al contrario, solo un insegnante su cinque in Romania e Turchia ha riferito di sperimentare stress sul lavoro.



*Il campo della nostra
coscienza è molto piccolo.
Accetta solo un problema
alla volta.*

(Antoine de Saint-Exupéry)





associazione nazionale dirigenti pubblici
e alte professionalità della scuola

Grazie per l'attenzione!