

**PIANO DI MONITORAGGIO PER  
L'OTTIMIZZAZIONE  
DELLA VALUTAZIONE E GESTIONE  
DELLO STRESS LAVORO CORRELATO  
NELLA SCUOLA**

**Verona, 25 ottobre 2019**

*Dr.ssa Katia Dalle Molle  
SPISAL AULSS 9 Scaligera*

# SPISAL AULSS9 SCALIGERA

## Ricerca nel sito

Testo da cercare

[Cerca](#)

### MANUALI

- > Manuale tecnico operativo Spisal
- > Manuale tecnico-operativo SGS
- > Manuali sicurezza lavorazioni
- > Agricoltura
- > Costruzioni
- > Industria
- > Ambienti confinati
- > Amianto
- > Aziende

[Home](#) > [Manuali](#) > [Stress lavoro correlato](#)



## Stress lavoro correlato

### Manuali sullo stress lavoro correlato

- La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato – ed. 2017
- Quesiti sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Regione Piemonte
- Guida Operativa valutazione gestione rischio stress lavoro correlato
- Guida al contesto europeo per la gestione del rischio psicosociale
- Capire la sicurezza: 100 domande, cento risposte
- Stress lavoro-correlato nella scuola
- Linee operative per le piccole imprese con meno di 30 lavoratori
- Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza
- Proposta metodologica ISPESI

# Lo stress

Risposta fisiologica aspecifica del nostro organismo “**sindrome generale di adattamento**” ad ogni richiesta di prestazione (stressor) esercitata su di esso.

**EUSTRESS:** esposizione di breve durata a condizioni di stress, che possono anche essere positive e stimolanti

**DISTRESS:** condizioni di stress che **si protraggono a lungo e che vengono vissute come negative e minacciose in quanto ritenute eccedenti le proprie risorse e capacità di fronteggiarle.**



# Distress - Sintomi

## FISICI

Cefalea, stanchezza, mal di schiena, irrequietezza, disturbi digestivi - cardio vascolari – respiratori - dermatologici, impotenza, eccessiva sudorazione, tic, sonno irregolare.

## PSICHICI

Ansia, depressione, tristezza, irritabilità, mancanza di fiducia, infelicità, distacco affettivo, difficoltà ad affrontare le situazioni della vita normale.

## COMPORAMENTALI

Tabagismo, abuso di alcoolici o di farmaci, disturbi alimentari, isolamento, frequenti dimenticanze o conflitti, assenteismo, indifferenza verso gli altri.

# Stress correlato al lavoro

- Nell'ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative ed alle aspettative riposte in lui.
- Non tutte le manifestazioni di distress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato.
- Costituisce un fattore di rischio per la salute.

# LA DIMENSIONE DEL PROBLEMA

Fondazione europea di Dublino.

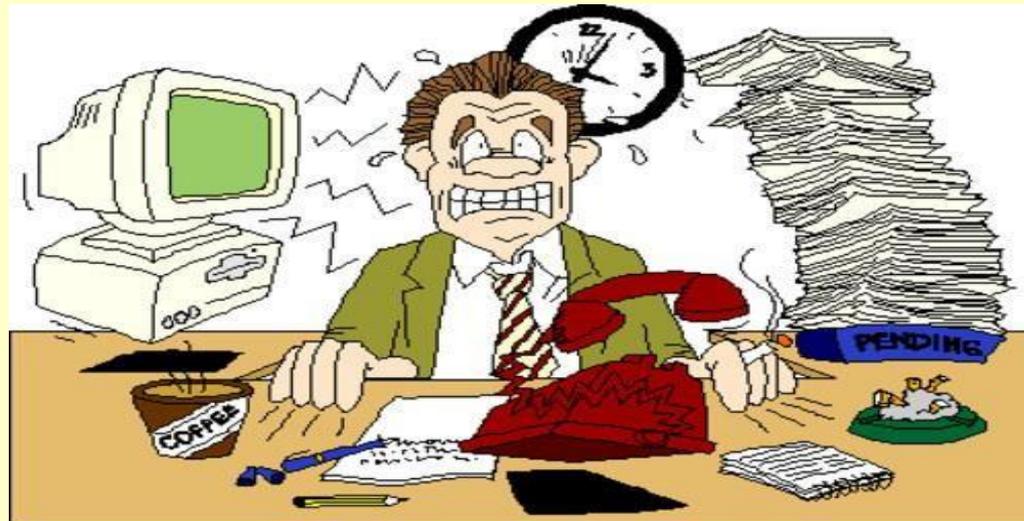
## Condizioni di lavoro e di salute della Unione Europea

- Oltre la metà dei lavoratori europei dichiara che lo stress è un fenomeno comune nel proprio luogo di lavoro.
- Circa 4 lavoratori su 10 pensano che lo stress non sia gestito
- adeguatamente nel luogo di lavoro.
- Rappresenta il **2° problema di salute correlato al lavoro** lamentato dai lavoratori dopo i disturbi dell'apparato muscolo scheletrico.



# Lo stress correlato al lavoro

- Lo stress lavoro correlato è causato da **disfunzioni dell'organizzazione del lavoro**
- Il pericolo stress lavoro-correlato può riguardare **ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore**
- E' causato da **fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro**



# Fattori legati al **contesto** del lavoro

FONTE: EU-OSHA Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (2000)



## ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Scarsa possibilità di comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e la crescita personale, mancanza di definizione degli obiettivi aziendali.

## RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

Ambiguità e/o conflitto di ruolo e relative responsabilità.



## AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO

Ridotta partecipazione ai processi decisionali, mancanza di controllo del lavoratore sull'attività svolta.

## SVILUPPO DI CARRIERA

Incertezza e immobilità di carriera o eccessiva mobilità, bassa retribuzione, precarietà dell'impiego, basso valore sociale attribuito all'attività svolta.



## RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO

Isolamento fisico e/o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitti interpersonali con superiori, colleghi e/o subordinati, mancanza di supporto sociale.

## INTERFACCIA CASA/LAVORO

Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso supporto in ambito domestico, difficoltà legate alla compresenza di due lavori.



# Fattori legati al **contenuto** del lavoro

FONTE: EU-OSHA Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (2000)



## RITMO E CARICO DI LAVORO

Carico di lavoro eccessivo o nullo, mancanza di controllo sul ritmo di lavoro, tempo insufficiente per lo svolgimento del proprio compito.

## AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE

Disponibilità, mantenimento, utilizzo e manutenzione/riparazione delle strutture e delle attrezzature necessarie nello svolgimento della propria mansione.



## ORARIO DI LAVORO

Lavoro su turni (in particolare con turnazione notturna), orario di lavoro senza flessibilità/pause, orari imprevedibili, orari di lavoro prolungati e protratti.

## PROGETTAZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

Monotonia, cicli brevi, lavoro frammentato o senza scopo identificabile, sottoutilizzo delle attitudini/capacità individuali, scarsa prevedibilità.



# Fattori di rischio di rilievo attuale

FONTI: EU-OSHA - Osservatorio Europeo dei Rischi (2008)

L'Osservatorio Europeo dei Rischi, istituito da EU-OSHA, ha individuato ulteriori criticità derivanti dai cambiamenti in atto nel mondo del lavoro che possono rivelarsi fattori di rischio SLC.



## PRECARIETÀ DEL LAVORO

Dovuta al ricorso a nuove forme contrattuali e all'insicurezza del lavoro stesso.

## SQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA

Difficoltà nel conciliare vita lavorativa e vita familiare/sociale.



## INVECCHIAMENTO DELLA FORZA LAVORO

Per mancanza di adeguato turnover.

## ELEVATE RICHIESTE EMOTIVE SUL LAVORO

Presenza di attività caratterizzate da elevato carico emotivo.



## AUMENTO DELLA PRESSIONE E DEL CARICO DI LAVORO

Quantità eccessiva di lavoro da eseguire e/o tempo insufficiente per portare a termine il lavoro in maniera soddisfacente.

## PROCESSI DI RISTRUTTURAZIONE AZIENDALE

Determinano incertezze in merito al mantenimento del posto di lavoro, del ruolo, dell'adeguatezza delle competenze professionali, della sede, ecc.



# I sintomi dello stress correlato al lavoro

## Sintomi aziendali

Sul piano aziendale si evidenziano alcuni effetti negativi dello SLC, quali:

- incremento del tasso di errori, incidenti ed infortuni sul lavoro
- scarso rendimento aziendale complessivo
- ferie non godute
- alto assenteismo per malattia
- presenteismo (*lavoratori che, in caso di malattia, si presentano al lavoro pur non essendo in grado di adempiere ai propri compiti in maniera efficace*)
- elevato turnover
- aumento dei provvedimenti disciplinari e/o dei contenziosi legali
- difficoltà relazionali e/o elevata conflittualità all'interno dell'azienda
- scarso rispetto dei tempi di lavorazione
- prestazioni lavorative insufficienti

# Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81

## Art. 28 Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici 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 le indicazioni della Commissione Consultiva
- obbligatoria dal 01 gennaio 2011
- interessa tutte le aziende



Centro nazionale per la prevenzione  
e il controllo delle malattie

Network per la prevenzione e la sanità pubblica



Ministero della Salute

## PROGRAMMA CCM 2013

# *Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato*

**INAIL, SETTORE RICERCA, DIPARTIMENTO MEDICINA DEL LAVORO**

### REGIONI

1. LAZIO
2. VENETO
3. LOMBARDIA
4. TOSCANA
5. PUGLIA
6. CAMPANIA
7. SICILIA
8. UMBRIA

9. SARDEGNA
10. BASILICATA
11. FRIULI VG
12. MARCHE
13. LIGURIA
14. EMILIA  
ROMAGNA
15. P.A. TRENTO
16. P.A. BOLZANO

- UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI VERONA
- UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BOLOGNA

## PIANO DI CAMPIONAMENTO

**1.000** AZIENDE PUBBLICHE E PRIVATE  
OGGETTO DEL MONITORAGGIO

Aziende 6/9 addetti	200 unità
Aziende 10/249 addetti	500 unità
Aziende 250/999 addetti	150 unità
Aziende $\geq 1000$ addetti	150 unità

La verifica del rispetto dell'obbligo di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato è stata effettuata nel corso dell'anno **2015**.

# Progetto CCM stress lavoro-correlato

## OBIETTIVI:

- verificare il rispetto dell'obbligo di legge in merito alla valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato
- raccogliere informazioni sulle metodologie adottate, le procedure seguite, i risultati e le misure di prevenzione attuate, mettendoli in relazione con le caratteristiche dell'azienda (dimensioni e tipologia produttiva)
- raccogliere esperienze positive e mettere a disposizione esempi di possibili soluzioni

# ESITO MONITORAGGIO SLC - AZIENDE DELLA PROVINCIA DI VERONA

In tutte le Aziende era stata fatta correttamente la valutazione.

I piani di valutazione corrispondono alla reale organizzazione aziendale con individuazione di gruppi di lavoratori omogenei per mansioni o partizione organizzativa o entrambi (in 3 aziende è stata fatta una unica valutazione).

**Presenza di rischio stress lavoro correlato in 3 aziende** (limitatamente a gruppi specifici di lavoratori).

Pianificazione/attuazione delle misure correttive attuate in 14 aziende.

Valutazione approfondita attraverso somministrazione di un questionario di percezione dello stress ai lavoratori effettuata in 3 aziende.

# Vigilanza stress lavoro correlato

Lo SPISAL – UOS MdL, come da Piano Prevenzione Regionale, deve garantire ogni anno l'acquisizione e verifica di 20 documenti di valutazione dello stress lavoro correlato.

Per l'anno 2019 è stato attivato un intervento di vigilanza, condiviso con il Gruppo regionale SLC, che prevede il monitoraggio delle condizioni di stress dei **lavoratori della scuola**

Sono oggetto dell'intervento **20 Istituti Scolastici**.

# PIANO DI MONITORAGGIO

## SCOPI

Verificare il rispetto dell'obbligo di legge in merito alla valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato

Monitorare le condizioni di stress dei lavoratori della scuola

Raccogliere informazioni sulle metodologie adottate, le procedure seguite, i risultati e le misure di prevenzione attuate, mettendoli in relazione con le caratteristiche dell'azienda (dimensioni e tipologia di utenti)

Raccogliere esperienze positive e mettere a disposizione esempi di possibili soluzioni

Raccogliere spunti per una eventuale revisione del metodo di valutazione del rischio stress lavoro correlato nelle scuole al tavolo di lavoro regionale

# PIANO DI MONITORAGGIO

## METODO

Selezione di un campione di 20 istituti scolastici della provincia di Verona secondo i seguenti criteri:

- Settore: Istituti sia pubblici che paritari
- Complessità organizzativa: Istituti comprensivi e non
- Distribuzione territoriale: omogenea nella provincia di Verona
- Distribuzione casuale

# PIANO DI MONITORAGGIO

## PRIMI RISULTATI

- Metodo di valutazione: utilizzo prevalente del Metodo «scuole», in un caso utilizzo del Metodo INAIL
- Valutazione effettuata: valutazione preliminare
- Gruppi omogenei: fino a 3 gruppi omogenei, anche suddivisi per sede
- Rischio individuato: basso (ad eccezione di un caso in cui il rischio non è individuato)

## CRITICITÀ RISCONTRATE:

- Data certa del documento e firma dei soggetti coinvolti: non sempre presenti
- Gruppo di valutazione: non sempre specificato
- Descrizione dell'organizzazione della scuola, delle sedi dei plessi, del personale che vi opera
- Eventi sentinella: solo compilazione della check list e non descrizione dei dati relativi agli indicatori
- Check list utilizzate (ambiente, contesto e contenuto): non sempre allegate al documento
- Gruppi omogenei non sempre congruenti con la reale organizzazione del lavoro