



Istituto di Istruzione Superiore "CARLO URBANI"
Via dell'Idroscalo n. 88 - 00121 Roma
RMIS03300B

Sito web: www.iiscarlourbani.edu.it

Sede di Ostia Idroscalo Tel. 06121126360
Sede di Ostia Tortuga Tel. 06 121126705
Sede di Acilia Tel. 06 12 1125325

PEO: rmis03300b@istruzione.it
PEC: rmis03300b@pec.istruzione.it

VALUTAZIONE DEL RISCHIO PER STRESS LAVORO CORRELATO

(Artt. 18, 28, 29 D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81)

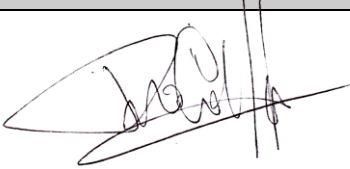

I.I.S. CARLO URBANI



REVISIONI E/O AGGIORNAMENTI

EDIZIONE	DATA	DESCRIZIONE	REDATTORE
1	15/05/2009	Prima emissione	S.Perugini
2	31/05/2013	Aggiornamento AS 2012 2013	S.Perugini
3	02/01/2025	Aggiornamento AS 2024 2025	S.Perugini

APPROVAZIONI

FIGURE	NOMINATIVO	DATA	FIRMA
<i>Datore di lavoro</i>	<i>Rosa CACCIOPPO</i>		
<i>Responsabile Servizio Prevenzione Protezione</i>	<i>Sebastiano PERUGINI</i>	02/01/2025	
<i>Medico Competente</i>	<i>Eligio PAGLIARI</i>		
<i>Rappresentante Lavoratori per la sicurezza</i>	<i>Roberto BASCHETTI</i>		

INDICE

1. STRESS LAVORO CORRELATO: INTRODUZIONE	4
1.1 RIFERIMENTI NORMATIVI	4
1.2 DEFINIZIONI	4
1.3 GENERALITÀ	4
1.4 FATTORI DI RISCHIO	5
2. VALUTAZIONE DEI RISCHI	6
2.1 METODOLOGIA	6
2.2 VALUTAZIONE OGGETTIVA	7
2.3 VALUTAZIONE COMPLESSIVA	8
3. MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	9

1. STRESS LAVORO CORRELATO: INTRODUZIONE

1.1 RIFERIMENTI NORMATIVI

- Art. 28 "Oggetto della valutazione dei rischi" del Decreto Legislativo n° 81/2008
- Accordo quadro europeo sullo stress sul lavoro dell'8/10/2004
- Accordo interconfederale del 9/6/2008 per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato dell'8/10/2004
- Circolare INAIL n. 71 del 7 dicembre 2003
- Direttiva del ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle p.a. 2004
- Principi ergonomici relativi al carico di lavoro mentale (Standard Europeo: EN ISO 10075)

1.2 DEFINIZIONI

SALUTE, non è semplicemente l'assenza di malattia, ma lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale”(World Health Organization, 1946);

STRESS LAVORO CORRELATO insieme di reazioni emotive, cognitive, comportamentali e fisiologiche ad aspetti avversi e dannosi del contenuto della mansione, dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro”.. SI tratta di una condizione caratterizzata da rimostranze

o disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali, che deriva da sensazioni individuali di incapacità di colmare la distanza tra richieste o le aspettative nei loro confronti

1.3 GENERALITÀ

Il rischio da stress lavoro-correlato è citato nell'art. 28 del D.Lgs. n°81/08 e va valutato con riferimento all'accordo quadro europeo dell'8/10/2004 (successivamente recepito nel nostro Paese con l'accordo interconfederale del 9/6/2008, nel seguito definito “l'Accordo”).

Lo stress lavoro-correlato è stato individuato dagli organismi di riferimento nazionali ed internazionali come oggetto di attenzione sia per i datori di lavoro che per i lavoratori. Potenzialmente lo stress può riguardare ogni luogo di lavoro e ogni lavoratore indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Ciò non significa che tutti i luoghi di lavoro e tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati.

Lo stress viene definito dall'Accordo come una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro riposte.

Non sono da intendersi come fenomeni collegati allo stress lavoro correlato la violenza sul luogo di lavoro, il mobbing e lo stress post-traumatico

Occorre evidenziare che lo stress L.C. non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute.

Ad esempio lavorare sotto una certa tensione per rispettare una scadenza di norma non rappresenta un problema: anzi, può aiutare le persone a utilizzare al meglio le loro capacità e dare soddisfazione quando si raggiungono obiettivi impegnativi; se però la tensione si manifesta con intensità ed è prolungata nel tempo, può diventare causa di stress che può diventare un rischio per la sicurezza e la salute

Le reazioni delle persone alle stesse circostanze variano da individuo a individuo e dai diversi momenti della loro vita. Alcune persone riescono ad affrontare meglio le pressioni rispetto ad altre. Determinante a tal fine è la valutazione soggettiva della propria situazione che ciascun individuo è in grado di fare.

L'Accordo e l'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro chiariscono che i sintomi di stress lavoro correlato possono essere ad esempio

➤ a livello aziendale:

- l'assenteismo
- il frequente avvicendamento del personale
- la presenza di conflitti e comunque di problemi legati al contenzioso del lavoro
- lamentele da parte dei lavoratori

➤ a livello individuale:

- reazioni emotive (irritabilità, ansia, disturbi del sonno, depressione, ipocondria, alienazione, spossatezza, problemi relazionali con la famiglia)
- reazioni cognitive (difficoltà di concentrazione, perdita della memoria, scarsa propensione all'apprendimento di cose nuove, ridotta capacità decisionale)
- reazioni comportamentali (abuso di sostanze stupefacenti, alcol o tabacco, comportamento distruttivo)
- reazioni fisiologiche (problemi alla schiena, indebolimento del sistema immunitario, ulcere peptiche, disturbi cardiaci, ipertensione, disturbi del sonno, etc.).

Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato, ma possono essere riconducibili a fattori esterni all'ambiente lavorativo, che comunque incidono sul comportamento del lavoratore ed in generale sul suo "benessere" lavorativo.

1.4 FATTORI DI RISCHIO

I fattori oggettivi da cui potrebbero derivare problemi di stress lavoro correlato sono distinguibili in 3 tipologie:

➤ organizzazione del lavoro

- orari di lavoro,
- grado di autonomia,
- corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti
- carichi di lavoro e tempi di esecuzione
- distribuzione delle responsabilità,
- lavori particolari già segnalati in letteratura
 - ad elevato impatto sulla sicurezza delle persone

- a contatto con utenti
 - in condizioni di emergenza
 - precari
 - che prevedono esposizione a rischi particolari
- condizioni di lavoro
- esposizione a rumore
 - a sostanze pericolose
 - a vibrazioni
 - a microclima sfavorevole
 - a situazioni ergonomiche sfavorevoli
- incertezza di comunicazione (con colleghi, superiori o sottoposti) in ordine a
- prestazioni richieste
 - prospettive di impiego
 - possibili cambiamenti

2. VALUTAZIONE DEI RISCHI

2.1 METODOLOGIA

La valutazione del rischio da stress lavoro - correlato viene effettuata con metodologie il più possibile analoghe alle altre tipologie di rischio.

Occorre però evidenziare come il classico approccio che prevede l'individuazione dei fattori di rischio e la successiva valutazione dei rischi derivanti dall'esposizione dei lavoratori a quei pericoli non può essere adottato in modo semplicistico perché occorre sempre tenere conto della componente di risposta soggettiva introdotta dal singolo lavoratore alla "domanda" di prestazioni che proviene dall'ambiente lavorativo.

Nel contesto scolastico occorre inoltre distinguere i fattori relativi alla situazione generale del mondo della scuola nazionale (status sociale, livelli retributivi, politiche della scuola, gratificazione professionale,...), da quelli peculiari dello specifico istituto scolastico (stile di gestione, organizzazione interna, interrelazioni tra il personale,...).

Sui primi nulla o irrilevante può essere l'azione della struttura del singolo istituto scolastico, trattandosi di problematiche che solo istituzioni superiori possono affrontare efficacemente.

Poiché è sulle seconde che l'istituto scolastico può svolgere un ruolo attivo, su di esse si rivolge l'analisi e la valutazione del rischio in questione.

In tale ambito si è proceduto pertanto ad eseguire una valutazione di fattori oggettivi, possibili indicatori dell'esistenza o dell'insorgenza di situazioni di stress da lavoro correlato, utilizzando la tabella di controllo, check list, di seguito riportata, compilata in tutte le sue parti.

2.2 VALUTAZIONE OGGETTIVA

Domanda	Fonte	Risposta (SI/NO)
Sono presenti fenomeni di assenteismo o microassenteismo che si discostano dalle medie di comparto	Dirigente	NO
Sono presenti fenomeni di infortuni o mancati infortuni riconducibili allo stress	Registro Infortuni	NO
Vi sono segnalazioni da parte di Dirigenti, Preposti, SPP, MC, RLS, dipendenti, relative allo stress	Dirigente	NO
Vi sono evidenze di elevato contenzioso del lavoro	Dirigente	NO
Vi sono evidenze di conflitti e liti tra i dipendenti o fenomeni di vandalismo	Dirigente	NO
Vi sono segnalazioni di carichi di lavoro troppo alti o tempi richiesti troppo bassi	Dirigente	NO
Vi sono segnalazioni di carichi di lavoro troppo bassi o tempi di attesa troppo alti	Dirigente	NO
Vi sono segnalazioni di inadeguatezza dei luoghi di lavoro (spazi a disposizione, ergonomia, microclima,...)	Dirigente	NO
Vi sono lavori che espongono a elevati rischi	Dirigente	NO

Le risposte alla check-list derivano dai seguenti dati:

- tasso di assenze annuali rispetto alla forza lavoro
 - dell'Istituto: 19%
 - raffronto con la media di comparto:- 5%
- ricorrenza a permessi di uscita per malattia:
 - dell'istituto: 2%
 - raffronto con la media di comparto:- 20%
- risorse ricorrenti al contenzioso rispetto al personale in organico:
 - dell'istituto: 0%
 - raffronto con la media di comparto:- 20%
- segnalazioni di provvedimenti disciplinari da parte della Direzione: Nessuna
- provvedimenti disciplinari effettivamente formalizzati rispetto alle risorse in organico:
 - dell'istituto: 0%
 - raffronto con la media di comparto:- 10%

2.3 VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Dalle risultanze degli indicatori utilizzati per individuare eventuali rischi di stress - lavoro correlato non sono presenti allo stato attuale situazioni organizzative, di lavoro, di clima aziendale, che inducano disagi psicofisici dei lavoratori o che ne facciano prevedere il possibile insorgere.

Non è stato pertanto necessario procedere ad approfondimenti, con valutazioni affatto soggettive, in quanto non sono state fino ad oggi emanate specifiche direttive metodologiche né linee guida strumentali.

In assenza di risultati del questionario e di fattori oggettivi di possibile stress, a titolo cautelativo il rischio viene valutato comunque attribuendo i seguenti punteggi alla probabilità ed alla gravità:

P = 1 - La mancanza rilevata può provocare un danno solo in circostanze sfortunate di eventi / Sono noti solo rarissimi episodi già verificatisi o addirittura nessun episodio / Il verificarsi del danno ipotizzato susciterebbe grande sorpresa e incredulità.

D = 1 – Lieve - Infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità rapidamente reversibile / Esposizione cronica con effetti rapidamente reversibili..

Con il seguente risultato:

R = 1 – Valore di rischio per il quale predisporre una azione sistematica di monitoraggio.

3. MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può comportare l'adozione di varie misure in relazione ai risultati della valutazione dei rischi. Queste misure possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi. Possono essere introdotte sotto forma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati o quale parte di una politica integrata sullo stress che includa misure sia preventive che di risposta.

Indipendentemente dal livello di rischio vengono applicate continuamente misure di prevenzione con lo scopo di migliorare il livello di benessere sul luogo di lavoro:

- monitoraggio circa il mantenimento nel tempo delle condizioni di rischio "controllato" con la collaborazione del Servizio Prevenzione e Protezione, del Medico Competente, degli RLS e di ogni altro soggetto che possa avere informazioni in materia e riadottando ove necessario la check list dei fattori oggettivi
- interventi per il miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza degli ambienti di lavoro
- interventi per la diffusione di informazioni a tutti i livelli
- disponibilità a concedere ove richiesto e ove possibile il regime di part-time.
- informazione e formazione per dirigenti preposti, lavoratori e loro rappresentanti per accrescere la loro consapevolezza e conoscenza dello stress, della legislazione in materia e sulle sue possibili cause e di come affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento.

Tutte le volte che emergono dall'analisi dei dati dei questionari situazioni a rischio le misure potranno riguardare:

- la eliminazione/riduzione delle situazioni che determinano condizioni sfavorevoli nei luoghi di lavoro;
- il miglioramento del clima aziendale e della comunicazione interpersonale
- il miglioramento dell'organizzazione e dei processi di lavoro;

In generale si tratta del rispetto dei *principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro* (misure generali di tutela - art. 15 del D.Lgs. n°81/08).

In funzione del risultato della valutazione viene programmato un monitoraggio a cadenza annuale, entro la fine del primo trimestre di ogni anno scolastico, da attuarsi per mezzo della compilazione della check list per la valutazione oggettiva e, ove necessario, del questionario di valutazione soggettiva, su proposta del SPP.