

CRISTINA GREMITA - ANDREA NEGRI

Stress lavoro-correlato

- INDAGINE NEL COMPARTO SCUOLA DELLA PROVINCIA DI PAVIA -

PREFAZIONE DI: ELENA RITA MAGA

INTRODUZIONE DI: RAFFAELE LATOCCA



© 2015 ASL Pavia

Distribuzione gratuita. Vietata la vendita. Riproduzione consentita solo citando la fonte

CRISTINA GREMITA - ANDREA NEGRI

Stress
lavoro - correlato

- INDAGINE NEL COMPARTO SCUOLA DELLA PROVINCIA DI PAVIA -

Prefazione

A CURA DI: ELENA RITA MAGA

Per descrivere la condizione degli insegnanti pavesi in questo momento si potrebbe utilizzare l'immagine dell'"occhio" del ciclone, che è la zona centrale dove, a causa della bassa pressione atmosferica, vi è una calma assoluta e cielo sereno, mentre tutto intorno turbinano venti micidiali. In senso figurato si può dire che si trovano in una situazione di grave pericolo che pure non avvertono, una sorta di calma apparente che permette di illudersi che tutto possa rimanere così come è, anche se tra i docenti prevale un profondo e diffuso disagio.

La scuola è caratterizzata da un crescente livello di complessità dei problemi da affrontare e risolvere, sempre più vengono richieste e si rendono necessarie competenze trasversali del personale, che attengono al sistema di governo di piani e progetti, del sistema delle relazioni, del ritmo del cambiamento e innovazione di servizi, strutture e gruppi di lavoro.

In questo contesto si è diffusa la consapevolezza di come la qualità interna diventi la condizione essenziale per mantenere standard elevati dei servizi, ma allo stesso tempo si rileva come i sistemi e i processi organizzativi interni siano spesso fonte di lamentele, demotivazione e conflitto.

Per questo motivo, il benessere organizzativo, inteso come "capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione" sembrerebbe essere il primo passo verso un comportamento etico più ampio e capace di tutelare il proprio intero, realizzando un circolo virtuoso che incentivi creatività e innovazione.

Il successo della scuola è strettamente collegato alla qualificazione, salute e motivazione degli insegnanti. Le tradizionali attività di prevenzione e protezione hanno migliorato considerevolmente la salute nei luoghi di lavoro, ma non sembrano sufficienti per affrontare l'intero spettro delle problematiche di natura psico-sociale correlate con gli interventi innovativi e qualificazione del sistema scolastico in corso.

E' pertanto indispensabile la promozione di "un vero benessere sul luogo di lavoro" che sia tanto fisico quanto psicologico e sociale e che non si misuri semplicemente con l'assenza di infortuni o di malattie professionali, come leva di sviluppo organizzativo per la scuola.

Purtroppo dall'indagine promossa dall'ASL di Pavia, ma soprattutto dalle notizie che giungono dalle scuole, emerge un quadro non soddisfacente ri-

spetto all'impegno profuso per il perseguimento dell'obiettivo del benessere sul luogo di lavoro, anzi dal nostro osservatorio sindacale si è visto un progressivo peggioramento delle relazioni in molte istituzioni scolastiche, che non è stato accompagnato dalle indispensabili misure atte all'individuazione dei problemi ed alla soluzione degli stessi.

Questa pubblicazione, voluta fortemente dalla dott.ssa Cristina Gremita, che non ringrazierò mai abbastanza per il grande impegno con cui si occupa della salute e sicurezza dei lavoratori, vuole essere da una parte un approccio scientifico e rigoroso al problema e dall'altra uno stimolo ad affrontare in modo serio un problema presente nelle nostre scuole che incide pesantemente sulla salute e sicurezza dei docenti e del personale ATA . Nel perseguimento di soluzioni costruttive ed efficaci un ruolo fondamentale deve essere svolto dai dirigenti scolastici, che devono saper improntare la relazione in modo costruttivo, sereno e collaborativo, ma anche dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che devono essere valorizzati e coinvolti in modo puntuale e concreto e non solo in modo formale e distratto. Sono convinta che anche il sindacato possa e debba svolgere un ruolo importante nella diffusione di una "filosofia della sicurezza" all'interno delle scuole e nella attuazione di buone pratiche che portino al miglioramento del clima relazionale tra il personale della scuola.

La scuola deve avere il fine di migliorare e far crescere i propri alunni e può farlo solo se al proprio interno i rapporti sono improntati al rispetto reciproco ed alla collaborazione, a questo scopo ritengo di fare mio, dedicandolo a tutto il personale della scuola che ogni giorno lavora con grande impegno, questo brano di Seneca: "a Socrate offrivano - ciascuno secondo le proprie possibilità - molti doni; allora Eschine, un discepolo povero, gli disse " non trovo nulla che sia degno di te e per questo solo m'accorgo di essere povero. Di conseguenza ti offro me stesso, l'unica cosa che possiedo: questo dono qualunque esso sia gradiscilo, te ne prego, e considera che gli altri - pur avendo molto dato - hanno riservato per sè molto di più.

E Socrate gli rispose: "Per quale ragione il tuo non dovrebbe essere un grande dono? A meno che tu non faccia poco conto di te stesso. Sarà mia cura restituirti a te stesso migliore di come ti ho ricevuto " (Seneca I benefici)

*Elena Rita Maga
Segretario Generale Confederale CISL Pavia*

Introduzione

A CURA DI: RAFFAELE LATOCCA

In una logica di prevenzione dello stress lavoro-correlato nei luoghi di lavoro, orientata al miglioramento della salute della persona e del clima interno ai gruppi di lavoro, molto interessante risulta essere l'indagine sul rischio specifico nel Comparto Scuola della Provincia di Pavia, effettuata nel 2014 dal Servizio PSAL dell'ASL di Pavia.

Anche il metodo di intervento attraverso un piano mirato orientato soprattutto alla promozione e sensibilizzazione sul rischio stress lavoro-correlato in un'ottica di miglioramento, insieme al naturale compito di vigilanza e controllo sugli aspetti relativi all'obbligo di effettuazione della valutazione del rischio, risulta porre le basi effettive per la prevenzione e gestione reale del rischio specifico in un comparto così critico come quello della scuola.

Lo stress lavoro-correlato rappresenta in Europa il problema di salute più frequente legato all'attività lavorativa dopo i disturbi muscolo-scheletrici.

In base ai dati Eurostat, nell'arco degli ultimi 9 anni, il 28 per cento dei lavoratori europei ha riferito di essere esposto a rischi psicosociali che hanno compromesso il loro benessere mentale.

Per questo l'Agenzia Europea per la salute e la sicurezza sul lavoro (OSHA) ha lanciato il 07/04/2014 una campagna biennale per la prevenzione dello stress correlato al lavoro. Lo slogan della campagna – “Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro correlato” – rammenta correttamente che anche lo stress, come ogni problema di prevenzione, può essere risolto attraverso una vera collaborazione tra azienda e lavoratori¹

Anche in Italia è stato attivato nel 2014 il Progetto “Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato”, condotto da 16 regioni, in collaborazione con INAIL, approvato e finanziato dal Centro di Controllo Malattie del Ministero della Salute².

L'indagine sarà effettuata in un campione italiano di 1000 aziende, tra cui alcune scuole, con lo scopo di verificare il rispetto dell'obbligo di legge, ma anche di raccogliere informazioni sulle metodologie adottate, le procedure seguite, i risultati e le misure di prevenzione attuate, mettendoli in relazione con le caratteristiche dell'Azienda/Ente. I dati raccolti, ovviamente anonimi ed elaborati statisticamente, consentiranno di avere un quadro della gestione del rischio stress nel nostro Paese e sa-

ranno forniti alla Commissione consultiva permanente per una verifica delle indicazioni normative. In tal modo sarà anche possibile raccogliere esperienze positive e mettere a disposizione esempi di possibili soluzioni per settori.

Dal punto di vista della letteratura scientifica fin dagli anni 80 è stato documentata un'alta prevalenza di stress lavoro-correlato e di burnout (particolare forma di risposta a certe condizioni di stress occupazionale) nelle professioni di aiuto (helping professions), in particolare nel settore socio-sanitario ed in quello educativo (insegnanti, educatori). Fra i fattori stress lavoro-correlati che colpiscono il settore scolastico e gli insegnanti vi è la pressione dell'utenza (sia alunni che famiglie), modifiche nel ruolo docente, fronteggiamento dei cambiamenti socio-culturali come le migrazioni, criticità ad interpretare il ruolo tradizionale con difficile adattamento ai nuovi modelli didattici ed alle innovazioni tecnologiche, carenze strutturali ed ambientali, chiarezza e condivisione degli obiettivi di lavoro.

In questa complessità sarà necessario in futuro valutare, gestire e monitorare i rischi psicosociali all'interno della scuola allargando la sensibilizzazione e la presa di coscienza a tutte le componenti scolastiche come passo fondamentale alla riduzione del rischio stress lavoro-correlato o quanto meno al suo contenimento. A questo proposito è fondamentale il ruolo dei soggetti del Sistema di Prevenzione e Sicurezza Interno (RSPP, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Medico Competente) che debbono coinvolgersi ed essere coinvolti in tutti gli interventi di valutazione e gestione del rischio.

Appare pertanto fondamentale a partire dalla prevenzione dei rischi psicosociali, come documentato ampiamente dall'indagine effettuata dall'ASL di Pavia, orientare tutti gli sforzi al miglioramento del benessere organizzativo all'interno delle scuole attraverso la valorizzazione delle risorse umane, il rafforzamento delle motivazioni professionali, il miglioramento delle relazioni fra dirigenti ed operatori, la diffusione della cultura della partecipazione, la realizzazione ed il potenziamento dei sistemi di comunicazione interna.

Raffaele Latocca

Direttore UO Medicina del lavoro – AO San Gerardo di Monza
Coordinatore del Laboratorio Regione Lombardia “Stress lavoro-correlato”

¹ <https://www.healthy-workplaces.eu/it/>

² <http://centrostresslavoro-lazio.it/progetto-ccm-stress-lavoro-correlato-20142015/>

Dal concetto di stress ai rischi psicosociali nel comparto scuola

Il neuroendocrinologo Hans Selye (1936) fu il primo studioso, presso la “McGill University”, a formulare la definizione scientifica di “stress”. Il termine, all’epoca degli studi di Selye era utilizzato in ingegneria per indicare lo sforzo, la tensione cui veniva sottoposto un materiale. Il ricercatore ungherese osservò, attraverso numerosi esperimenti effettuati su animali da laboratorio, che le cavie, se sottoposte a stimoli diversi, manifestavano una sindrome comune caratterizzata da ulcere peptiche, atrofia dei tessuti del sistema immunitario e ingrossamento delle ghiandole surrenali. Selye cercò di stabilire una relazione tra lo stimolo esterno pericoloso o minaccioso e la reazione biologica interna dell’organismo (risposta o reazione da stress), da qui nacque la disciplina fisiologica dello stress, negli anni a seguire molti altri studiosi si occuparono di questo complesso fenomeno.

Oggi, nonostante il termine sia utilizzato impropriamente per indicare malessere o un suo effetto, il fenomeno può essere definito come:

il risultato di un processo che coinvolge l’individuo durante la sua interazione con l’ambiente, valutando questi contatti e cercando strategie per far fronte ai problemi emersi (Cooper et al., 2001).

Lo stress è pertanto da considerarsi una funzione di cui l’organismo dispone per far fronte alle “pressioni” dell’ambiente esterno, per adattarsi alle condizioni dell’ambiente di vita. La risposta dell’individuo consiste in una risposta biologica (psicologica, endocrina e neurologica) al fine di rispondere allo stimolo esterno ovvero permettere l’adattamento nel caso in cui non sia possibile trovare una risoluzione al fattore stressante. Lo stress, secondo gli studi di Selye (1976), può essere distinto in due tipi “Eustress” e “Distress”.

Eustress: il prefisso “eu” deriva dal greco e si traduce come “bene” o “buono” che collegato alla parola stress, significa letteralmente “stress buono”. Si parla di “eustress” quando uno o più stimoli, anche di natura diversa, allenano la capacità di adattamento psicofisica individuale. L’eustress è una forma di energia utilizzata per poter più agevolmente rag-

giungere un obiettivo e l'individuo ha bisogno di questi stimoli ambientali che lo spingono ad adattarsi.

Distress: il prefisso "dys" deriva dal greco e si traduce come "cattivo" che collegato alla parola stress, significa letteralmente "stress cattivo". Si parla di "distress" quando stimoli stressanti, ossia capaci di aumentare le secrezioni ormonali, instaurano un logorio progressivo fino alla rottura delle difese psicofisiche. Si evidenziano cioè situazioni in cui le condizioni di stress, e quindi di attivazione dell'organismo, permangono anche in assenza di eventi stressanti oppure situazioni in cui l'organismo reagisca a stimoli di lieve entità in maniera sproporzionata.

La durata dello stimolo esterno a cui l'organismo viene esposto rende necessaria una ulteriore suddivisione in:

stress cronico: quando l'organismo deve rispondere ad uno stimolo esterno della durata di giorni, settimane o persino mesi;

stress acuto: l'organismo è sottoposto ad uno stimolo per minuti o poche ore.

Per comprendere a pieno lo stress e i suoi meccanismi è molto importante capire come il processo di adattamento dell'organismo, sottoposto ad uno stimolo proveniente da un'ambiente esterno, passa attraverso tre fasi definite già da all'epoca degli studi di Selye:

fase di allarme: fase iniziale dove l'organismo risponde agli stressor con una reazione (coping) fisiologica immediata (shock e controshock) di attivazione e accomodamento

fase di resistenza: il corpo tenta di combattere e contrastare gli effetti negativi dell'affaticamento. E' la fase di maggior durata che corrisponde ad uno stress prolungato. Le conseguenze di questa fase contribuiscono al deterioramento

fase di esaurimento: se gli stressor continuano ad agire, il soggetto può venire sopraffatto e possono prodursi effetti sfavorevoli permanenti a carico della struttura psichica e/o somatica.

1.1 Lo stress da lavoro-correlato

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (1946) definisce la "salute" come:

Stato di completo benessere fisico, psichico e sociale e non semplice assenza di malattia.

La salute viene quindi considerata come una risorsa che consente di condurre una vita produttiva a livello individuale, sociale ed economico. Per questi motivi oggi si parla sempre più della “salute organizzativa” ovvero della capacità di un’organizzazione non solo di essere efficace, efficiente e produttiva, ma anche di crescere, promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico, alimentando costruttivamente la convivenza sociale dei suoi lavoratori. Questo concetto, dunque, non tratta il lavoratore e l’organizzazione separatamente, ma entrambi come attori e responsabili della salute. Una persona passa gran parte della sua vita all’interno della organizzazione lavorativa per cui presta servizio e svolgere la sua mansione all’interno di una realtà in cui è presente una scarsa salute organizzativa può portare il lavoratore ad essere esposto al rischio di stress da lavoro-correlato.

Lo stress da lavoro-correlato è stato definito dall’Accordo Quadro Europeo del 2004:

“Lo stress è una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all’altezza delle aspettative. L’individuo può ben adattarsi ad affrontare un’esposizione alla pressione a breve termine, cosa che può anche essere considerata positiva, ma ha una maggiore difficoltà a sostenere un’esposizione prolungata a una intensa pressione. Inoltre i singoli individui possono reagire diversamente ad una stessa situazione data oppure possono reagire diversamente a situazioni similari in momenti diversi della propria vita. Lo stress non è una malattia, ma un’esposizione prolungata ad esso può ridurre l’efficienza nel lavoro e può causare malattie. Lo stress derivante da motivi esterni all’ambiente di lavoro può portare a cambiamenti nel comportamento e ad una riduzione dell’efficienza nel lavoro. Tutte le manifestazioni da stress nel lavoro non possono essere ritenute correlate al lavoro stesso. Lo stress da lavoro può essere causato da fattori diversi, come ad esempio il contenuto del lavoro, la sua organizzazione, l’ambiente, la scarsa comunicazione, eccetera.”

Di questa lunga ed articolata definizione si evidenzia da una parte come lo stress da lavoro correlato non per forza è da ritenersi un fattore di rischio dannoso per l’individuo, ma in alcune situazione se la persona rie-

sce ad adattarsi agli stimoli e se gli stessi non sono di lunga durata, l'esperienza può essere considerata come positiva nonché di crescita personale e professionale; dall'altra che lo stress da lavoro-correlato non è di per se una patologia ma che solo a seguito di una esposizione prolungata a fattori stressogeni possono insorgere disturbi psicosomatici, psicopatologici e comportamentali più o meno stabili.

1.2 Dallo stress al burnout

Negli anni è stato rilevato che gli stressor e le modalità di risposta possono variare secondo le caratteristiche personali, il tipo di occupazione e l'ambito lavorativo. Si è infatti visto recentemente che persone impegnate in professioni dedite al sostegno, all'aiuto degli altri sono esposte maggiormente a particolari agenti stressanti a cui rispondono con modalità specifiche.

La sindrome del burnout è vista come uno dei disagi più frequenti associati allo stress da lavoro-correlato ed assume enorme importanza non solo per le numerose problematiche che comporta nell'individuo che ne soffre, ma anche per le conseguenze nella comunità in termini di assenteismo e intenzione di lasciare il lavoro. Negli ultimi anni questo fenomeno ha attirato notevole attenzione tanto da portare alla pubblicazione di numerosi articoli sia su riviste specializzate che non.

Origine del termine

La parola burnout (letteralmente bruciato) fu introdotta per la prima volta negli anni '30, nell'ambito dello sport professionale, per indicare un atleta non più capace di prestazioni agonisticamente competitive.

Nella lettura scientifica il termine venne usato intorno alla metà degli anni '70, negli Stati Uniti, da Freudenberg H. J. (1974) in relazione a quella costellazione di sintomi fisici e comportamentali di esaurimento, irritabilità ed inaridimento, rilevati negli operatori impegnati nei servizi sociali (Sindrome del Burnout o SdB).

Nel corso degli anni sono stati svolti diversi studi sull'argomento e nell'ambito sanitario la professione infermieristica è stata quella più studiata (Villani S. e Sessarego F., 2006). Tale particolare sindrome oltre che nel settore sanitario, viene riscontrata in tutti quegli ambiti lavorativi che prevedono un'offerta assistenziale nell'ambito sociale per cui non è raro riscontrare i segni di questa sindrome negli insegnanti, operatori sociali, addetti al controllo dei pubblici servizi, guardie carcerarie.

Secondo la definizione fornita da Maslach C. e Jackson S.E. (1981), che

viene comunemente accettata e condivisa dalla maggioranza degli autori, il Burnout può essere descritto come una sindrome psicosomatica multi-dimensionale in cui coesistono tre elementi:

1. esaurimento fisico ed emotivo: cioè la mancanza di energia necessaria per affrontare la realtà quotidiana e la prevalenza di sentimenti di apatia e distacco emotivo, nei confronti del lavoro
2. depersonalizzazione: cioè l'atteggiamento distaccato e apatico che coinvolge principalmente la relazione professionale, vissuta con fastidio, freddezza e cinismo
3. mancata realizzazione professionale: la sensazione che nel lavoro a contatto con gli altri la propria competenza e il proprio desiderio di successo stiano venendo meno.

Fattore chiave, per l'avvio del processo, risulta essere la prima dimensione: l'esaurimento emotivo (Tomei G. et al., 2008). Questa fase iniziale pone anche le basi per l'instaurarsi delle altre due condizioni. Infatti la depersonalizzazione si configura come una reazione all'esaurimento emotivo quando quest'ultimo non viene fronteggiato. Per quanto riguarda la terza dimensione essa risulta in parte conseguente ad elevati livelli di depersonalizzazione ma, influenzata anche da numerosi altri aspetti quali capacità di interagire con gli altri, l'autostima, il salario, i premi lavorativi ed altri fattori.

Come si manifesta il Burnout

Il processo del burnout, che una volta avviato è difficilmente reversibile, inizia, dunque, come una risposta di difesa dell'individuo che non è in grado di alleviare lo stress attraverso una soluzione attiva del problema: ossia quando ci si convince che il vuoto tra se stessi, i bisogni dell'utenza e le risorse disponibili è divenuto incolmabile.

A quel punto la persona assume un atteggiamento di distacco, talora di fastidio e d'ostilità sia verso l'utenza sia verso il lavoro. Tale reazione dovrebbe risultare di difesa e protezione verso l'esperienza dolorosa di inadeguatezza e sovraccarico, tensione e inutilità sperimentate nell'esercizio della professionalità verso lo stress che, al contrario, si rivela improduttivo e a sua volta fonte di disagio.

Situazioni stressanti e ansiogene non individuate, non analizzate e non contenute consapevolmente, intaccano negativamente non solo le potenzialità del singolo, ma anche quelle della struttura nel suo complesso. Sottolineando che il burnout non è un semplice evento ma è un processo

o sindrome, si evince che la sua manifestazione sarà espletata dalla presenza di una costellazione di sintomi (fisici e psichici) che porteranno la persona in una condizione di cronicità dalla quale è molto difficile poter tornare indietro.

La persona che si ammala di burnout si sente esaurito di fronte alle richieste implicite del proprio lavoro che diviene intollerabile.

I fattori che possono predisporre all'insorgenza della sindrome del burnout sono sia di tipo ambientale che individuale (Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P., 2001)-

I fattori ambientali sono raggruppabili, fundamentalmente, in tre categorie:

1. caratteristiche del lavoro: carico di lavoro esageratamente elevato, scadenze pressanti, conflitti di ruolo ed ambiguità di ruolo, mancanza di supporto da parte dello staff e dei supervisori, mancanza d'informazione, scarsa partecipazione nelle decisioni
2. tipo di lavoro: in diverse ricerche è stato osservato che il burnout ha una maggiore prevalenza nei seguenti settori occupazionali: medicina, attività di docenza, servizi sociali, attività di controllo dei pubblici servizi ed ambiente carcerario
3. caratteristiche organizzative: riguardano soprattutto la violazione delle aspettative circa la distribuzione degli spazi, la presenza di gerarchie, regolamenti operativi, risorse.

I fattori individuali riguardano invece i seguenti aspetti:

1. caratteristiche demografiche: la sindrome del burnout sembra avere maggiore incidenza nelle persone con età superiore 30/40 anni, non sposate e con un livello culturale più elevato (Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P., 2001)
2. tratti psicologici: il burnout si sviluppa soprattutto in quei soggetti che manifestano un atteggiamento passivo e difensivo nell'affrontare le difficoltà, così come nei soggetti che adottano un comportamento ostile, ansioso e vulnerabile verso il cambiamento ed il coinvolgimento nelle attività quotidiane (Van Dan Berg T. I., et al., 2006)
3. atteggiamento verso il lavoro: i soggetti che lavorano molto e duramente, poiché nutrono notevoli aspettative nel successo della loro professione, sono più a rischio di burnout quando non vedono il realizzarsi dei propri obiettivi (Van Dan Berg T. I., et al., 2006).

È necessario sottolineare che la correlazione dei fattori lavorativi con la

sindrome del burnout, è più forte rispetto a quella esistente con i fattori individuali e ciò pone l'accento sul fatto che tale disturbo dovrebbe essere considerato un disagio di origine ambientale piuttosto che individuale.

1.3 Rischi psicosociali: la situazione attuale nel mondo del lavoro

Negli ultimi decenni il mercato del lavoro ha subito numerosi cambiamenti i quali hanno portato a nuove opportunità di impiego ma, allo stesso tempo ad un aumento dei rischi "emergenti", i rischi psicosociali. Le nuove organizzazioni di lavoro, la globalizzazione, lo sviluppo e l'utilizzo massimo di nuove tecnologie, quali ad esempio computer e robot, hanno portato ad un vertiginoso aumento della velocità di produzione ed ad un conseguente aumento di pressioni e carichi che gravano sui datori di lavoro nonché sui loro lavoratori. Infine, la situazione, è stata sicuramente aggravata dalla recente crisi economica che, ancora oggi gran parte dei paesi dell'Unione Europea sta vivendo, creando ulteriori trasformazioni socio-economiche, demografiche e politiche. L'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (2007) ha individuato i dieci rischi psicosociali più importanti, che si possono raggruppare nei seguenti cinque gruppi:

1. nuove forme di contratti di lavoro e insicurezza del posto di lavoro: i lavoratori con contratti precari tendono a svolgere i lavori più pericolosi, a lavorare in condizioni peggiori e a ricevere meno formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Lavorare in mercati del lavoro instabili può dare origine a una sensazione di insicurezza del posto di lavoro e aumentare lo stress legato al lavoro
2. la forza lavoro che invecchia: una popolazione "vecchia" comporta un'età di pensionamento più elevata. Molti esperti sostengono che un lavoratore "vecchio" sia più vulnerabile ai pericoli derivanti da condizioni di lavoro peggiori rispetto ai dipendenti più giovani. Anche il non investire, con formazione permanente, sui lavoratori che invecchiano causa un aumento della loro pressione mentale ed emotiva con un conseguente aumento della probabilità di infortunio sul lavoro. Al fine di promuovere la salute e la sicurezza sul lavoro, nell'arco di una carriera lavorativa prolungata, si devono offrire buone condizioni di lavoro, adeguate alle esigenze di ogni dipendente

3. intensificazione del lavoro: molti lavoratori gestiscono quantità di informazioni sempre maggiori e devono far fronte a volumi di lavoro più elevati e quindi ad una maggiore pressione. Alcuni lavoratori, in particolare coloro che sono impiegati in nuove forme di occupazione o in settori altamente competitivi, tendono a sentirsi meno sicuri. Per esempio, possono temere che la loro efficienza e il loro rendimento vengano valutati con maggior rigore, e quindi tendono a lavorare più ore per portare a termine i loro compiti. Talvolta non sono ricompensati per il maggior volume di lavoro che svolgono, oppure non ricevono il sostegno sociale necessario per portarlo a termine. Un volume di lavoro superiore e un atteggiamento più esigente nei confronti di alcuni lavoratori può aumentare lo stress legato al lavoro e incidere sulla salute e sicurezza degli stessi

4. elevato coinvolgimento emotivo sul lavoro: non è nuovo come problema, ma suscita grande preoccupazione, soprattutto nei settori in crescita e sempre più concorrenziali della sanità e dei servizi. Le molestie sul luogo di lavoro sono considerate dagli esperti un fattore che contribuisce ad accrescere le pressioni emotive esercitate sui lavoratori. Il problema della violenza riguarda tutti i tipi di impiego in tutti i settori. Sia per le vittime che per i testimoni, la violenza provoca stress e può compromettere gravemente la salute sia mentale sia fisica

5. scarso equilibrio fra vita e lavoro: i problemi sul lavoro possono riversarsi sulla vita privata di una persona. Il lavoro incerto, elevati volumi di lavoro e orari di lavoro variabili o imprevedibili, soprattutto l'impossibilità del dipendente di adeguarli alle proprie esigenze personali, possono generare un conflitto fra le esigenze di lavoro e la vita privata. La conseguenza è uno scarso equilibrio fra vita e lavoro che ha un effetto dannoso sul benessere del lavoratore.

L'Agenzia Europea per la Sicurezza e Salute sul Lavoro ha studiato ed approfondito il problema, derivante dai rischi psicosociali nonché dallo stress lavoro-correlato. I risultati dell'Agenzia non lasciano dubbi, il rischio è presente, è in crescita e le sue ripercussioni sui lavoratori sono evidenti. Di seguito vengono riportati alcuni dati, dello studio, effettuato dall'Agenzia Europea (2015):

- i lavoratori vittime dello stress da lavoro in Europa sono circa 40 milioni, colpiti da malattie professionali quali disturbi gastrointestinali e cardiovascolari, spossatezza e depressione

- nel 2020 la prima causa di malattia o comunque assenza dal lavoro sarà lo stress
- lo stress lavoro-correlato è il secondo problema di salute, legato all'attività lavorativa, dopo i disturbi muscoloscheletrici. Il 51% dei lavoratori considera lo stress lavoro-correlato un fenomeno comune nel proprio luogo di lavoro
- il 50-60% di tutte le giornate lavorative perse è riconducibile allo stress lavoro-correlato
- un recente sondaggio d'opinione europeo, condotto dall'EU-OSHA sulle cause più comuni dello stress lavoro-correlato, ha evidenziato tra queste la riorganizzazione del lavoro (per il 72% dei lavoratori), le ore lavorate o il carico di lavoro eccessivo (per il 66%) e il fatto di essere oggetto di comportamenti inaccettabili, come mobbing o molestie (per il 59%)
- lo stesso sondaggio ha evidenziato che all'incirca quattro lavoratori su dieci pensano che lo stress non venga gestito adeguatamente nel proprio luogo di lavoro
- solitamente, le assenze causate dallo stress lavoro-correlato tendono a essere più lunghe di quelle derivanti da altre cause
- in base ai dati EUROSTAT, nell'arco di nove anni, il 28% dei lavoratori europei ha riferito di essere esposto a rischi psicosociali che hanno compromesso il loro benessere mentale
- lo stress interessa il 22% (Eurofound, 2007) dei lavoratori dell'unione europea ed è la causa del 50% delle assenze dal lavoro per un danno economico pari a 20 miliardi di euro.

I danni non sono circoscritti ai soli dipendenti, ma le stesse aziende sono interessate dal problema con ingenti danni economici alle organizzazioni stesse. Questo è dovuto al fatto che i lavoratori, quando sono interessati da problemi da stress lavoro-correlato o da problemi di natura psicosociale, tendono ad assentarsi per periodi molto lunghi o al contrario a presentarsi al lavoro nonostante la loro incapacità a svolgere le loro funzioni in maniera efficace.

Le statistiche, pubblicate dall'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (2015), danno l'idea dei costi per le aziende dovuti ai rischi psicosociali:

- i costi complessivi in Europa (legati al lavoro o meno) sono stimati a 240 miliardi di euro/anno. Meno della metà di questa somma deriva dai costi diretti, come le cure mediche; si attesta a 136 miliardi di euro la perdita di produttività, compreso l'assenteismo per malattia
- in Francia i costi nazionali derivanti dallo stress lavoro-correlato sono stati stimati tra i 2 e i 3 miliardi di euro nel 2007
- nel Regno Unito si sono persi nel periodo 2009-2010 circa 9,8 milioni di giorni lavorativi a causa dello stress lavoro-correlato, e le assenze dei lavoratori sono state, in media, di 22,6 giorni
- in Austria, i disturbi psicosociali sono il motivo principale del prepensionamento degli impiegati e la causa di oltre il 42% di tutti i prepensionamenti in questa categoria di lavoratori.

Dalle statistiche sopra riportate, si può capire come il fenomeno abbia assunto dimensioni tali da interessare la maggior parte delle aziende e dei lavoratori europei. Dai dati relativi ai costi si evince come la prevenzione e la gestione dei rischi psicosociali risultino essere la sola attività che possa favorire: la presenza di una forza lavoro sana e produttiva, la riduzione dei tassi di assenteismo e dei tassi di incidenti e infortuni e una migliore fidelizzazione dei lavoratori con evidenti e significativi vantaggi economici, o comunque sicuramente maggiori di quelli derivanti dalla non applicazione di un sistema di prevenzione in merito al rischio specifico.

1.4 Lo stress lavoro-correlato nel comparto scuola

Negli ultimi 20 anni numerosi sono stati gli studi statistici che hanno esaminato il problema dello stress lavoro-correlato nel comparto scuola. Di seguito sono elencati alcuni risultati e ricerche statistiche, (Lodolo D'Oria V. , et al., 2009) che danno le dimensioni del problema a livello internazionale:

- Francia (2006) e Regno Unito (2009) hanno rilevato che il tasso suicidario tra gli insegnanti è il più alto in assoluto se comparato con quello dell'intera popolazione (l'Italia non ha mai raccolto dati in proposito)
- in Germania, Regno Unito e Italia oltre la metà dei pensionamenti

anticipati per motivi di salute è conseguente a una diagnosi psichiatrica

- in Giappone le assenze per malattia causate da una diagnosi psichiatrica sono passate dal 35% al 55% in 10 anni (1995 - 2004);
- uno studio milanese evidenzia come l'incidenza di tumore (al seno soprattutto) si è rilevata decisamente superiore a quella della popolazione generale
- uno studio del 2008 evidenzia come meno dell'1% dei quasi 8.000 dirigenti scolastici conosce l'iter per l'accertamento medico d'ufficio ed è in grado di stabilire come e quando è indispensabile avviare la pratica
- uno studio sui docenti inidonei permanentemente per motivi di salute, del 05 ottobre 2012, ha dimostrato che le diagnosi psichiatriche superano il 70% e sono cinque volte più frequenti delle disfunzioni croniche riconosciute come causa di servizio.

Viste le statistiche qui sopra riportate è facile comprendere, contrariamente a quanto l'opinione è solita pensare, come la categoria dei docenti rientri nelle "helping professions", soggetta quindi ai rischi psicosociali nonché allo stress lavoro-correlato. Il fatto di rientrare in questa categoria è dovuto ad una serie di fattori come la peculiarità della professione che richiede un rapporto con (numerosi) studenti/alunni con i quali si instaura un rapporto protratto nel tempo (3/5 anni) per diverse ore al giorno e con una frequenza elevata (anche tutti i giorni esclusi i feriali). La trasformazione della società che ha aggiunto ulteriori fattori quali ad esempio uno stile di vita sempre più multietnico e multiculturale come la crescita del numero di studenti extracomunitari e degli interscambi culturali come effetti della globalizzazione; l'evolversi della percezione dei valori sociali dovuta all'inserimento di alunni disabili, all'aumento delle deleghe educative dovute all'assenza dei genitori-lavoratori o alla presenza di famiglie monoparentali o allargate. L'evoluzione delle tecnologie impiegate per l'insegnamento come computer prima ed il web, la lavagna elettronica, il registro elettronico ed i tablet ora. L'incertezza del contratto di lavoro, dovuta alla lunga attesa ed ai numerosi concorsi spesi ad ottenere la "cattedra" (posto di ruolo) che comunque, non garantisce una retribuzione soddisfacente. Ed infine il

continuo susseguirsi delle riforme specifiche per l'istruzione (autonomia scolastica, innalzamento della scuola dell'obbligo, ingresso nel mondo della scuola anticipato all'età di cinque anni) e quelle relative al mondo del lavoro come le riforme pensionistiche, che hanno portato le donne a lasciare il lavoro quasi dieci anni dopo rispetto a qualche tempo fa. Di certo, la prospettiva di andare in pensione a 66-67 anni non aiuta.

La riforma Fornero (L. n. 92/2012), ad esempio, ha colpito in modo particolare le donne, uniformando i loro requisiti a quelli degli uomini dimenticando, che le donne hanno quasi sempre una storia di vita più faticosa e dopo la menopausa sono soggette a più malesseri.

Se teniamo conto di tutto quanto esposto è facile capire come in futuro i fattori psicosociali nel comparto scuola costituiranno sempre più un aspetto importante non solo da valutare ma da tenere costantemente monitorato e che pertanto la presa di coscienza del problema costituisce il primo e fondamentale passo per la riduzione del rischio da stress lavoro correlato o quantomeno il suo contenimento.

Il quadro normativo

Verrà qui sotto riportato il quadro normativo di riferimento nell'ambito del quale si colloca l'obbligatorietà di valutare il rischio da stress lavoro correlato.

2.1 Dall'accordo Interconfederale del 09 giugno 2008 al D.Lgs. 81/2008

L'Accordo europeo sullo stress da lavoro nasce dell'esigenza di un'azione comune specifica in relazione al problema. L'8 ottobre 2004 a Bruxelles viene siglato dalle associazioni datoriali e dei lavoratori europee (Italia esclusa), andando a costituire il punto di riferimento per la trattazione del rischio sia dal punto di vista metodologico che normativo.

Lo scopo di questo Accordo è "migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, ponendo l'attenzione sui sintomi che possono indicare l'insorgenza di problemi di stress da lavoro. L'obiettivo di questo Accordo è di offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un modello che consenta di individuare e di prevenire o gestire i problemi di stress da lavoro. Il suo scopo non è quello di colpevolizzare (far vergognare) l'individuo rispetto allo stress."

Al punto tre "Descrizione dello stress e dello stress da lavoro" l'Accordo definisce lo stress come:

"uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti. L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive (per lo sviluppo dell'individuo stesso -ndt), ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione"

L'Accordo precisa, sempre al punto tre, che persone diverse sottoposte a situazioni simili possono reagire in maniera diversa, sottolineando inoltre il fatto che lo stress non è di per sé una malattia, ma una esposizione prolungata allo stress può indurre problemi di salute nella persona nonché ridurne la sua efficienza.

Al punto quattro, “individuazione dei problemi di stress da lavoro”, viene riconosciuta la complessità della valutazione del fenomeno stress. L’Accordo fornisce indicazioni non esaustive sui potenziali indicatori di stress ed individua quattro fattori da analizzare durante la valutazione stessa:

1. l’organizzazione e i processi di lavoro (pianificazione dell’orario di lavoro, grado di autonomia, carico di lavoro, ecc.)
2. le condizioni e l’ambiente di lavoro (esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.)
3. la comunicazione (incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.)
4. i fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.).

L’Accordo al punto cinque “Responsabilità dei datori di lavoro” sottolinea che la valutazione di tutti i rischi, così come la valutazione dello stress lavoro-correlato, è in capo al datore di lavoro in base alla direttiva quadro 89/391/CEE.

Vengono inoltre date indicazioni su come prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress da lavoro correlato, misure che secondo l’Accordo possono essere collettive, individuali o tutte due insieme.

Queste misure possono comprendere:

- “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 data inoltre la possibilità al datore di lavoro di ricorrere, se vi è la necessità, a competenze esterne in conformità alle leggi europee e nazionali, ai contratti collettivi e alle prassi.

Infine va precisato che l'Accordo europeo non riguarda né la violenza sul lavoro, né la sopraffazione sul lavoro, né lo stress post-traumatico.

L'Accordo quadro europeo sullo stress sul lavoro viene recepito dallo stato Italiano con l'Accordo Interconfederale del 09 giugno 2008 che pone l'attenzione sullo stress come possibile fattore di rischio. Nell'Accordo Interconfederale viene precisata la definizione e rimarcata la necessità di un percorso specifico di valutazione, nonché gestione del rischio stress lavoro correlato, pienamente integrato nel generale processo di valutazione dei rischi.

L'attuale quadro normativo di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, costituito Decreto Legislativo 09 aprile 2008, n. 81, visto l'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 ed il citato Accordo Interconfederale, ha specificamente individuato lo "stress lavoro-correlato" come uno dei rischi oggetto della valutazione:

Articolo 28 comma 1: "La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), 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 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."

Va sottolineato che nell'articolo la definizione di stress lavoro-correlato viene rinviata ai contenuti dell'Accordo Europeo ed il precetto generico dell'articolo stesso che non dà alcuna indicazione in merito alle modalità ovvero contenuti minimi della valutazione di un rischio "emergente". Di fatto al successivo comma del D.Lgs. 81/2008, dell'articolo in questione, viene precisato che la valutazione dello stress lavoro-correlato, deve essere effettuata nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla Commissione

consultiva permanente per la sicurezza sul lavoro.

Il Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro è comunque ricco di precisazioni ovvero disposizioni in merito ad una corretta “organizzazione del lavoro” ed adeguate “condizioni ergonomiche” dell’ambiente di lavoro, fattori molto importanti per la garanzia del benessere psicosociale dei lavoratori dipendenti.

2.2 Lettera circolare del 18 novembre 2010 della Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro

In attuazione delle disposizioni di cui all’articolo 6, comma 8, lettera m-
quater, e all’articolo 28, comma 1-bis, del Decreto Legislativo 09 aprile
2008, n. 81 e s.m.i., la Commissione Consultiva permanente per la salute
e sicurezza sul lavoro approvò, con la riunione del 17 novembre 2010,
le indicazioni per la valutazione dello stress lavoro correlato: lettera cir-
colare del 18 novembre 2010.

Veniva così fornito, in anticipo rispetto al termine di legge (31 dicembre
2010), ai datori di lavoro pubblici e privati un essenziale strumento di
indirizzo ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni di legge in
materia di tutela del rischio stress lavoro-correlato.

La circolare può essere divisa in quattro parti così suddivise:

1. Quadro normativo di riferimento, finalità e struttura del documento
2. Definizioni e indicazioni generali
3. Metodologia
4. Disposizioni transitorie e finali

La prima parte, intitolata “Quadro normativo di riferimento, finalità e struttura del documento”, ha una funzione di presentazione e spiegazione delle ragioni per le quali detta circolare è stata prodotta. In questa sede viene, inoltre, precisato che queste indicazioni metodologiche sono state redatte tenendo conto dell’ampia produzione scientifica disponibile sul tema secondo criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, sottolineando che il “percorso metodologico descritto nella circolare rappresenta il livello minimo di attuazione dell’obbligo di valutazione del rischio stress lavoro correlato per tutti i datori di lavoro pubblici e privati”.

Nella seconda parte, “Definizioni e indicazioni generali”, la circolare, come prima cosa, definisce lo stress lavoro-correlato così come recepito

dall'Accordo Interconfederale:

“Lo stress è 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.”

In secondo luogo viene specificato che la valutazione da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e che deve essere effettuata dal datore di lavoro che si deve avvalere della collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del medico competente (MC), ove nominato, e la preventiva consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLSTerritoriale). Inoltre il percorso metodologico utilizzato, per la identificazioni dei fattori di rischio stress lavoro-correlato, deve essere preliminarmente indicato così da poter pianificare e realizzare le misure di eliminazione ovvero riduzione degli eventuali fattori di rischio individuati. Infine viene data la possibilità di effettuare la valutazione per gruppi omogenei di lavoratori che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che il datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale.

Nella terza parte, “Metodologia”, viene innanzitutto disposto che la valutazione si deve articolare in due fasi ben distinte e conseguenti:

1. *valutazione preliminare* sempre obbligatoria
2. *valutazione approfondita* che diventa obbligatoria nel caso in cui la valutazione preliminare rilevi elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate, dal datore di lavoro, risultino inefficaci.

Secondo la circolare, la valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi, numericamente apprezzabili e quanto meno appartenenti a tre distinte famiglie:

- I. eventi sentinella (indici infortunistici; assenza per malattia; turnover; ecc.)
- II. fattori di contenuto del lavoro (ambiente di lavoro; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; ecc.)
- III. fattori di contesto del lavoro (ruolo nell'ambito dell'organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; ecc.).

In questa fase, la circolare prevede che, la rilevazione degli indicatori deve essere oggettiva e ove possibile numericamente apprezzabile ed essere effettuata mediante l'utilizzo di liste di controllo.

Nel caso in cui, in un ambiente di lavoro, si renda necessaria la valutazione approfondita, la circolare del 18 novembre 2010 dispone che essa sia una valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, anche attraverso strumenti quali questionari, focus group, interviste semi-strutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori precedentemente indicati per la valutazione preliminare. Viene inoltre precisato che nelle imprese fino a cinque lavoratori, come strumento di valutazione approfondita, il datore può utilizzare modalità che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori (es. riunioni).

La quarta ed ultima parte, intitolata "disposizioni transitorie e finali", chiarisce e precisa la data di decorrenza dell'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato, sia per i datori di lavoro che per l'organo di vigilanza ai fini di eventuali provvedimenti di propria competenza:

"La data del 31 dicembre 2010, di decorrenza dell'obbligo previsto dall'articolo 28, comma 1-bis, del D.Lgs. 81/2008, deve essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione ai sensi delle presenti indicazioni metodologiche. La programmazione temporale delle suddette attività di valutazione e l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi. Gli organi di vigilanza, ai fini dell'adozione di provvedimenti di propria competenza, terranno conto della decorrenza e della programmazione temporale di quel precedente periodo."

In questa stessa sezione è altresì evidenziato che i datori di lavoro che avevano già provveduto ad effettuare la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, prima dell'approvazione di queste indicazioni e coerentemente ai contenuti dell'Accordo Europeo del 09 giugno 2008, non devono ripetere l'indagine, ma sono unicamente tenuti ad aggiornarla nei casi previsti dell'articolo 29, comma 3 del D.Lgs. 81/2008.

2.3 Interpelli in merito alla Circolare del 18 novembre 2010 della Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro

A seguito della Circolare del 18 novembre 2010 sono stati inviati al Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali, due interpelli : il primo da parte del Consiglio Nazionale degli Ordini degli Psicologi ed il secondo da parte della Federazione Italiana Metalmeccanici.

Il primo quesito ha chiarito che nella valutazione "preliminare" è pos-

sibile utilizzare strumenti propri della valutazione “approfondita”, al fine di permettere al datore di lavoro di meglio identificare con maggior precisione gli interventi da adottare in concreto.

Nel secondo quesito la Commissione per gli interPELLI del Ministero del Lavoro ha chiarito che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione del rischio, sottolineando che tale valutazione rientra negli adempimenti non delegabili del datore di lavoro (art. 17 D.Lgs. 81/2008).

2.4 Indicazioni e linee guida in materia di stress da lavoro-correlato a livello Nazionale e Regionale

Sul territorio Nazionale, successivamente alla pubblicazione della circolare di cui al paragrafo 2.4, sono state pubblicate, da vari enti, indicazioni nonché linee guida in merito alla valutazione dello stress lavoro-correlato. Seppur vero che la Circolare ha chiarito e definito gli elementi cardine su chi il datore di lavoro deve basare la valutazione del rischio stress all'interno del luogo di lavoro, molti erano ancora i punti di incertezza che il datore stesso al momento della messa in opera della valutazione doveva affrontare.

Vengono qui citate e prese brevemente in considerazione due di questi documenti utili al fine di effettuare una corretta ed adeguata valutazione del rischio stress lavoro-correlato, ricordando che tali strumenti devono essere intesi come indicazioni e non ovviamente disposizioni di legge.

Il primo documento:

“Stress lavoro-correlato - Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali” del Comitato Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro del gennaio 2012.

Nell'ambito del Coordinamento Interregionale, le regioni e le province autonome, hanno ravvisato la necessità di produrre questo documento, elaborato sotto forma di FAQ (Frequently Asked Questions). Gli argomenti trattati riguardano: definizioni di stress e terminologia chiave per la trattazione dell'argomento, i requisiti minimi che le valutazioni devono soddisfare: i criteri per l'individuazione delle azioni correttive, alcune indicazioni sul Ruolo del Servizio di Prevenzione e Sicurezza, nonché i criteri per il controllo delle aziende da parte degli organi di vigilanza. Questi criteri sono stati utilizzati per la conduzione nonché la costruzione degli strumenti utilizzati in questa indagine.

Il secondo documento:

“Valutazione del rischio stress lavoro-correlato indicazioni generali esplicative sulla base degli atti normativi integrati” - Decreto n° 10611 del 15 novembre 2011 della Regione Lombardia.

Il laboratorio Regionale “Stress lavoro correlato” ha elaborato, e successivamente approvato, nel corso del triennio 2008-2011, in armonia con le procedure del Piano regionale 2008-2010 e riconfermate del Piano regionale 2011-2013, il documento: “Valutazione del rischio stress lavoro-correlato indicazioni generali esplicative sulla base degli atti normativi integrati”.

Questo documento concorre, per la problematica in questione, al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- ricondurre i riferimenti normativi e le indicazioni metodologiche ad un quadro articolato e quindi non semplicistico, ma sicuramente armonico ed integrato
- accompagnare il percorso valutativo in atto presso le imprese chiarendo in particolare le caratteristiche intrinseche della fase di valutazione preliminare e, qualora necessaria, della fase di valutazione approfondita prevista dagli indirizzi della Commissione Consultiva
- dare indicazioni per l’applicazione di metodi e strumenti opportuni per il percorso di Valutazione del rischio SLC, evitando quelli che potrebbero risultare inadeguati
- fornire utili suggerimenti per un percorso di valutazione e gestione del rischio SLC praticabile e fattibile anche da parte delle piccole imprese
- valorizzare il contributo delle Linee di Indirizzo della Regione Lombardia come utile riferimento in termini di “metodi” e “criteri” di approccio al percorso valutativo.

Il documento, per il raggiungimento degli obiettivi qui sopra elencati, si articola in quattro punti:

1. focus sull’esigibilità: vengono qui sintetizzati alcuni passaggi di rilievo nella rilettura nonché analisi dei tre i riferimenti normativi che qui vengono definiti come “triangolo” dell’esigibilità: il titolo I del Decreto Legislativo 8 aprile 2008 81, la circolare del 18 novembre 2010 della Commissione Consultiva permanente per la salute e

sicurezza sul lavoro e l'Accordo Interconfederale del 2008

2. criteri, metodi e strumenti per un “buon percorso” (good practice) di VdR: in questo punto vengono affrontati criteri, metodi e strumenti cercando di dare un riferimento per effettuare un “buon percorso” di valutazione del rischio

3. indicazioni di “arricchimento del percorso” (best practice): in questo ultimo punto viene rimarcato come il favorire percorsi, attinenti alla sfera della libera discrezionalità aziendale ed ispirati al principio di responsabilità sociale, orientati alle best practice, siano utili ad un raggiungimento ottimale degli obiettivi richiesti dalla normativa.

2.5 “I rischi da stress lavoro-correlato nella scuola. Metodo operativo completo di valutazione e gestione.” – Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca Ufficio scolastico Regionale per il Veneto

Questo documento, prodotto dall’Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto (USRV) in collaborazione con il Gruppo regionale SPISAL, fornisce un metodo completo per la valutazione e la gestione dei rischi da stress da lavoro-correlato e, a differenza dei precedenti, è specifico per l’ambito scolastico.

Il documento si divide in dieci sezioni:

1. descrizione generale del metodo: il documento descrive e commenta brevemente la metodologia che sarà approfondita nelle sezioni successive
2. il gruppo di valutazione (GV): elenca le figure che dovrebbero fare parte del GV dando inoltre indicazioni in merito ai compiti che il gruppo dovrebbe assolvere
3. la griglia di raccolta dei dati oggettivi: viene proposta ed illustrata la griglia per la raccolta dei dati oggettivi
4. la check list: viene data spiegazione di uno strumento utile ad indagare tre aree ovvero l’ambiente, il contesto ed il contenuto del lavoro
5. valutazione complessiva e individuale del livello di rischio: viene proposta una tabella utile per interpretare i risultati ottenuti dall’impiego degli strumenti di cui ai due punti precedenti (3, 4) ed al

fine di dare indicazioni in merito alle conseguenti “azioni da mettere in atto”

6. uso della check list per le azioni correttive e di miglioramento: vengono illustrate ulteriori indicazioni in merito al punto precedente

7. il pacchetto formativo: il documento fornisce in questa sezione indicazioni nonché materiale utile a formare il personale, sottolineando e motivando l'importanza di avere lavoratori coscienti del rischio specifico

8. l'aggiornamento del DVR: indica la conseguenza della valutazione effettuata

9. strumenti per la valutazione approfondita: infine vengono forniti quattro questionari per la valutazione approfondita (docenti, amministrativi, ausiliari e tecnici)

10. allegati.

2.6 Linee operative di indirizzo in materia di stress da lavoro-correlato elaborate nell'ambito del Comitato Provinciale ex art. 7 del D.Lgs 81/08 della provincia di Pavia

Il Servizio PSAL di Pavia ha ritenuto opportuno trattare l'argomento anche a livello del Comitato Provinciale ex articolo 7 del D.Lgs. 81/2008 costituendo, nel novembre 2010, un gruppo di lavoro “stress lavoro-correlato”.

Il gruppo di lavoro ha prodotto delle linee di indirizzo, pubblicate il 04 aprile 2011 sul sito www.asl.pavia.it. Questo documento voler essere un strumento operativo per la valutazione del rischio specifico fornendo indicazioni utili e pratiche, precisando però che tali indicazioni vanno intese come requisiti minimi e non esaustivi.

Obiettivi, strumenti e metodi d'indagine

Obiettivo principale dell'indagine è stato quello di analizzare e valutare la corretta applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed in particolare la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato nel comparto "scuola" della provincia di Pavia. Lo studio ha consentito inoltre, mediante l'utilizzo di appositi metodi e strumenti associati alla tradizionale attività di vigilanza, di rendere i controlli più efficaci attraverso la determinazione di criteri di priorità dell'azione di controllo.

Gli strumenti utilizzati hanno permesso di individuare le singole aziende (scuole) in cui è stato opportuno approfondire l'attività di vigilanza sulla base di una graduazione preliminare del campione di scuole da sottoporre a controllo basata su evidenze oggettive e su reali situazioni di criticità.

L'analisi approfondita dei dati raccolti ha consentito inoltre all'UOC PSAL di individuare eventuali ed ulteriori interventi in termini di prevenzione, promozione e assistenza alle imprese del settore.

Infine il lavoro, attraverso le giornate di incontro sia con i dirigenti che con gli RLS, ha favorito la diffusione e l'approfondimento delle conoscenze in tema di stress lavoro correlato.

Tenuto conto delle ultime due indagini della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro di Dublino, che evidenziano come tra i lavoratori dell'Unione europea il problema «stress» risulti al primo posto insieme ai disturbi muscolo-scheletrici, il lavoro rientra appieno tra gli obiettivi e conseguenti azioni indicate sia nel "Piano regionale 2014-2018 per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" (Deliberazione N° X/1104 Seduta del 20/12/2013 in aderenza ai documenti di pianificazione nazionale e regionale che rappresentano la cornice normativa di riferimento e nella "Deliberazione n. X/1185 - Determinazioni in ordine alla gestione del servizio socio sanitario regionale per l'esercizio 2014") sia tra gli obiettivi del Piano Nazionale della Prevenzione 2014 - 2018.

3.1 Il contesto dell'indagine

L'indagine è stata programmata ed effettuata nell'ambito delle attività di controllo dell'Unità Operativa Complessa Prevenzione e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro (UOC PSAL) dell'ASL di Pavia.

L'obiettivo della UOC PSAL è finalizzato, sulla base di direttive europee, mandati legislativi nazionali e regionali, al raggiungimento di uno degli scopi fondamentali della sanità italiana e in specifico lombarda ovvero il miglioramento della qualità della vita della persona.

Dal momento che ognuno trascorre la maggior parte della sua giornata in ambiente di lavoro diventa determinante al raggiungimento di tale fine garantirne la sicurezza e la salute negli ambienti di lavoro.

La funzione di questa Unità è quella di contribuire a prevenire le malattie, gli infortuni ed i disturbi che possono essere causati dall'attività lavorativa.

La UOC PSAL concorre alla realizzazione di condizioni sicure ed igieniche per la salute dei lavoratori mediante attività di vigilanza, assistenza, informazione ed indirizzo; l'Unità valorizza la partecipazione, l'ottenimento di tale obiettivo generale, di tutti i soggetti interessati (Istituzioni, Associazioni degli imprenditori e dei lavoratori, datori di lavoro, servizi di prevenzione e protezione aziendali, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, medici competenti, area della consulenza, ecc.). Con l'intento di mettere in atto gli obiettivi di cui al paragrafo precedente, a partire dal mese di aprile 2014 si è costituito un gruppo di lavoro composto da diversi operatori del Servizio PSAL che hanno progettato, programmato e realizzato l'indagine.

3.2 Il campione selezionato

La scelta del comparto "scuola" è stata dettata, in primo luogo, dalle reali problematiche segnalate dai lavoratori del comparto, negli anni, al Servizio PSAL della provincia di Pavia.

Inoltre, come già ampiamente spiegato nel primo capitolo, la letteratura indica il comparto scuola come uno degli ambienti di lavoro più a rischio stress lavoro-correlato a livello mondiale. Considerato pertanto il rischio da stress lavoro-correlato come "emergente", il servizio ha inteso capire le modalità con cui i dirigenti scolastici, in qualità di datori di lavoro, hanno affrontato il problema.

Si è deciso di affrontare l'attività di controllo sulla quasi totalità del comparto presente sul territorio provinciale pavese costituendo un cam-

pione rappresentato da tutti gli istituti comprensivi, gli istituti secondari II grado, le scuole paritarie ed i centri professionali della provincia di Pavia. Vista la numerosità relativamente contenuta (78) delle scuole sopra citate presenti in tutta la provincia di Pavia, si è stabilito di effettuare l'indagine sull'intera popolazione di riferimento.

E' stato, pertanto, costituito un campione numericamente rappresentativo e abbastanza omogeneo da un punto di vista organizzativo, facile da confrontare nei dati ed avere così un risultato attendibile. Più precisamente il campione oggetto dell'indagine risulta composto da 78 scuole di cui:

- n. 36 Istituti Comprensivi
- n. 17 Istituti Secondari II grado
- n. 10 Scuole Paritarie
- n. 15 Centri Professionali

3.3 Le fasi dell'indagine

L'indagine è stata condotta in differenti e successive fasi che hanno tenuto conto, oltre che dell'aspetto più prettamente di vigilanza, anche di un'attività di sostegno all'impresa-scuola attraverso la valorizzazione, la promozione e la diffusione di buone pratiche e percorsi virtuosi di autocontrollo.

Di seguito verranno descritte le diverse fasi dell'indagine.

Fase 1- Incontro con i dirigenti scolastici

La prima fase ha avuto inizio il 5 maggio 2014, con l'invio a tutti dirigenti scolastici delle scuole della provincia, di una lettera con cui gli stessi venivano invitati ad un incontro presso la sala convegni dell'ASL di Pavia dal titolo "Incontro sui rischi da stress lavoro correlato nella scuola – metodo operativo di valutazione e gestione".

All'apertura del meeting è stata presa nota, mediante un registro, dei partecipanti ed è stato consegnato loro un questionario di "autovalutazione stress lavoro-correlato" da restituire successivamente in tempi prefissati.

Gli operatori del servizio PSAL hanno, in un primo momento, illustrato la problematica relativa alla valutazione dello stress lavoro-correlato affrontando il tema sia da un punto di vista normativo che scientifico.

Al fine di agevolare la comprensione degli argomenti e il conseguente obbligo normativo da parte dei dirigenti scolastici, gli operatori hanno spiegato i punti cardine del percorso valutativo e le diverse tipologie di

strumenti. Sono state, inoltre, presentate e diffuse le linee di indirizzo in merito redatte da un gruppo di lavoro costituito nell'ambito del Comitato Provinciale ex art. 7 del D.Lgs. 81/2008 di Pavia nonché altro materiale utile per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Successivamente si è illustrato il "questionario di autovalutazione stress lavoro-correlato", consegnato inizialmente, e sono state fornite istruzioni per una corretta compilazione.

Tra le indicazioni, anche quella della data di consegna del questionario, compilato e firmato da parte di ogni dirigente scolastico, al Servizio PSAL dell'ASL di Pavia e precisamente entro il giorno 30 giugno 2014. Questa nota, insieme ai punti fondamentali per una corretta valutazione del rischio stress trattati durante l'incontro, sono stati riassunti in una lettera di accompagnamento allegata al questionario. È stata, altresì, illustrata la modalità di programmazione della vigilanza successiva all'invio del questionario compilato, specificando che per prime sarebbero state oggetto di controllo in vigilanza le scuole che non avrebbero consegnato nei tempi previsti il questionario compilato e, successivamente, quelle scuole da cui sarebbero emerse criticità dalla valutazione di quest'ultimo. Per ultime sarebbero state sorteggiate cinque scuole dall'esito positivo del questionario per una riconferma di quanto compilato.

A tutte le scuole non partecipanti al primo incontro e a quelle presenti ma che non avevano rispettato il primo termine di consegna del "questionario di autovalutazione", si è proceduto ad inviare il medesimo questionario accompagnato da una lettera di presentazione e fissando come nuovo ed ultimo termine di consegna il giorno 02 luglio 2014.

Fase 2 - Raccolta e valutazione dei dati relativi al "Questionario autovalutazione scuole stress lavoro-correlato"

L'inizio di questa seconda fase è coincisa con il secondo ed ultimo termine per la riconsegna del questionario. Contemporaneamente sono state individuate le scuole che non avevano provveduto, entro i termini prestabiliti, a inviare il questionario compilato. Questo ha consentito di identificare un primo gruppo di scuole su cui effettuare l'attività di vigilanza tradizionale con sopralluogo in tempi brevi.

Si è quindi proceduto ad effettuare la valutazione dei questionari e la loro classificazione mediante una scala di valutazione ed una tabella di range-punteggi e di raccogliere tutti i dati in una tabella Excel per la successiva analisi dei dati.

Questa fase centrale del lavoro ha permesso di avere la situazione del

comparto nonché favorire una programmazione a step della vigilanza. Di fatto, come precedentemente stabilito, si è data precedenza alle scuole che non avevano riconsegnato il questionario inserendole nella prima fase della vigilanza.

In una seconda fase, saranno oggetto di vigilanza le scuole in cui sono state evidenziate, mediante la valutazione dei questionari, carenze e/o mancanze relative alla normativa vigente e per ultime cinque scuole dall'esito positivo del questionario sorteggiate per una riconferma di quanto compilato.

Fase 3 - Prima fase di vigilanza nelle scuole

Durante questa fase dell'indagine si è proceduto ad effettuare sopralluoghi in vigilanza allo scopo di esaminare la documentazione prodotta dalle scuole oggetto delle ispezioni in merito alla valutazione rischio da stress lavoro correlato.

Le scuole interessate da questa prima fase, ottobre - dicembre 2014, sono quelle che non hanno riconsegnato il "questionario di autovalutazione" entro la data termine fissata per il 02 luglio 2014. Questa modalità di programmazione della vigilanza era stata precisata, all'inizio dell'indagine, a tutti i dirigenti scolastici all'ultimo paragrafo delle lettere di accompagnamento al questionario stesso.

Fase 4 - Incontro con gli RLS

Nel processo di valutazione da stress lavoro-correlato, così come espressamente indicato dall'Accordo Europeo del 2004, occorre sentire i lavoratori e/o il loro rappresentante (RLS/RLST) coinvolgendoli fin dalle fasi iniziali della valutazione anche in considerazione dell'obbligatorietà dell'informazione e della formazione prevista per legge. L'RLS/RLST, in ogni caso e indipendentemente dal suo coinvolgimento nella specifica valutazione dello stress, deve essere comunque consultato preventivamente e tempestivamente come previsto all'art. 50 del D.Lgs. 81/2008. Visto quanto detto sopra, ritenendo il Servizio l'RLS/RLST una figura importante ai fini di una valutazione del rischio da stress lavoro-correlato veritiera ed utili ai fini preventivi, si è pensato di organizzare un incontro invitando, mediante lettera di invito tutti gli RLS/RLST delle scuole oggetto dello studio al fine di comprendere il loro reale grado di coinvolgimento in questa valutazione. L'evento, dal titolo "Rischio stress lavoro-correlato nella scuola. Incontro con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza" della durata di quattro ore, si è svolto presso la sala

convegni dell'ASL di Pavia.

All'inizio dell'incontro è stata presa nota, mediante un registro presenze, dei partecipanti all'incontro ed è stato consegnato ad ogni RLS il "Questionario conoscitivo indirizzato agli RLS: stress lavoro-correlato nelle scuole". Durante la prima parte dell'evento è stato presentato il questionario al fine di poter immediatamente procedere alla compilazione dello stesso in maniera autonoma ed anonima. Al termine di questa fase i questionari sono stati raccolti per permettere di effettuare una prima analisi di alcune delle domande presenti. In seguito si è proceduto ad effettuare una lezione frontale con introduzione al tema dello stress lavoro-correlato e, più precisamente, in merito alla normativa di inquadramento nonché delle linee guida ASL Pavia e altro materiale utile per la valutazione del rischio stress.

L'ultima ora dell'incontro è stata dedicata alla presentazione dei dati raccolti con il questionario somministrato ed elaborati in tempo reale, i quali sono stati confrontati con i dati forniti precedentemente dai dirigenti scolastici.

L'evento è stato considerato valido ai fini dell'aggiornamento obbligatorio previsto per legge dal D.Lgs. 81/2008, ed è stato rilasciato ad ogni partecipante il relativo attestato.

Fase 5 - Analisi statistica dei dati

Come ultima fase si è proceduto ad effettuare un'analisi di statistica descrittiva di tutti i dati raccolti mediante la lettura dei registri presenze, la valutazione dei due questionari somministrati e i risultati della prima fase di vigilanza, sintetizzando le variabili, quantitative e qualitative, mediante l'utilizzo delle frequenze assolute (cumulate) e/o delle percentuali e rappresentandole in tabelle o grafici (istogrammi, istogrammi in pila o a torta).

Fase 6 - Seconda e terza fase di vigilanza nelle scuole

Sulla base dei risultati dell'indagine, il servizio, UOC PSAL procederà con la seconda e terza fase di vigilanza nelle scuole, per la verifica della valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle scuole come previsto dal progetto. La seconda fase di vigilanza interesserà le scuole rientranti in una prima fascia individuata mediante la "tabella range-punteggi" (vedi cap. 3.4), mentre la terza fase interesserà cinque scuole sorteggiate dalla seconda fascia di cui sempre alla precedente tabella.

3.4 Gli strumenti dell'indagine

Il “registro presenze” dell'incontro del 20 maggio 2014

Il “registro presenze” relativo all'incontro con i dirigenti scolastici ha permesso una registrazione semplice ed immediata di alcune informazioni utili al corretto svolgimento dell'indagine ed a fini statistici.

Sono state raccolte le seguenti informazioni:

- cognome e nome / firma: dati essenziali per l'identificazione della persona che ha partecipato all'incontro
- e-mail/telefono: utile per avere a disposizione contatti di una persona a cui poter far riferimento durante eventuali problematiche sorte successivamente e durante l'indagine
- qualifica: dato importante per capire l'effettiva partecipazione all'incontro direttamente da parte dei datori di lavoro (dirigenti scolastici). Il dato risulta utile a comprendere il reale livello di percezione da parte dei dirigenti scolastici del loro ruolo attivo e diretto nella valutazione e gestione del rischio stress e all'opposto la loro propensione a delegarlo
- istituto scolastico/centro di formazione professionale: informazione chiave in quanto necessaria a verificare quali delle 78 scuole invitate ha partecipato all'incontro
- sede: informazione aggiuntiva a quella precedente per evitare confondimenti tra istituti/centri di formazione professionale
- n. di questionari: questo dato è stato richiesto al fine di capire quanti questionari sono stati ritirati. Alcune persone intervenute di fatto rappresentavano più scuole.

Questo strumento, ha consentito inoltre di individuare gli istituti/centri di formazione che non avevano partecipato all'incontro e poter inviare loro il questionario via posta.

Il “Questionario di autovalutazione: stress lavoro-correlato”

Il “questionario di autovalutazione stress lavoro-correlato” indirizzato ai datori di lavoro è stato creato con l'intento di analizzare e valutare la corretta applicazione della vigente normativa per il rischio stress lavoro-correlato nel comparto “scuola” della provincia di Pavia.

Come precedentemente detto è stato somministrato a tutti i dirigenti

scolastici reggenti nel territorio pavese. L'utilizzo di questo strumento ha permesso di avere un quadro generale della situazione così da poter definire, in seguito, i provvedimenti da adottare laddove fosse risultato necessario un intervento correttivo.

I quesiti contenuti nel questionario di autovalutazione sono stati elaborati tenendo conto dei requisiti minimi richiesti per legge dal D.Lgs. 81/2008 e dalla Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 novembre 2010 nonché delle indicazioni del "Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro" del gennaio 2012.

Il questionario si divide in due macro aree: la prima denominata "assetto organizzativo" utile a ottenere informazioni generali per capire quale scuola abbia compilato il questionario, quali figure siano presenti nella sua organizzazione, la numerosità dei lavoratori divisi per qualifica professionale ed infine, se la scuola abbia o meno redatto un documento di valutazione dei rischi.

La seconda parte intitolata "valutazione del rischio stress lavoro correlato" è più specifica e mirata ad indagare le azioni di prevenzione ed eventualmente di intervento, messe in atto dall'azienda (scuola) al fine di eliminare ovvero ridurre il rischio da stress lavoro-correlato.

Il questionario si compone di cinque sotto sezioni nelle quali si articolano una serie di domande atte ad indagare l'effettiva applicazione della normativa, delle indicazioni ministeriali o regionali:

“azioni preparatorie al percorso di valutazione”

“valutazione preliminare”

“valutazione approfondita”

“programma degli interventi di gestione del rischio”

“programma di monitoraggio nel tempo”.

**QUESTIONARIO DI AUTOVALUTAZIONE:
STRESS LAVORO-CORRELATO**

(art. 1 D.Lgs. 81/08, Accordo Europeo, Documento Commissione Consultiva)

ISTITUTO/ CENTRO DI FORMAZIONE _____

INDIRIZZO SEDE PRINCIPALE _____

Tel. _____ e-mail _____

DIRIGENTE SCOLASTICO _____ e-mail _____

ASSETTO ORGANIZZATIVO

FIGURE PROFESSIONALI	NOMINATIVO	E MAIL	TELEFONO
Datore di Lavoro			
Responsabile Servizio Prevenzione Protezione (RSPP)			
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)*			
Medico Competente (MC)			
Eventuale Consulente per rischio stress			

**in caso di più RLS indicare un solo nominativo di riferimento*

SUDDIVISIONE LAVORATORI

Insegnanti n° _____
Amministrativi n° _____
Tecnici n° _____
Collaboratori scolastici n° _____
Altri (specificare) n° _____

VALUTAZIONE DEI RISCHI art. 17 comma 1 lettera a)

D1 - Esiste il documento di valutazione dei rischi? si no

D1.1 - Data ultimo aggiornamento _____

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Azioni preparatorie al percorso di valutazione del rischio

D2 - Il percorso metodologico e di programmazione della valutazione del rischio stress lavoro-correlato è stato deciso dal datore di lavoro e concordato in sede di:

- a) riunione periodica (ex art.35 D.Lgs. 81/08)
- b) uno o più riunioni specifiche convocate dal Datore di Lavoro
- c) altro, specificare _____

D3 - Le attività di valutazione sono state effettuate ricorrendo a:

- a) team interno
- b) team interno + consulenza esterna
- c) solo consulenza esterna

D4 - Nel caso sia stato individuato un team interno, quali figure sono state coinvolte?

- a) RSPP
- b) MC
- c) RLS
- d) lavoratori
- e) altro, specificare: _____

D5 - Il management (datore lavoro, dirigenti/preposti) è stato preliminarmente formato sul rischio da stress lavoro-correlato? sì no

D6 - Sono state effettuate iniziative di sensibilizzazione/ informazione/formazione dei lavoratori sul rischio stress lavoro-correlato e sulla necessità di effettuare il percorso di valutazione? sì no

D6.1 - Se sì, con quale modalità:

- a) Incontri la cui conduzione è stata effettuata da: _____
- b) Corsi
- c) Distribuzione di manuali informativi sullo stress lavoro-correlato
- d) Altre modalità _____

Valutazione preliminare

D7 - Rilevazione di indicatori oggettivi: sì no

D7.1 - Effettuata da (specificare) _____

Sono stati raccolti:

D7.2 - Eventi sentinella relativi agli ultimi _____ anni

D7.3 - (Indicare quali): _____

D7.4 - Fattori di contenuto del lavoro (Indicare quali):

D7.5 - Fattori di contesto del lavoro (Indicare quali):

D8 - In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto sono stati sentiti i lavoratori e/o i loro rappresentanti? si no

D9 - Se sì

- a) tutti i lavoratori b) un campione rappresentativo c) solo il/gli RLS

D9.1 - Modalità(specificare) _____

D9.2 - La rilevazione degli indicatori oggettivi è stata effettuata tramite:

- a) La compilazione di liste di controllo (indicare quali) _____
b) L'osservazione diretta degli elementi di rischio con relativa relazione scritta

D9.3 - Se sono stati individuati dei gruppi omogenei di lavoratori esposti, essi sono stati considerati in base a:

- a) sede b) qualifica c) altro: _____

D10 - Il medico competente ha comunicato al datore di lavoro i dati sanitari anonimi collettivi connessi a stress lavoro-correlato ? si no

D11 - La valutazione ha riguardato tutte le figure professionali di tutti i plessi scolastici/sedi? si no

D12 - Dalla valutazione preliminare sono emersi elementi di rischio stress lavoro correlato? si no

D12.1 - Se no, è stato previsto un programma di monitoraggio nel tempo? si no

D12.2 - Se sì, è stato elaborato un programma di interventi correttivi? si no

D13 - Gli interventi effettuati sono risultati efficaci nel ridurre il rischio? si no

D13.1 - Con quale modalità è stata valutata l'efficacia degli interventi? _____

D14 - Qualora gli interventi non siano risultati efficaci nel ridurre il rischio è stata effettuata la valutazione approfondita? si no

Valutazione approfondita

D15 - Valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori effettuata con:

- a) incontri di gruppo (riunioni, gruppi di attenzione, focus-group)
b) colloquio/intervista semistrutturata con i lavoratori
c) questionari sulla percezione dello stress lavoro-correlato*
*specificare quale /quali questionari sono stati utilizzati

D16 - La valutazione della percezione soggettiva è stata effettuata su tutti i lavoratori o su un campione rappresentativo? Specificare:

- a) tutti i lavoratori
b) campione rappresentativo (indicare la % dei lavoratori coinvolti) _____ %
c) gruppo/ omogeneo/ (es. per sede, qualifica) indicando quale/i

D17 - Da chi è stata effettuata la valutazione della percezione soggettiva?

Programma degli interventi di gestione del rischio

D18 - Sulla base degli esiti della valutazione del rischio sono stati programmati i seguenti interventi di :

- a) nessun intervento di gestione, solo un programma di monitoraggio periodico
 - b) percorsi di formazione post-valutazione
 - c) miglioramento del sistema di comunicazione
 - d) procedure specifiche per il miglioramento organizzativo
 - e) interventi tecnici (ambientali, impiantistici, attrezzature, ecc.)
 - f) misure di supporto individuale e/o di gruppo
 - g) altri interventi (specificare)
-

D19 - Nella programmazione degli interventi è stata indicata la tempistica (inizio/termine previsto) di realizzazione? sì no

D20 - Se sì, indicare per ogni tipologia di intervento la tempistica programmata:

Programma di monitoraggio nel tempo

D21 - Sulla base degli esiti della valutazione del rischio sono state programmate azioni di monitoraggio nel tempo? sì no

D22 - Se sì, indicare con quali modalità, strumenti e periodicità:

Come indicato dalla Commissione Consultiva, le valutazioni del rischio da stress lavoro-correlato completate prima del 01/01/2011 sono da considerarsi valide purché rispettino i criteri e i metodi indicati dalla Commissione stessa.

D23 - E' il caso di questo Istituto/Centro Formazione ? sì no

D24 - L'attività di valutazione del rischio stress lavoro correlato con elaborazione del relativo documento: è stata conclusa è in corso

D25 - La valutazione del rischio stress lavoro correlato è stata integrata nel Documento di Valutazione dei Rischi dell'Istituto/Centro di Formazione? sì no

Il Datore di Lavoro

Data compilazione

Scala di valutazione e tabella range-punteggi del “Questionario di autovalutazione: stress lavoro-correlato nelle scuole”

La “scala di valutazione” è uno strumento creato al fine di individuare le scuole da inserire nella seconda fase di vigilanza. Attraverso questa valutazione oggettiva del questionario di autovalutazione è stato possibile determinare un ordine di precedenza delle scuole da ispezionare.

La “scala di valutazione” è stata costruita dividendo le venticinque domande, che compongono il questionario, in tre categorie:

I. categoria I: evidenziano una inottemperanza ad un preciso articolo normativo del D.Lgs. 81/2008. Ad ogni risposta sbagliata, appartenente a questa categoria, è stato assegnato un punteggio pari a cinque;

II. categoria II: evidenziano una mancata o incompleta applicazione delle indicazioni della Circolare del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali del 10 novembre 2010. Ad ogni risposta sbagliata, appartenete a questa categoria, è stato assegnato un punteggio pari a due;

III. categoria III: è stato assegnato un punto ad eventuali incongruenze riscontrate tra le domande delle tre categorie elencate. Sono, inoltre, state considerate incongruenze quelle emerse in contrasto con le indicazioni di “buon percorso (good practice)” di valutazione del rischio stress lavoro-correlato di Regione Lombardia (di cui al capitolo 2.4).

Scala di valutazione: "questionario di autovalutazione: stress lavoro-correlato"

Categorie	Domande										
I	D1	D2	D4	D6	D8	D10	D11	D19	D24	D25	
II	D7	D12	D13	D14	D15	D16	D18	D21	D23		
III	D3	D5	D9	D17	D20	D22					

Applicando la scala di valutazione, ad ogni questionario compilato è stato assegnato un punteggio. I questionari sono stati, successivamente, suddivisi in fasce a seconda del punteggio ottenuto mediante la valutazione (vedi tabella sottostante).

I fascia: gli istituti che rientrano in questa fascia saranno oggetto della seconda fase di vigilanza;

II fascia: gli istituti che rientrano in questa fascia saranno oggetto della terza fase di vigilanza: vengono sorteggiate 5 scuole dall’esito positivo del questionario per una riconferma dell’esito positivo.

Tabella range-punteggi

Fasce	Range Punteggi
I	Uguale o maggiore a 16 punti
II	Uguale o minore di 15 punti

Il “registro presenze RLS” dell’incontro del 15 gennaio 2015

Il “registro presenze RLS” è uno strumento creato per soddisfare più esigenze: permettere una registrazione semplice ed immediata di alcune informazioni utili per il corretto svolgimento dell’indagine, raccolta dei dati statistici e per il rilascio dell’attestazione di avvenuta formazione. Ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza occorsi all’incontro del 15 gennaio 2015, è stato chiesto di compilare detto registro con il quale sono state raccolte le seguenti informazioni:

- cognome, nome/firma: dati essenziali per l’identificazione della persona che ha partecipato all’incontro
- e-mail: utile per avere a disposizione un contatto della persona così da poterla contattare in caso di eventuali e successive problematiche e per la costituzione di una mailing list da parte del servizio
- qualifica: dato importante per capire la qualifica professionale degli RLS delle scuole che partecipano all’incontro
- istituto scolastico/centro di formazione professionale: informazione chiave in quanto utile per capire quali delle 78 scuole ha inviato il proprio RLS all’incontro

Il “Questionario conoscitivo indirizzato agli RLS: stress lavoro-correlato”

L’RLS è una figura chiave del processo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Questo strumento ha permesso di raccogliere informazioni relative alla sua formazione, percezione e conoscenza del rischio nonché del suo coinvolgimento nel processo di valutazione effettuato. Il “questionario conoscitivo indirizzato agli RLS: stress lavoro-correlato” (vedi sotto) è stato creato rivedendo e ristrutturando il questionario di autovalutazione creato per i Dirigenti scolastici al fine di poter effettuare un confronto dei dati raccolti tra i due questionari.

Il questionario si divide in tre macro aree: la prima denominata “informazioni generali” in cui vengono chieste precisazioni relative alla tipo-

logia di scuola per cui l'RLS svolge tale funzione e dati relativi la figura stessa.

La seconda parte denominata "lo stress lavoro-correlato" serve per indagare la formazione ed l'informazione ricevuta in merito dagli RLS.

La terza ed ultima parte denominata "la valutazione del rischio stress lavoro-correlato nel suo istituto" esplora le azioni di prevenzione e di riduzione del rischio specifico, messe in atto dalla scuola per cui il soggetto svolge la sua funzione.

Si precisa che questo questionario è stato fatto compilare in maniera anonima, scelta voluta dal Servizio PSAL al fine di favorire una redazione quanto più libera e veritiera senza il condizionamento della dichiarazione di appartenenza ad un istituto, ad ogni RLS è stato solamente chiesto di indicare la tipologia di istituto di appartenenza.

QUESTIONARIO CONOSCITIVO INDIRIZZATO AGLI RLS: STRESS LAVORO-CORRELATO NELLE SCUOLE

(art. 1 D.Lgs. 81/08, Accordo Europeo, Documento Commissione Consultiva)

INFORMAZIONI GENERALI

D1 - Tipologia istituto/centro di formazione:

- a) Istituto comprensivo;
- b) Istituto secondario di II grado;
- c) Scuola paritaria;
- d) Centro professionale;
- e) altro _____

D2 - Da quanto tempo ricopre l'incarico di RLS nel suo istituto? _____

D3 - Ha frequentato il corso di formazione di 32 ore previsto dall'art. 50 c. 1 lettera g) del D.Lgs. 81/08? sì no

LO STRESS LAVORO-CORRELATO

D4 - E' al corrente che il D.Lgs. 81/08 prevede l'obbligatorietà di valutare il rischio da stress lavoro-correlato? sì no

D5 - Ha mai frequentato corsi specifici in materia di stress lavoro correlato? sì no
Se sì, indicare da chi era stato organizzato il corso: _____

D6 - Secondo lei, affinché la valutazione dello stress lavoro correlato sia efficace, chi dovrebbe effettuare tale valutazione? (indicare anche più figure)

- a) datore di lavoro;
- b) Responsabile del Servizio Prevenzione Protezione (RSPP);
- c) medico competente;
- d) Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- e) lavoratori;
- f) non so;
- g) altro, specificare: _____

D7 - E' a conoscenza che all'interno del suo istituto sia stata effettuata la valutazione del rischio da stress lavoro correlato? sì no *

*NOTA: IN CASO DI RISPOSTA NEGATIVA ALLA DOMANDA NON PROSEGUIRE NELLA COMPILAZIONE DEL QUESTIONARIO.

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO NEL SUO ISTITUTO

D8 - Il percorso metodologico e di programmazione della valutazione del rischio stress lavoro-correlato decisa dal datore di lavoro è stata concordata in sede di:

- a) riunione periodica (ex art.35 DLgs 81/08);
- b) uno o più riunioni specifiche convocate dal Datore di Lavoro;
- c) non so;
- d) altro, specificare _____

D9 - Le attività di valutazione sono state effettuate ricorrendo a:

- a) team interno;
- b) team interno + consulenza esterna;
- c) solo consulenza esterna;
- d) non so.

D10 - Nel caso sia stato individuato un team interno, quali figure sono state coinvolte?

- a) Responsabile del Servizio Prevenzione Protezione (RSPP);
- b) medico competente;
- c) Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- d) lavoratori;
- e) non so;
- f) altro, specificare: _____

D11 -In caso di un suo mancato coinvolgimento indicare quali potrebbero essere le motivazioni: _____

D12 -In caso di suo coinvolgimento indicare con quali modalità è avvenuto e precisare se si è trattato di un coinvolgimento effettivo ed efficace _____

D13 -Sono state effettuate iniziative di sensibilizzazione/ informazione/formazione dei lavoratori sul rischio stress lavoro-correlato e sulla necessità di effettuare il percorso di valutazione? sì no

Se sì, con quale modalità:

- a) Incontri la cui conduzione è stata effettuata da: _____;
- b) Corsi;
- c) Distribuzione di manuali informativi sullo stress lavoro-correlato;
- d) Altre modalità _____

D14 -Nel caso in cui nel suo istituto sia stato nominato il medico competente, questi ha comunicato nell'ambito della riunione periodica i dati sanitari anonimi collettivi connessi a stress lavoro-correlato ? sì no non so

D15 -E' a conoscenza che dalla valutazione preliminare sono emersi elementi di rischio stress lavoro correlato? sì no

D16 -Se no, è stato previsto un programma di monitoraggio nel tempo? sì no

D17 -Se sì, è stato elaborato un programma di interventi correttivi? sì no

D18 -E' a conoscenza che sia stata effettuata una valutazione del rischio stress lavoro correlato approfondita? sì no

D19 -E' a conoscenza che sia stata effettuata una valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori effettuata con:

- a) incontri di gruppo (riunioni, gruppi di attenzione, focus-group);
- b) colloquio/intervista semistrutturata con i lavoratori;
- c) questionari sulla percezione dello stress lavoro-correlato.

D20 -Sulla base degli esiti della valutazione del rischio sono stati programmati i seguenti interventi di:

- a) nessun intervento di gestione, solo un programma di monitoraggio periodico
- b) percorsi di formazione post-valutazione
- c) miglioramento del sistema di comunicazione
- d) procedure specifiche per il miglioramento organizzativo
- e) interventi tecnici (ambientali, impiantistici, attrezzature, ecc.)
- f) misure di supporto individuale e/o di gruppo
- g) altri interventi (specificare) _____

DATA COMPILAZIONE _____

CAPITOLO 4

Risultati

4.1 Analisi del “registro presenze” - incontro del 20 maggio 2014 con i dirigenti scolastici

All'incontro del 20 maggio 2014 sono state invitate 78 scuole.

All'evento alcuni istituti, nonostante l'invito fosse diretto esclusivamente ai dirigenti scolastici, sono stati rappresentati da altre figure (Tabella 1); il numero totale di presenti all'evento (28) è inferiore al numero di istituti presenti all'incontro in quanto alcuni dei partecipanti risultavano Dirigenti reggenti di più scuole per un totale effettivo di 42 (53,8%).

N. (%) Categoria professionali		N. (%) Scuole rappresentate	
Dirigenti Scolastici	13 (46,4%)	Istituto comprensivo	12
		Istituto secondario di II grado	6
		Paritarie	2
		Centro professionale	3
		Tot. 23 (54,8%)	
Vice Preside	8 (28,6%)	Istituto comprensivo	9
		Istituto secondario di II grado	1
		Paritarie	/
		Centro professionale	/
		Tot. 10 (23,8%)	
RSPP	3 (10,7%)	Istituto comprensivo	1
		Istituto secondario di II grado	2
		Paritarie	1
		Centro professionale	/
		Tot. 4 (9,4%)	
Medico Competente	1 (3,6%)	Istituto comprensivo	/
		Istituto secondario di II grado	1
		Paritarie	/
		Centro professionale	1
		Tot. 2 (4,8%)	
Docenti	2 (7,1%)	Istituto comprensivo	1
		Istituto secondario di II grado	1
		Paritarie	/
		Centro professionale	/
		Tot. 2 (4,8%)	
Coordinatore sede	1 (3,6%)	Istituto comprensivo	/
		Istituto secondario di II grado	/
		Paritarie	1
		Centro professionale	/
		Tot. 1 (2,4%)	
Totale	28 (100%)	Totale	42 (100%)

Tabella 1 - Numero presenze per categoria professionale

La percentuale di presenza è stata più alta negli istituti comprensivi e secondari di II grado (Tabella 2).

Tipologia scuola	Presenti N. (%)	Totale N. (%)
Istituto comprensivo	23 (63,9%)	36 (100%)
Istituto secondario di II grado	11 (64,7%)	17 (100%)
Paritarie	4 (40,0%)	10 (100%)
Centro professionale	4 (26,7%)	15 (100%)
Totale	42 (53,8%)	78 (100%)

Tabella 2 - Scuole presenti all'incontro per tipologia di scuola - P=0,058

4.2 Analisi dei “questionario di autovalutazione: stress lavoro-correlato nelle scuole” pervenuti al servizio PSAL dell’ASL di Pavia

Dei 78 istituti a cui è stato somministrato il questionario hanno risposto, consegnandolo compilato al Servizio PSAL dell’ASL di Pavia nei tempi prefissati, l’84,6% (Tabella 3).

Tipologia scuola	Questionari compilati N. (%)	Totale N. (%)
Istituto comprensivo	34 (94,4%)	36 (100%)
Istituto secondario di II grado	15 (88,2%)	17 (100%)
Paritario	6 (60,0%)	10 (100%)
Centro professionale	11 (73,3%)	15 (100%)
Totale	66 (84,6%)	78 (100%)

Tabella 3 - Questionari compilati per tipologia di istituto - P= 0,030

Anche in questo caso gli istituti comprensivi e secondari di II grado risultavano essere quelli con il tasso di risposta maggiore.

Si precisa che i 12 istituti che non hanno consegnato il questionario compilato sono tra le scuole che non hanno neanche partecipato all’incontro del 20 maggio 2014.

4.2.1 Assetto organizzativo

Di seguito vengono presentati il numero di RLS, di medici competenti e di consulenti esterni, nominati dalle scuole (Tabella 4).

Osservando la tabella 4 per figure (colonne) è possibile notare: la mancata nomina di 3 RLS (2 negli istituti comprensivi ed 1 nei centri professionali); una mancata nomina del medico competente in molte scuole ad esclusione dei centri professionali; infine una scarsa presenza del consulente per il rischio stress diffusa in tutte e quattro le tipologie di scuole in particolare nelle paritarie (16,7%).

Tipologia scuola	RLS N. (%)	MC N. (%)	Consulente N. (%)
Istituto comprensivo Tot. Istituti comprensivi 34	32 (94,1%)	21 (61,8%)	10 (29,4%)
Istituto secondario di II grado Tot. Istituti secondari di II grado 15	15 (100%)	13 (86,7%)	3 (20,0%)
Paritarie Tot. Paritarie 6	6 (100%)	4 (66,7%)	1 (16,7%)
Centro professionale Tot. Centri professionali 11	10 (90,1%)	11 (100%)	2 (18,2%)
Totale Tot. scuole 66	63 (95,5%)	49 (74,2%)	16 (24,2%)

Tabella 4 – Figure dell’assetto organizzativo

4.2.2 Suddivisione lavoratori

Il numero totale di lavoratori dichiarati dalle 66 scuole è pari a 7.817, che possono essere così suddivisi per qualifica professionale (Tabella 5). La tabella 5 mette in evidenza una prevalenza di lavoratori adibiti alla qualifica di insegnante (79,1%).

Qualifiche professionali	N. (%)
Insegnanti	6186 (79,1%)
Amministrativi	521 (6,7%)
Tecnici	97 (1,2%)
Collaboratori scolastici	943 (12,1%)
Altri	70 (0,9%)
Totale	7817 (100%)

Tabella 5 – Lavoratori suddivisi per qualifica professionale

4.2.3 Valutazione dei rischi art. 17 comma 1 lettera a) del D.Lgs. 81/2008

D1 Esiste il documento di valutazione dei rischi?

Tutte le 66 scuole hanno dichiarato di aver redatto il Documento di Valutazione dei Rischi.

D1.1 Data ultimo aggiornamento (del documento di valutazione dei rischi)

Le scuole che hanno aggiornato il documento dopo l'invio della lettera di invito per l'incontro del 20 maggio 2014 con i dirigenti scolastici (Tabella 6).

Dalla lettura della tabella è possibile riscontrare come una buona percentuale di scuole (12 pari al 18,2%) ha effettuato l'aggiornamento successivamente al 5 maggio 2014, data dell'invio della lettera di invito all'incontro con i dirigenti scolastici.

Tipologia scuola	Aggiornati dopo il 5 maggio 14 N. (%)	Totale risposte N. (%)
Istituto comprensivo	7 (20,6%)	34 (100%)
Istituto secondario di II grado	4 (26,7%)	15 (100%)
Paritarie	0 (0,0%)	6 (100%)
Centro professionale	1 (9,1%)	11 (100%)
Totale	12 (18,2%)	66 (100%)

Tabella 6 - Aggiornamento Documento di Valutazione dei Rischi per tipologia di scuola - P= 0,423

4.2.4 Azioni preparatorie al percorso di valutazione del rischio

D2 - Il percorso metodologico e di programmazione della valutazione del rischio stress lavoro-correlato è stato deciso dal datore di lavoro e concordato in sede di (Tabella 7) (domanda a risposta multipla).

Nella categoria "altro" è stata data la possibilità alle scuole di specificare il loro percorso metodologico adottato qualora non rientrasse nelle categorie elencate.

Da un'analisi approfondita la categoria "altro" può essere così dettagliata:

- il 41,7% ha indicato "riunione RSPP e medico competente"
- il 33,3% ha indicato "aggiornamento Documento Valutazione dei Rischi"
- l'8,3% ha indicato "collegio docenti"
- l'8,3% ha indicato "incontro ASL Pavia del 20 maggio 2014"

- l'8,3% ha indicato di “non aver concordato il percorso metodologico”.

Tipologia di scuola	Riunione periodica N. (%)	Riunione specifica N. (%)	Altro N. (%)	Tot. N. (%)
Istituto comprensivo	23 (65,7%)	4 (11,4%)	8 (22,9%)	35 (100%)
Istituto secondario di II grado	14 (77,8%)	2 (11,1%)	2 (11,1%)	18 (100%)
Paritarie	3 (50,0%)	1 (16,7%)	2 (33,3%)	6 (100%)
Centro professionale	8 (72,7%)	3 (27,3%)	0 (0,0%)	11 (100%)
Totale	48 (68,6%)	10 (14,3%)	12 (17,1%)	70 (100%)

Tabella 7 - Sedi per concordare il percorso metodologico e di programmazione - P= 0,413

D4 Nel caso sia stato individuato un team interno, quali figure sono state coinvolte?

Si precisa che per le figure RSPP, Lavoratori ed Altro la percentuale è stata calcolata su un denominatore di 66 (corrispondente alla totalità dei questionari ricevuti). Diversamente per le figure medico competente e RLS dove il denominatore utilizzato ha tenuto conto di quanto dichiarato dalle scuole nella parte dell'assetto organizzativo. Di fatto sono presenti 48 medici competenti e 63 RLS (Figura 1).

Alla voce Altro: *Altro: 4 vice preside, 2 DSGA, 1 docente, 1 ASPP

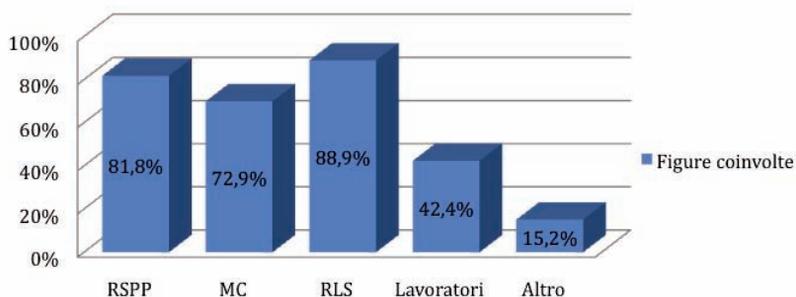


Figura 1 - Figure coinvolte nell'attività di valutazione del rischio dalle scuole

A questa domanda sono state riscontrate delle differenze, nelle risposte, per le quattro tipologie di scuole che vengono così riassunte nella seguente tabella (Tabella 8).

Per gli RSPP spicca un basso coinvolgimento nelle scuole paritarie (4, 66,7%); per la figura del medico competente da notare un bassissimo coinvolgimento sempre nelle scuole paritarie (2, 50,0%) oltre che negli

istituti comprensivi (10, 47,6%). Per la figura dell'RLS tutte le tipologie di scuole denunciano un discreto coinvolgimento che, di fatto, si attesta tra l'83,3% delle paritarie ed il 100% degli istituti secondari di II grado. Infine si possono notare delle percentuali di coinvolgimento dei lavoratori molto basse, con un minimo del 20,0% negli istituti secondari di secondo grado.

Tipologia di scuola	RSPP N. (%)	MC N. (%)	RLS N(%)	Lavoratori N. (%)
Istituto comprensivo	26/34 (76,5%)	10/21 (47,6%)	27/32 (84,4%)	14/34 (41,2%)
Istituto secondario di II grado	14/15 (93,3%)	13/13 (100%)	15/15 (100%)	3/15 (20,0%)
Paritarie	4/6 (66,7%)	2/4 (50,0%)	5/6 (83,3%)	4/6 (66,7%)
Centro professionale	10/11 (90,9%)	9/11 (81,8%)	9/10 (90,0%)	7/11 (63,6%)

Tabella 8 – Figure coinvolte nella attività di valutazione del rischio per tipologia di scuola

D6 Sono state effettuate iniziative di sensibilizzazione, informazione, formazione dei lavoratori sul rischio stress lavoro-correlato e sulla necessità di effettuare il percorso di valutazione?

L'80,3% delle scuole ha risposto a questa domanda con "sì" (Tabella 9). I risultati descrivono una situazione, relativa alla sensibilizzazione, informazione, formazione dei lavoratori con percentuali poco variabili per tipo di scuola.

Tipologia scuola	Si N. (%)	Totale risposte N. (%)
Istituto comprensivo	25 (73,5%)	34 (100%)
Istituto secondario di II grado	13 (86,7%)	15 (100%)
Paritarie	5 (83,3%)	6 (100%)
Centro professionale	10 (90,9%)	11 (100%)
Totale	53 (80,3%)	66 (100%)

Tabella 9 - Iniziative di sensibilizzazione, informazione e formazione dei lavoratori per tipologia di scuola - P= 0,534

4.2.5 Valutazione preliminare

D7 - Rilevazione di indicatori oggettivi

Il 95,5% delle scuole ha risposto a questa domanda con “sì” (Tabella 10). Si evidenzia la mancata valutazione del rischio stress lavoro-correlato in 3 scuole (2 istituti comprensivi ed 1 istituto secondario di II grado).

Tipologia scuola	Sì N. (%)	Totale risposte N. (%)
Istituto comprensivo	32 (94,1%)	34 (100%)
Istituto secondario di II grado	14 (93,3%)	15 (100%)
Paritarie	6 (100%)	6 (100%)
Centro professionale	11 (100%)	11 (100%)
Totale	63 (95,5%)	66 (100%)

Tabella 10 - Rilevazione di indicatori oggettivi per tipologia di scuola - P= 0,776

Modalità e strumenti utilizzati

Da un'analisi dei questionari sono emerse le modalità e gli strumenti utilizzati, da alcune scuole, per la rilevazione di indicatori oggettivi (Tabella 11).

La tabella mette in evidenza come la maggior parte delle scuole (38, 57,6%) abbia effettuato la rilevazione degli indicatori oggettivi (valutazione preliminare) mediante l'utilizzo del metodo INAIL 2011, in particolare modo le scuole paritarie (5, 83,3%) ed i centri professionali (9, 81,8%). Il documento della Regione Lombardia risulta non molto utilizzato dalle scuole.

Infine è possibile osservare che una buona parte di scuole non ha indicato lo strumento/metodologia utilizzato.

Tipologia scuola	INAIL ^(*) N. (%)	Regione L. ^(**) N. (%)	Non indicato N. (%)	Tot. N. (%)
Istituto comprensivo	18 (52,9%)	5 (14,7%)	11 (32,4%)	34 (100%)
Istituto secondario di II grado	6 (40,0%)	1 (6,7%)	8 (53,3%)	15 (100%)
Paritarie	5 (83,3%)	0 (0,0%)	1 (16,7%)	6 (100%)
Centro professionale	9 (81,8%)	0 (0,0%)	2 (18,2%)	11 (100%)
Totale	38 (57,6%)	6 (9,1%)	22 (33,3%)	66 (100%)

Tabella 11 - Modalità di rilevazione degli indicatori oggettivi utilizzati per tipologia di scuola - P=0,195

(*) INAIL (2011); (**) Regione Lombardia, Decreto 10611 del 15.11.2011

D8 In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto sono stati sentiti i lavoratori e/o i loro rappresentanti?

Il 90,9% delle scuole ha risposto a questa domanda con “sì” (Tabella 12), con piccole differenze tra i tipi di scuola.

Tipologia scuola	Si N. (%)
Istituto comprensivo	30 (88,2%)
Istituto secondario di II grado	14 (93,3%)
Paritarie	6 (100%)
Centro professionale	10 (90,9%)
Totale	60 (90,9%)

Tabella 12 - Coinvolgimento dei lavoratori e RLS per tipologia di scuola - P= 0,801

D10 Il medico competente ha comunicato al datore di lavoro i dati sanitari anonimi collettivi connessi a stress lavoro-correlato?

Questa domanda è stata analizzata sulla reale totalità di medici competenti presenti nelle scuole (Tabella 13).

Si evidenzia una bassissimo tasso di avvenuta comunicazione dei dati sanitari diffusa per tutte e quattro le tipologie di scuole.

Tipologia scuola	Comunicati N. (%)	Totale risposte N. (%)
Istituto comprensivo	9 (42,9%)	21 (100%)
Istituto secondario di II grado	7 (53,8%)	13 (100%)
Paritarie	2 (50,0%)	4 (100%)
Centro professionale	6 (54,5%)	11 (100%)
Totale	24 (49,0%)	49 (100%)

Tabella 13 - Comunicazione dati sanitari dal MC al Datore di Lavoro per tipologia di scuola - P= 0,902

D12 Dalla valutazione preliminare sono emersi elementi di rischio stress lavoro correlato?

Il 16,7% delle scuole ha risposto a questa domanda con “sì” (Tabella 14). Si evidenziano delle differenze tra le tipologie di scuole: gli istituti comprensivi denunciano una discreta presenza di elementi di rischio stress lavoro-correlato (9, 26,5%) contrariamente le altre tre tipologie di scuole denunciano una presenza molto più di bassa.

Tipologia scuola	Emersi N. (%)	Totale risposte N. (%)
Istituto comprensivo	9 (26,5%)	34 (100%)
Istituto secondario di II grado	1 (6,7%)	15 (100%)
Paritarie	0 (0,0%)	6 (100%)
Centro professionale	1 (9,1%)	11 (100%)
Totale	11 (16,7%)	66 (100%)

Tabella 14 - Elementi di rischio stress lavoro-correlato per tipologia di scuola - P= 0,166

D12.1 Se no, è stato previsto un programma di monitoraggio nel tempo?

Il 94,5% delle scuole ha risposto a questa domanda con “sì” (Tabella 15). Queste percentuali sono state calcolate considerando come denominatore le scuole che hanno risposto “no” alla domanda precedente (D12).

Tipologia scuola	Sì N. (%)	Totale risposte N. (%)
Istituto comprensivo	24 (96,0%)	25 (100%)
Istituto secondario di II grado	12 (85,7%)	14 (100%)
Paritarie	6 (100%)	6 (100%)
Centro professionale	10 (100%)	10 (100%)
Totale	52 (94,5%)	55 (100%)

Tabella 15 - Presenza di un programma di monitoraggio nel tempo per tipologia di scuola - P= 0,370

D12.2 Se sì, è stato elaborato un programma di interventi correttivi?

Il 63,6% delle scuole ha risposto a questa domanda con “sì” (Tabella 16): Il dato delle paritarie non è rilevante in quanto, tutte le scuole appartenenti a questa tipologia hanno risposto in modo negativo alla domanda D12 pertanto, non sono tenute ad effettuare un programma di interventi correttivi. La percentuale è stata calcolata considerando come denominatore le scuole che hanno risposto “sì” alla domanda (D12) quindi il 16,7% delle scuole.

Tipologia scuola	Sì N. (%)	Totale risposte N. (%)
Istituto comprensivo	6 (66,7%)	9 (100%)
Istituto secondario di II grado	1 (100%)	1 (100%)
Paritarie	-	-
Centro professionale	0 (100%)	1 (100%)
Totale	7 (91,0%)	11 (100%)

Tabella 16 - Presenza di un programma di interventi correttivi per tipologia di scuola - P= 0,308

D14 Qualora gli interventi non siano risultati efficaci nel ridurre il rischio è stata effettuata la valutazione approfondita?

Il 10,6% delle scuole ha risposto a questa domanda con “sì” (Tabella 17): Anche in questo caso, il dato delle paritarie risulta irrilevante in quanto non risulterebbero tenute ad effettuare la valutazione approfondita.

Tipologia scuola	Sì N. (%)	Totale risposte N. (%)
Istituto comprensivo	5 (14,7%)	34 (100%)
Istituto secondario di II grado	1 (6,7%)	15 (100%)
Paritarie	-	-
Centro professionale	1 (9,1%)	11 (100%)
Totale	7 (10,6%)	66 (100%)

Tabella 17 - Valutazioni approfondite effettuate per tipologia di scuola - P= 0,662

4.2.6 Valutazione approfondita

D15 Valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori effettuata con:

Si precisa che questa domanda tiene conto esclusivamente delle risposte affermative alla precedente domanda (D14). Di conseguenza le scuole (7, 10,6%) che hanno effettuato la valutazione approfondita hanno utilizzato i seguenti strumenti (Tabella 18).

Tipologia di scuola	Incontri di grup. N. (%)	Colloqui/ Interv. N. (%)	Questionari N. (%)	Tot. N. (%)
Istituto comprensivo	0 (0,0%)	1 (20,0%)	4 (80,0%)	5 (100%)
Istituto secondario di II grado	1 (100%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100%)
Paritarie	-	-	-	-
Centro professionale	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100%)	1 (100%)
Totale	1 (14,3%)	1 (14,3%)	5 (71,4%)	7 (100%)

Tabella 18 - Strumenti utilizzati dalle scuole per la “Valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori” suddivisi per tipologia di scuola - P= 0,122

D16 La valutazione della percezione soggettiva è stata effettuata su tutti i lavoratori o su un campione rappresentativo?

Le scuole hanno applicato gli strumenti di cui alla domanda precedente (D15) rivolgendosi a (Tabella 19).

Tipologia di scuola	Tutti i lavoratori N. (%)	Campione rappresentativo N. (%)	Gruppo omogeneo N. (%)	Tot. N. (%)
Istituto comprensivo	0 (0,0%)	5 (100%)	0 (0,0%)	5 (100%)
Istituto secondario di II grado	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100%)	1 (100%)
Paritarie	-	-	-	-
Centro professionale	1 (100%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100%)
Totale	1 (14,3%)	5 (71,4%)	1 (14,3%)	7 (100%)

Tabella 19 – Modalità di effettuazione delle “valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori” suddivise per tipologia di scuola - P=0,007

4.2.7 Programma degli interventi di gestione del rischio

D18 Sulla base degli esiti della valutazione del rischio sono stati programmati i seguenti interventi di:

I dirigenti scolastici di tutte le scuole hanno risposto nel seguente modo (Figura 2).

Il grafico mette in evidenza la netta prevalenza del “programma di monitoraggio periodico” rispetto a tutti gli altri tipi di interventi possibili.

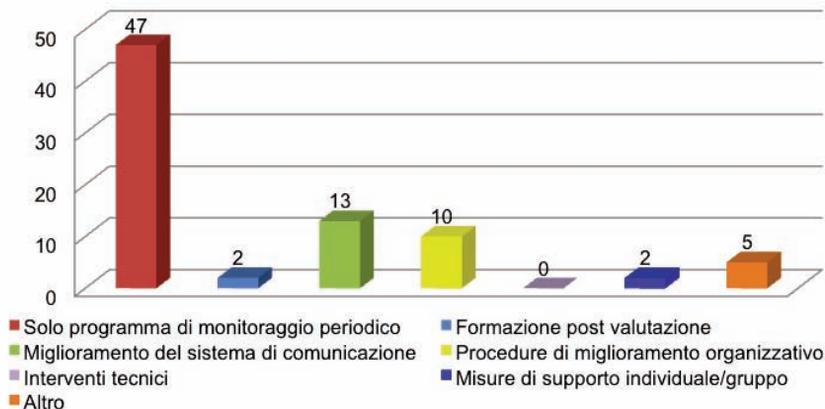


Figura 2 - Interventi programmati dalle scuole sulla base della valutazione del rischio stress lavoro-correlato

D21 Sulla base degli esiti della valutazione del rischio sono state programmate azioni di monitoraggio nel tempo?

Il 91,7% delle scuole ha risposto a questa domanda con “sì”.

D23 Come indicato dalla Commissione Consultiva, le valutazioni del rischio da stress lavoro-correlato completate prima del 01/01/2011 sono

da considerarsi valide purché rispettino i criteri e i metodi indicati dalla Commissione stessa. E' il caso di questo Istituto/Centro Formazione?

Il 42,6% delle scuole ha risposto a questa domanda con "sì" (Tabella 20). I centri professionali denunciano di aver effettuato la valutazione del rischio prevalentemente (4, 80,0%) prima del 01/01/2011. Al contrario le scuole paritarie (1, 25,0%) e gli istituti comprensivi (10, 31,3%) dichiarano di aver provveduto successivamente, a tale data, ad effettuare la valutazione del rischio specifico.

Tipologia scuola	Si N. (%)	Totale risposte N. (%)
Istituto comprensivo	10 (31,3%)	32 (100%)
Istituto secondario di II grado	8 (61,5%)	13 (100%)
Paritarie	1 (25,0%)	4 (100%)
Centro professionale	4 (80,0%)	5 (100%)
Totale	23 (42,6%)	54 (100%)

Tabella 20 - Valutazioni effettuate in assenza della Circolare per tipologia di scuola - P= 0,073

D24 L'attività di valutazione del rischio stress lavoro correlato è stata conclusa con elaborazione del relativo documento

Il 70,5% delle scuole ha concluso l'attività di valutazione (Tabella 21).

Tipologia scuola	Si N. (%)	Totale risposte N. (%)
Istituto comprensivo	18 (54,5%)	33 (100%)
Istituto secondario di II grado	12 (92,3%)	13 (100%)
Paritarie	4 (66,7%)	6 (100%)
Centro professionale	9 (100%)	9 (100%)
Totale	43 (70,5%)	61 (100%)

Tabella 21 - Stato delle attività di valutazione del rischio per tipologia di scuola - P=0,013

4.3 Analisi "scala di valutazione" e "tabella range-punteggi" del questionario di autovalutazione: stress lavoro-correlato nelle scuole

La "scala di valutazione" e la tabella "range-punteggi", di cui al paragrafo 3.4.3, hanno permesso di determinare la distribuzione percentuale di tutte le scuole del campione preso in esame suddivisa per le due fasce: il 31,8% delle scuole rientra nella I Fascia, mentre il restante 68,2% ap-

partiene alla II Fascia. Di seguito si dettaglia la distribuzione ulteriormente, per tipologia di scuola (Figura 3).

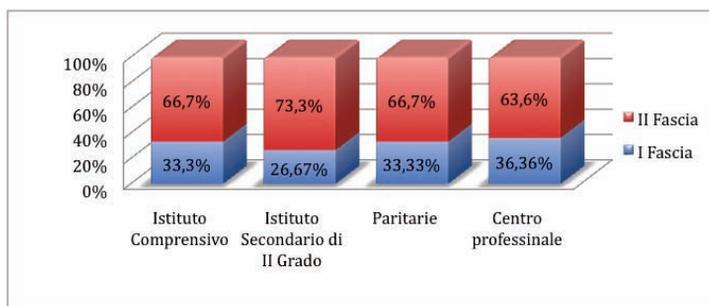


Figura 3 - Suddivisione delle scuole per range-punteggi

Tabelle riassuntive punteggi

Nella tabelle, di cui alle pagine seguenti, vengono dettagliati i risultati della lettura dei “questionari di autovalutazione: stress lavoro correlato nelle scuole” mediante l’utilizzo dei due strumenti già precedentemente illustrati (vedi pag. 41).

Ogni riga corrisponde ad una scuola a cui è stato assegnato un numero, per garantirne l’anonimato, e la presenza di un quadratino colorato corrisponde ad una domanda per la cui risposta è stata evidenziata una mancanza:

- un quadratino di colore rosso corrisponde ad una domanda errata di I categoria (5 punti)
- un quadratino di colore giallo corrisponde ad una domanda errata di II categoria (2 punti)
- un quadratino di colore blu chiaro corrisponde ad una domanda errata di III categoria o ad una incongruenza (1 punto); un quadratino di colore blu scuro corrisponde alla presenza di due domande errate di III categoria o a due incongruenze o a una domanda errata di III categoria ed una incongruenza (2 punti).

ISTITUTI COMPRENSIVI

Tipologia	Scuole	D1	D2	D4	D6	D8	D10	D11	D19	D24	D25	D7	D12	D13	D14	D15	D16	D18	D21	D23	Incongruenze	TOT. Punteggi	FASCE		
ISTITUTO COMPRENSIVO	Scuola 30																						32	I FASCIA	
	Scuola 39																								26
	Scuola 60																								25
	Scuola 47																								25
	Scuola 46																								24
	Scuola 40																								24
	Scuola 49																								20
	Scuola 28																								20
	Scuola 36																								17
	Scuola 32																								17
	Scuola 58																							16	
	Scuola 57																							15	
	Scuola 54																							15	
	Scuola 50																							15	
	Scuola 61																							15	
	Scuola 37																							14	
	Scuola 53																							12	
	Scuola 59																							11	
	Scuola 38																							11	
	Scuola 31																							10	
	Scuola 41																							8	
	Scuola 48																							7	
	Scuola 51																							6	
	Scuola 44																							6	
	Scuola 56																							6	
	Scuola 34																							6	
	Scuola 29																							5	
	Scuola 42																							5	
	Scuola 43																							5	
	Scuola 46																							5	
	Scuola 52																							5	
	Scuola 36																							5	
	Scuola 55																							3	
Scuola 33																							2		

ISTITUTI SECONDARI DI II GRADO

Tipologia	Scuole	D1	D2	D4	D6	D8	D10	D11	D19	D24	D25	D7	D12	D13	D14	D15	D16	D18	D21	D23	Incongruenze	TOT. Punteggi	FASCE		
ISTITUTO SECONDARI DI II GRADO	Scuola 02																						38	I FASCIA	
	Scuola 01																								24
	Scuola 11																								21
	Scuola 17																								17
	Scuola 14																							9	II FASCIA
	Scuola 07																							5	
	Scuola 09																							1	
	Scuola 15																							1	
	Scuola 21																							1	
	Scuola 66																							0	
	Scuola 04																							0	
	Scuola 05																							0	
	Scuola 10																							0	
	Scuola 13																							0	
	Scuola 65																							0	

PARITARIE

Tipologia	Scuole	D1	D2	D4	D6	D8	D10	D11	D19	D24	D25	D7	D12	D13	D14	D15	D16	D18	D21	D23	Incongruenze	TOT. Punteggi	FASCE	
PARITARIE	Scuola 10																						21	I FASCIA
	Scuola 25																						20	
	Scuola 27																						12	II FASCIA
	Scuola 23																						6	
	Scuola 20																						0	
	Scuola 24																						0	

CENTRI PROFESSIONALI

Tipologia	Scuole	D1	D2	D4	D6	D8	D10	D11	D19	D24	D25	D7	D12	D13	D14	D15	D16	D18	D21	D23	Incongruenze	TOT. Punteggi	FASCE	
CENTRO PROFESSIONALE	Scuola 18																						31	I FASCIA
	Scuola 18																						24	
	Scuola 08																						22	
	Scuola 12																						17	
	Scuola 22																						10	II FASCIA
	Scuola 06																						5	
	Scuola 62																						5	
	Scuola 64																						5	
	Scuola 63																						5	
	Scuola 26																						2	
Scuola 03																						0		

Queste tabelle mettono chiaramente in evidenza quali domande abbiano inciso maggiormente sul punteggio finale.

Considerando le domande di prima categoria, di fatto, si può notare come, ad esempio, alla domanda D1 tutte le scuole rispondono correttamente mentre le domande D4, D10 e D24, ad esempio, hanno comportato un peso rilevante in quanto hanno prodotto rispettivamente 22, 24 e 25 quadratini rossi.

Se analizziamo, invece, le domande di seconda categoria, si può notare come, in linea generale, abbiano contribuito in modo minore al punteggio finale, dal momento che di fatto risultano di minor rilevanza rispetto alle domande di prima categoria. Infine, le domande di questa categoria di cui si riscontra una frequenza maggiore (quadratini gialli) sono D12 e D21 rispettivamente con 15 e 11 mentre, ad esempio, domande che non hanno prodotto quadratini colorati sono D14, D15, D16 ed D23.

Infine le domande di terza categoria, che sono state raggruppate in un'unica colonna denominata "incongruenze", non comportano significativi cambiamenti nei punteggi totali, distribuendosi tra le righe in maniera omogenea.

4.4 Analisi prima fase di vigilanza

Questa prima fase di vigilanza ha interessato 12 scuole corrispondenti a tutte le scuole che non hanno risposto al questionario pari al 15,38% dell'intero campione.

Dall'esamina dei Documenti di Valutazione del rischio stress lavoro-correlato, acquisiti durante le ispezioni, gli operatori del servizio PSAL dell'ASL di Pavia hanno evidenziato irregolarità in 3 scuole (Figura 4):

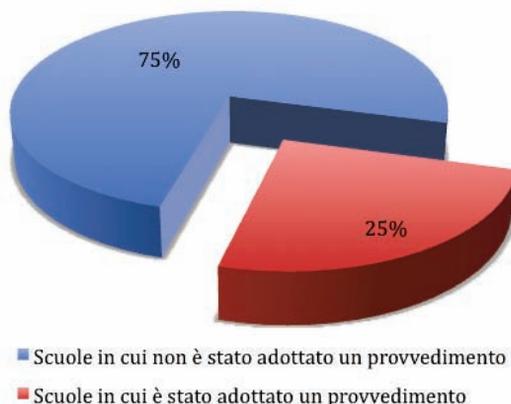


Figura 4 - Percentuale di scuole in cui a seguito della vigilanza sono stati presi provvedimenti

I provvedimenti adottati dagli operatori dell'UOC PSAL in qualità di Ufficiali di Polizia Giudiziaria sono stati:

- un verbale di accertamento di contravvenzione e prescrizione per una valutazione del rischio stress-lavoro correlato effettuata in maniera carente ovvero senza i contenuti minimi previsti per legge
- due disposizioni per ridurre la periodicità della valutazione del rischio: da cinque anni prevista delle scuole a tre indicati dal nostro servizio.

4.5 Analisi del “registro presenze RLS” dell’incontro del 15 gennaio 2015

L’incontro ha registrato la partecipazione di 49 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, corrispondente al 67,1% dei 73 RLS presenti nel campione di scuole preso in esame.

I 49 RLS presenti all’incontro possono essere così dettagliati per qualifica professionale (Tabella 22).

La tabella mette in evidenza la netta prevalenza di RLS (37, 75,5%), che ricoprono il ruolo di docenti, rispetto alle altre qualifiche professionali.

Qualifica professionale	N. (%)
Docenti	37 (75,5%)
Assistenti Tecnici	6 (12,2%)
Amministrativi	4 (8,2%)
Collaboratori Scolastici	2 (4,1%)
Totale	49 (100%)

Tabella 22 - RLS presenti all'incontro per qualifica professionale

4.6 Analisi del “questionario conoscitivo indirizzato agli RLS: stress lavoro-correlato nelle scuole”

4.6.1 Informazioni generali

D1 Tipologia istituto/centro di formazione

Con questa prima domanda possiamo dividere gli RLS, presenti all’incontro del 15 gennaio 2015, per tipologia di scuola (Tabella 23):

Tipologia scuola	Presenti N. (%)	Totale RLS N. (%)
Istituto comprensivo	25 (75,8%)	33 (100%)
Istituto secondario di II grado	16 (94,1%)	17 (100%)
Paritarie	2 (20,0%)	10 (100%)
Centro professionale	6 (46,2%)	13(100%)
Totale	49 (42,6%)	73 (100%)

Tabella 23 - Percentuale presenti per tipologia di scuola - P < 0,001

La tabella mette in evidenza: un bassissimo tasso di partecipazione degli RLS delle scuole paritarie (con solo 2, 20,0% di partecipazione), seguite dai centri professionali con il 46,2%. Al contrario le altre due tipologie di scuole ovvero gli istituti comprensivi e gli istituti secondari di II grado

hanno fatto registrare tassi di partecipazione molto più elevati.

D2 Da quanto tempo ricopre l'incarico di RLS nel suo istituto?

Gli RLS hanno risposto in questo modo (valori espressi in mesi) (Tabella 24)

Tipologia di scuola	Valore min.	Valore max.	Media	Mediana
Istituto comprensivo	5	180	54,9	48,0
Istituto secondario di II grado	12	180	66,3	42,0
Paritarie	3	168	85,5	85,5
Centro professionale	1	48	21,5	14,0

Tabella 24 - Studio del tempo di "incarico da RLS" per tipologia di scuola

D3 Ha frequentato il corso di formazione di 32 ore previsto dall'art. 50 c. 1 lettera g) del D.Lgs. 81/2008?

Il 87,8% degli RLS ha risposto a questa domanda con "si" (Tabella 25):

Tipologia scuola	Si N. (%)	Totale risposte N. (%)
Istituto comprensivo	21 (84,0%)	25 (100%)
Istituto secondario di II grado	16 (100%)	16 (100%)
Paritarie	1 (50,0%)	2 (100%)
Centro professionale	5 (83,3%)	6 (100%)
TOTALE	43 (87,8%)	49 (100%)

Tabella 25 - RLS che dichiarano di aver frequentato il corso di formazione di 32 ore (art. 37 comma 11 del D.Lgs. 81/2008) suddivisi per tipologia di scuola - P= 0,150

4.6.2 Lo stress lavoro-correlato

D4 E' al corrente che il D.Lgs. 81/2008 prevede l'obbligatorietà di valutare il rischio da stress lavoro-correlato?

La totalità degli RLS ha risposto in maniera affermativa alla domanda.

D5 Ha mai frequentato corsi specifici in materia di stress lavoro correlato?

Il 18,4% degli RLS ha risposto a questa domanda con "si" (Tabella 26):

Gli RLS che hanno risposto in maniera affermativa a questa domanda, hanno inoltre specificato l'ente formatore.

Dalla lettura di questo dato si evince che 2, su un totale di 9, hanno indi-

cato l'ASL di Pavia come ente erogatore del corso per il rischio specifico.

Tipologia scuola	Si N. (%)	Totale risposte N. (%)
Istituto comprensivo	5 (20,0%)	25 (100%)
Istituto secondario di II grado	3 (18,8%)	16 (100%)
Paritarie	1 (50,0%)	2 (100%)
Centro professionale	0 (0,0%)	6 (100%)
TOTALE	9 (18,4%)	49 (100%)

Tabella 26 - RLS che dichiarano di aver frequentato corsi specifici per il rischio stress lavoro-correlato - P=0,435

D6 Secondo lei, affinché la valutazione dello stress lavoro correlato sia efficace, chi dovrebbe effettuare tale valutazione? (indicare anche più figure)

Si precisa che, essendo la D6 una domanda a risposta multipla, le percentuali della tabella 27, sono riferite alla singola figura ed alla singola tipologia di scuola, pertanto, sarebbe possibile avere il 100% per tutte e cinque le figure di una o più tipologia di scuola (riga/righe).

Osservando la tabella per figure (colonna) è possibile notare come per il datore di lavoro (DL) si evidenzino, in negativo, i dati relativi alle paritarie ed ai centri professionali con lo 0,0%.

Altro dato rilevante è lo 0,0% relativo alla figura dell'RLS nelle paritarie. Infine per la figura lavoratori è da segnalare il dato relativo gli Istituti comprensivi dove solo il 12,0% lo indica come figura necessaria per una valutazione efficace.

Tipologia di scuola	DL N. (%)	RSPP N. (%)	MC N. (%)	RLS N. (%)	Lav. N. (%)	Altro* N. (%)
Istituto comprensivo Tot. RLS n. 25	13 (52,0%)	16 (64,0%)	22 (88,0%)	12 (48,0%)	3 12,0%	1 (4,0%)
Istituto second. di II grado Tot. RLS n. 16	5 (31,2%)	8 (50,0%)	13 (81,2%)	9 (56,2%)	5 31,2%	2 (12,5%)
Paritarie Tot. RLS n. 2	0 (0,0%)	1 (50,0%)	1 (50,0%)	0 (0,0%)	1 (50,0%)	0 (0,0%)
Centro professionale Tot. RLS n. 6	0 (0,0%)	3 (50,0%)	3 (50,0%)	4 (66,7%)	2 (33,3%)	0 (0,0%)
Totale RLS n. 49	18 (36,7%)	28 (57,1%)	39 (79,6%)	25 (51,0%)	11 (22,4%)	3 (6,1%)

Tabella 27 - Figure che dovrebbero effettuare la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, secondo gli RLS intervistati, per tipologia di scuola

Altro*: tutti e tre gli RLS che hanno segnato questa risposta, hanno indicato l'ASL di Pavia.

D7 E' a conoscenza che all'interno del suo istituto sia stata effettuata la valutazione del rischio da stress lavoro correlato?

Il 55,1% degli RLS ha risposto a questa domanda con "si" (Tabella 28).

Tipologia scuola	Si N. (%)	Totale risposte N. (%)
Istituto comprensivo	11 (44,0%)	25 (100%)
Istituto secondario di II grado	11 (68,8%)	16 (100%)
Paritarie	1 (50,0%)	2 (100%)
Centro professionale	4 (66,7%)	6 (100%)
Totale	27 (55,1%)	49 (100%)

Tabella 28 - RLS a conoscenza dell'avvenuta valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella loro scuola - P= 0,424

4.6.3 La valutazione del rischio stress lavoro-correlato nel suo istituto

D8 Il percorso metodologico e di programmazione della valutazione del rischio stress lavoro-correlato decisa dal datore di lavoro è stata concordata in sede di:

Gli RLS hanno risposto in questo modo (Tabella 29).

Tipologia di scuola	Riunione periodica N. (%)	Riunioni specifiche N. (%)	Non so N. (%)	Altro(*) N. (%)	Tot. N. (%)
Istituto comprensivo	3 (27,3%)	0 (0,0%)	6 (54,5%)	2 (18,2%)	11 (100%)
Istituto secondario di II grado	8 (72,7%)	2 (18,2%)	1 (9,1%)	0 (0,0%)	11 (100%)
Paritarie	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100%)	0 (0,0%)	1 (100%)
Centro professionale	1 (25,0%)	1 (25,0%)	2 (50,0%)	0 (0,0%)	4 (100%)
Totale	12 (44,4%)	3 (11,1%)	10 (37,0%)	2 (7,4%)	27 (100%)

Tabella 29 - Sedi di concertazione del percorso metodologico e di programmazione di valutazione del rischio stress lavoro-correlato - P=0,145

Altro(*) : le due scuole che hanno indicato altro hanno specificato "consulenza esterna".

D10 Nel caso sia stato individuato un team interno, quali figure sono state coinvolte?
 Gli RLS hanno risposto in questo modo (Figura 5).

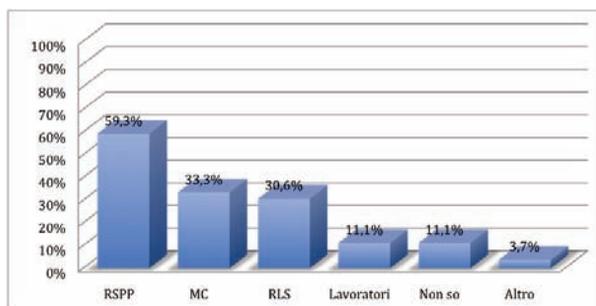


Figura 5 - Figure coinvolte nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato

A questa domanda sono state riscontrate delle differenze per le quattro tipologie di scuole che vengono così riassunte nella seguente tabella 30. Si precisa che essendo la D10 una domanda a risposta multipla, le percentuali della tabella, sono riferite alla singola figura ed alla singola tipologia di scuola corrispondente, pertanto, sarebbe possibile avere il 100% per tutte le caselle di una o più tipologie di scuola (riga/righe).

Tipologia di Scuola	RSPP N. (%)	MC N. (%)	RLS N. (%)	Lav. N. (%)	Non so N. (%)	Altro N. (%)
Istituto comprensivo	5/11 (45,5%)	1/11 (9,1%)	5/25 (20,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Istituto secondario di II grado	9/11 (81,8%)	8/11 (72,7%)	9/16 (56,3%)	2/11 (18,2%)	1/11 (9,1%)	1/11 (9,1%)
Paritarie	1/1 (100%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Centro professionale	1/4 (25,0%)	0 (0,0%)	2/6 (33,3%)	1/4 (25,0%)	2/4 (50,0%)	0 (0,0%)

Tabella 30 – Figure coinvolte per la valutazione dal rischio stress lavoro-correlato, per tipologia di scuola

D13 Sono state effettuate iniziative di sensibilizzazione, informazione, formazione dei lavoratori sul rischio stress lavoro-correlato e sulla necessità di effettuare il percorso di valutazione?

Il 40,7% degli RLS ha risposto a questa domanda con “si” (Tabella 31).

Tipologia scuola	Si N. (%)	Totale risposte N. (%)
Istituto comprensivo	5 (45,5%)	11 (100%)
Istituto secondario di II grado	4 (36,4%)	11 (100%)
Paritarie	0 (0,0%)	1 (100%)
Centro professionale	2 (50,0%)	4 (100%)
Totale	11 (40,7%)	27 (100%)

Tabella 31 – Iniziative di sensibilizzazione, informazione e formazione dei lavoratori attuate dalle scuole degli RLS intervistati P= 0,797

D14 Nel caso in cui nel suo istituto sia stato nominato il medico competente, questi ha comunicato nell'ambito della riunione periodica i dati sanitari anonimi collettivi connessi a stress lavoro-correlato?

Il 33,3% degli RLS ha risposto a questa domanda con "sì" (Tabella 32).

Tipologia scuola	Si N. (%)	No N. (%)	Non so N. (%)	Totale N. (%)
Istituto comprensivo	2 (18,2%)	4 (36,4%)	5 (45,5%)	11 (100%)
Istituto secondario di II grado	6 (54,5%)	4 (36,4%)	1 (9,1%)	11 (100%)
Paritarie	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100%)	1 (100%)
Centro professionale	1 (25,0%)	0 (0,0%)	3 (75,0%)	4 (100%)
Totale	9 (33,4%)	8 (29,6%)	10 (37,0%)	27 (100%)

Tabella 32 - Comunicazione dei dati sanitari da parte del medico competente per tipologia di scuola - P= 0,141

D15 E' a conoscenza che dalla valutazione preliminare sono emersi elementi di rischio stress lavoro-correlato?

Il 37,0% degli RLS ha risposto a questa domanda con "sì" (Tabella 33).

Tipologia scuola	Si N. (%)	Totale risposte N. (%)
Istituto comprensivo	5 (45,5%)	11 (100%)
Istituto secondario di II grado	5 (45,5%)	11 (100%)
Paritarie	0 (0,0%)	1 (100%)
Centro professionale	0 (0,0%)	4 (100%)
Totale	10 (37,0%)	27 (100%)

Tabella 33 - Elementi di rischio stress lavoro correlato emersi a seguito di valutazione preliminare, per tipologia di scuola - P= 0,307

D16 Se no, è stato previsto un programma di monitoraggio nel tempo?

A questa domanda hanno risposto in 17 RLS e solo in 7 affermano di essere a conoscenza di un programma di monitoraggio nel tempo nella sua scuola.

D17 Se sì, è stato elaborato un programma di interventi correttivi?

A questa domanda hanno risposto in 8 RLS e solo in 6 affermano di essere a conoscenza del fatto che la loro scuola ha elaborato un programma di monitoraggio nel tempo.

D18 E' a conoscenza che sia stata effettuata una valutazione del rischio stress lavoro correlato approfondita?

Il 22,2% degli RLS ha risposto a questa domanda con "si" (Tabella 34).

Tipologia scuola	Si N. (%)	Totale risposte N. (%)
Istituto comprensivo	2 (18,2%)	11 (100%)
Istituto secondario di II grado	3 (27,3%)	11 (100%)
Paritarie	0 (0,0%)	1 (100%)
Centro professionale	1 (25,0%)	4 (100%)
Totale	6 (22,2%)	27 (100%)

Tabella 34 - Valutazioni approfondite di cui gli RLS sono a conoscenza - P= 0,903

D20 Sulla base degli esiti della valutazione del rischio sono stati programmati i seguenti interventi di:

A questa domanda gli RLS hanno risposto in questo modo (Figura 6).

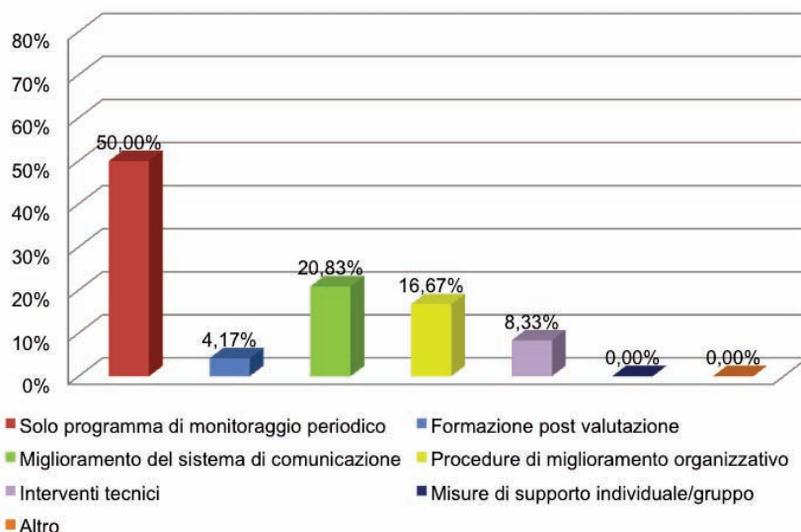


Figura 6 - Interventi programmati dalle scuole, sulla base della valutazione del rischio stress lavoro-correlato

4.7 Analisi di confronto dei dati raccolti con i due questionari

In questa sessione verranno posti a confronto alcuni dati raccolti attraverso i due questionari destinati ai dirigenti scolastici e agli RLS.

Lo scopo del confronto è quello di mettere in evidenza le eventuali differenti opinioni e/o modalità di approccio al tema dello stress lavoro correlato e alla sua valutazione nonché, in ultima analisi, le eventuali incongruenze nelle risposte date alle medesime domande poste alle due figure di riferimento.

Nel caso sia stato individuato un team interno, quali figure sono state coinvolte? (Figura 7)

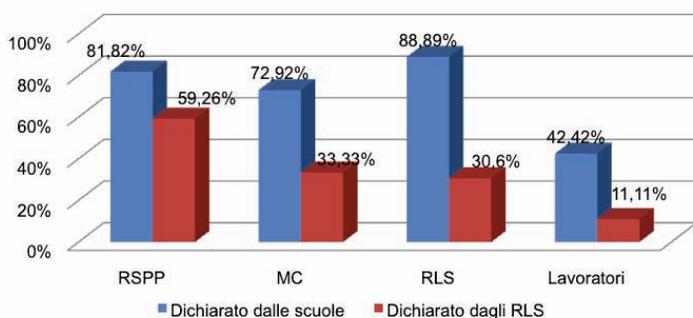


Figura 7 – Confronto: figure coinvolte nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato

Nel grafico seguente (Figura 8) viene approfondito il coinvolgimento degli RLS oggetto dell'indagine. Per questa analisi non si tiene conto esclusivamente delle risposte date, ma a queste viene aggiunto il numero di questionari compilati solo fino alla domanda filtro D7 (questionario RLS) in quanto, di fatto, gli RLS che non hanno proseguito nella compilazione del questionario, non sono a conoscenza di una avvenuta valutazione del rischio, pertanto, è possibile dedurre il loro mancato coinvolgimento.

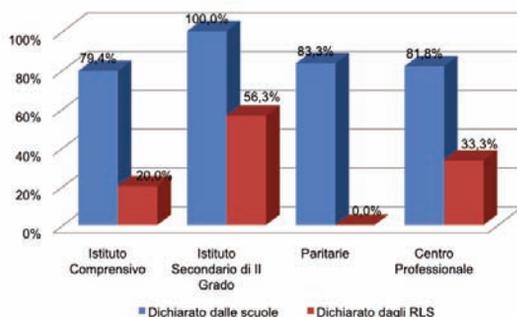


Figura 8 – Confronto: Coinvolgimento degli RLS nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato

Sono state effettuate iniziative di sensibilizzazione, informazione e formazione dei lavoratori sul rischio stress lavoro-correlato e sulla necessità di effettuare il percorso di valutazione?

Grafico di confronto risposte date dalle scuole e dagli RLS (Figura 8).

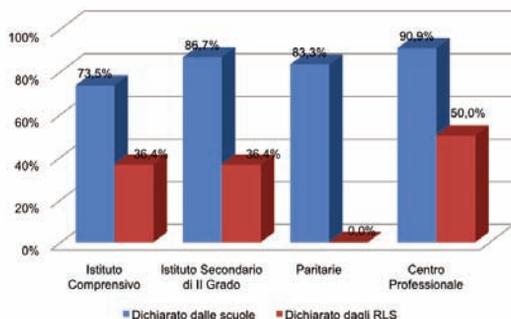


Figura 8 - Confronto: sensibilizzazione, informazione e formazione dichiarata da scuole e RLS

E' a conoscenza che dalla valutazione preliminare sono emersi elementi di rischio stress lavoro correlato?

Grafico di confronto risposte date dalle scuole e dagli RLS (Figura 9).

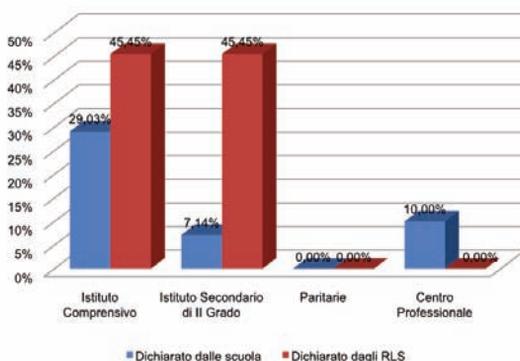


Figura 9 - Confronto: elementi di rischio stress lavoro-correlato dichiarati dalle scuole e dagli RLS

Discussione dei dati

Nel seguente capitolo verranno discussi i dati raccolti dall'indagine cercando di mettere a fuoco le criticità emerse e di focalizzare l'attenzione su particolari comportamenti adottati dalle scuole. La discussione, per una miglior comprensione e facilità di lettura, verrà scorporata e condotta attraverso il richiamo ai precedenti capitoli.

5.1 “Registro presenze dirigenti scolastici” dell'incontro del 20 maggio 2014

All'evento del 20 maggio 2014 le scuole invitate hanno risposto con un discreto tasso di partecipazione, è stata infatti registrata la partecipazione di poco più della metà (42, 53,8% - Tabella 1) del campione preso in esame.

L'invito all'incontro era rivolto esclusivamente ai dirigenti scolastici, in virtù della loro qualifica e quindi dei loro obblighi di datori di lavoro ai sensi dell'art. 2 comma 1 lettera b) del D.lgs. 81/2008, tuttavia dai dati raccolti, è risultato che solo il 46,4% delle persone, intervenute all'incontro, ricoprivano la carica di dirigente scolastico, mentre il restante 53,6% era composto da altre figure a cui il datore di lavoro ha delegato il compito di presenziare all'evento.

Seppur vero che un'adesione della totalità del campione potesse essere un'ipotesi del tutto utopistica, questi dati, possono rappresentare il riscontro statistico della scarsa presa di coscienza che ancora oggi, nonostante la precisa normativa vigente, i dirigenti scolastici hanno del ruolo e degli obblighi attribuiti al datore di lavoro.

Un dato interessante è sicuramente quello relativo alla partecipazione per tipologia di scuola (Tabella 2), infatti se da una parte i centri professionali hanno fatto registrare il più basso tasso di adesione all'evento, gli istituti secondari di secondo grado hanno segnato il più elevato tasso di adesione. Una possibile spiegazione a quest'ultimo dato potrebbe essere riconducibile al fatto che il servizio PSAL ha, da parecchi anni, av-

viato con questa tipologia di scuola corsi specifici in materia di prevenzione nei luoghi di lavoro indirizzati sia agli alunni degli ultimi due anni sia agli insegnanti. Questo potrebbe, dunque, aver maggiormente sensibilizzato i dirigenti circa le problematiche inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro.

5.2 “Registro presenze RLS” dell’incontro del 15 gennaio 2015

L’incontro ha registrato una buona partecipazione degli RLS invitati (67,1%).

Durante l’incontro è stato chiesto ai presenti le possibili motivazioni di una non totale adesione visti i numerosi risvolti positivi dell’evento come la validità del corso ai fini dell’aggiornamento obbligatorio, previsto per legge per questa figura (ai sensi dell’art. 37 comma 11 del D.Lgs. 81/2008), la gratuità e, non per ultimo, la possibilità di confrontarsi con l’organo di vigilanza. Dalla discussione è emerso che, ad eccezione di qualche caso isolato di mancata partecipazione per motivi personali (es. problemi di salute), la giustificazione indicata all’unanimità come principale causa è stata la difficoltosa comunicazione esistente tra gli RLS e le amministrazioni delle scuole a cui le mail di invito sono state inoltrate. La discussione ha consentito, al fine di agevolare le prossime ed ulteriori comunicazioni, di creare una mailing list di RLS, raccolta dal servizio PSAL, da utilizzarsi in futuro.

5.3 Le risposte al “Questionario di autovalutazione: stress lavoro-correlato” destinato ai dirigenti scolastici

La percentuale di questionari di autovalutazione (compilati dalle scuole) consegnati al servizio PSAL della ASL di Pavia ha fatto segnare un buon riscontro (84,6%). Il risultato ottenuto, con ogni probabilità, è da imputarsi alle lettere di accompagnamento al questionario con le quali è stato specificato che ad una mancata riconsegna del questionario (compilato ed entro i termini previsti) il servizio avrebbe proceduto ad effettuare sopralluoghi ispettivi presso gli istituti/centri di formazione inadempienti.

La prima fase di vigilanza (sopralluoghi), avvenuta presso le 12 scuole che non hanno riconsegnato il questionario, ha permesso di capire che il mancato invio del questionario è stato dovuto principalmente ad una scarsa attenzione dei dirigenti che probabilmente hanno sottovalutato la richiesta in quanto impegnati con gli esami di stato (momento di rile-

vante carico di lavoro della direzione/amministrazione), le imminenti “vacanze estive” o, per alcuni di questi istituti, il cambio di reggenza.

Va comunque sottolineata la differenza tra le quattro tipologie di scuole dove le partitarie hanno fatto registrare il tasso di risposta più basso con il solo 60,0%.

5.4 Discussione e confronto dei risultati ottenuti dal “Questionario di autovalutazione: stress lavoro-correlato” e dal “Questionario conoscitivo indirizzato agli RLS: stress lavoro-correlato nelle scuole”

Di seguito verranno commentati i dati relativi alle risposte date dalle scuole al “Questionario di autovalutazione: stress lavoro-correlato”, confrontati con i risultati ottenuti dalle risposte date dagli RSL al “Questionario conoscitivo indirizzato agli RLS: stress lavoro-correlato nelle scuole”.

Per agevolare la comparazione si è deciso di mantenere come schema il questionario relativo alle scuole e di riprendere, laddove necessario, il corrispondente quesito posto agli RSL riportato tra parentesi all’interno del testo.

5.4.1 Assetto organizzativo

Analizzando l’assetto organizzativo dichiarato dalle scuole, si evidenzia immediatamente l’elevato numero di lavoratori (7817) del comparto scuola a livello provinciale. La successiva suddivisione, per qualifica professionale (Tabella 5), mostra la netta prevalenza di insegnanti (6186, 79,1%) rispetto alle altre figure indicate. Questa professione, per letteratura e per le ricerche in campo europeo (vedi paragrafo 1.4), è sicuramente una delle più soggette al rischio stress lavoro-correlato il che da quindi ragione dell’intervento avviato dal servizio PSAL.

Sempre dai dati raccolti si può inoltre notare l’assenza di 3 RLS (2 per gli istituti comprensivi e 1 per i centri professionali). La mancata individuazione di questi RLS non risulta di facile interpretazione anche in considerazione del fatto che il comparto scuola risulta essere altamente sindacalizzato. Questo fatto induce pertanto a pensare che, molto probabilmente, questi RLS potrebbero essere in fase di nomina.

Sicuramente diverso è il problema legato alla nomina del medico competente. La tabella 4 mette in evidenza come ben 17 istituti non abbiano nominato il medico competente.

Premesso che il D.Lgs. 81/2008 prevede l'obbligatorietà della nomina del medico competente ovvero l'obbligatorietà della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla normativa vigente e dalle indicazioni fornite dalla Commissione Consultiva (di cui all'articolo 6 del D.Lgs. 81/2008), sarebbe logica conseguenza dedurre che nelle scuole in cui non è stato nominato il medico, il datore di lavoro non abbia riscontrato, all'esito della valutazione dei rischi, problematiche tali per cui sia stato necessario attuare la sorveglianza sanitaria.

D'altra parte però risulta difficile da parte dell'organo di vigilanza accettare come valida in assoluto una tale spiegazione in virtù del fatto che le tipologie di scuole che non hanno nominato il medico competente, di fatto svolgono la stessa tipologia di attività (difficile pensare che scuole identiche per tipologia abbiano attività differenti) di scuole che invece lo hanno nominato. Questo interrogativo viene inoltre confermato dalle risposte date dagli RLS alla domanda di D6 (Secondo lei, affinché la valutazione dello stress lavoro-correlato sia efficace, chi dovrebbe effettuare tale valutazione?) dalla quale emerge che ben il 79,6% degli RLS ritiene il medico competente una delle figure che dovrebbero essere coinvolte perché la valutazione del rischio stress lavoro-correlato sia efficace.

5.4.2 Valutazione dei rischi art. 17 comma 1 lettera a) del D.Lgs. 81/2008

Con le seguenti domande si era posto l'obiettivo di ottenere dati relativi all'ottemperanza di un più generico obbligo normativo relativo alla effettuazione della valutazione del rischio così come previsto dall'art. 17 del D.Lgs 81/08.

D1 - Esiste il documento di valutazione dei rischi?

La totalità delle scuole che ha risposto al questionario (84,6%) ha dichiarato di aver redatto il documento di valutazione dei rischi, questo dà la certezza di essere di fronte ad un comparto che, nella sua totalità, è a conoscenza della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sull'obbligo "cardine" della normativa stessa che è appunto la valutazione dei rischi.

In merito alla percezione diffusa dell'obbligatorietà di valutare i rischi sul luogo di lavoro si può dire che anche dalle risposte date dagli RLS (D4 - E' al corrente che il D.Lgs. 81/2008 prevede l'obbligatorietà di valutare il rischio da stress lavoro-correlato?), risulta che il 100% degli

stessi ha risposto di esserne al corrente.

Questo dato è positivo e sicuramente collegato all'obbligo di formazione prevista dallo stesso Decreto per gli RLS così come confermato dalle risposte da loro date alla domanda D3 (Ha frequentato il corso di formazione di 32 ore previsto dall'art. 50 c. 1 lettera g) del D.Lgs. 81/2008?) dove ben l'87,8% di loro conferma l'avvenuta formazione; la piccola percentuale rimanente (12,2%) che dichiara di non aver effettuato il corso specifico è giustificata da alcune recenti nomine.

D1.1 - Data ultimo aggiornamento

Il dato relativo alla data dell'ultimo aggiornamento del DVR, ha permesso di evidenziare un primo effetto positivo del progetto in quanto, successivamente alla data di invio dell'invito al primo incontro con i dirigenti scolastici (dal 6 maggio 2014), il 18,2% delle scuole ha aggiornato il documento di valutazione dei rischi (Tabella 6).

Questo è sicuramente un dato significativo in quanto da subito il progetto ha ottenuto riscontro concreto e rilevante spingendo le scuole ad una "revisione" della valutazione del rischio.

In controtendenza le scuole paritarie (Tabella 6), che evidenziano invece una "reazione" nulla alla ricezione della lettera di invito.

5.4.3 Azioni preparatorie al percorso di valutazione del rischio

L'obiettivo delle domande poste in merito alle azioni preparatorie alla valutazione del rischio stress era quello di capire sia quanto l'intero processo fosse promosso, gestito e condotto direttamente dal datore di lavoro (dirigente scolastico) sia il livello e le modalità di coinvolgimento di tutte le figure che, a diverso titolo, potessero essere interessate al problema.

D2 - Il percorso metodologico e di programmazione della valutazione del rischio stress lavoro-correlato è stato deciso dal datore di lavoro e concordato in sede di:

L'elevata percentuale di scuole (68,6% - Tabella 7) che ha indicato la riunione periodica quale sede in cui è stato concordato il percorso metodologico di valutazione del rischio appare positivo, fermo restando che tale riunione sia stata intesa come momento di confronto in azienda (scuola) tra i soggetti partecipanti e considerata come un momento significativo vero di pianificazione e verifica congiunta della prevenzione, con la garanzia della presenza di tutte le figure previste (datore di lavoro,

RSPP, medico competente e RLS).

Poiché la riunione periodica è indetta obbligatoriamente dal datore di lavoro, almeno una volta l'anno ed ogni volta che si verificano significative variazioni di esposizione al rischio, se essa fosse stata indetta con un preciso ordine del giorno, (in questo caso la tematica dello stress da lavoro-correlato anche finalizzato all'individuazione di precise strategie di intervento atte al miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori) allora il risultato del 68,6% potrebbe essere definito un buon successo.

Questo risultato viene però parzialmente smentito dagli RLS in quanto alla domanda D8 (Il percorso metodologico e di programmazione della valutazione del rischio stress lavoro-correlato decisa dal datore di lavoro è stata concordata in sede di), solo il 44,4% (Tabella 29) delle risposte date indica la riunione periodica come sede di concertazione, rimanendo sì la sede più indicata ma, con una percentuale decisamente inferiore a quella dichiarata dai dirigenti scolastici.

A questo punto l'unico metodo utile a chiarire il gap potrebbe essere la verifica del verbale delle riunioni, il quale deve costituire un importante strumento di lavoro nel processo consequenziale di programmazione, realizzazione, verifica dei risultati e riprogrammazione.

Di fatto però l'indagine non ha permesso di approfondire questi aspetti legati alla riunione periodica se non in fase di sopralluogo con la verifica oggettiva dei contenuti dei verbali delle riunioni. Essendo però tali sopralluoghi numericamente ridotti rispetto al numero dei questionari compilati (12/66), i dati relativi ai verbali delle riunioni periodiche non hanno consentito di confermare o smentire in modo significativo i diversi risultati ottenuti.

Il 17,1% dei dirigenti (Tabella 7), sempre in merito alla sede in cui è stato concordato il percorso valutativo, ha dato come risposta "altro" e tra queste risultano interessanti due voci:

l'8,3% "incontro ASL Pavia del 20 maggio 2014";

l'8,3% "non aver concordato il percorso metodologico".

Attraverso la prima delle due risposte possiamo notare, ancora una volta, come questa indagine ed in particolare l'incontro con i dirigenti scolastici abbia sensibilizzato il comparto sul rischio stress lavoro-correlato, inducendo anche di fatto il "risveglio" dei dirigenti ancora "dormienti"; nella seconda risposta vi è di fatto la dichiarazione di non aver ancora avviato la valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

Se guardiamo però le risposte degli RLS, quello che risulta evidente e allarmante è che ben il 37,0% (Tabella 29) dichiara di non saper nulla in merito alla sede in cui è stato concordato il percorso valutativo dato fortemente discordante con quanto dichiarato dai dirigenti in merito al coinvolgimento degli RLS nel processo valutativo.

Nel merito va però segnalato che la percentuale più alta degli RLS che dichiara di non sapere nulla appartiene alle scuole paritarie, 100%, seguito dagli istituti comprensivi con un 54,5% (Tabella 29).

Si riconferma il dato invece positivo degli istituti di II grado dove gli RLS confermano a pieno le dichiarazioni dei dirigenti dichiarando per il 72,7% (Tabella 29) la sede di riunione periodica come sede di avvio del processo valutativo.

Sicuramente il dato più certo e significativo è quello che vede il 14,3% (Tabella 7) dei dirigenti scolastici dichiarare di aver avviato il percorso valutativo attraverso riunioni specifiche sul tema, questo è in realtà l'unico dato che viene di fatto confermato appieno dagli RLS (Tabella 29); questo ad ulteriore conferma che se vi è un atto propulsivo mirato in cui il datore di lavoro crede e lo condivide veramente (in questi casi l'RLS è stato evidentemente parte attiva del processo) il risultato viene evidenziato con la conferma anche da parte degli RLS.

D4 - Nel caso sia stato individuato un team interno, quali figure sono state coinvolte?

La normativa vigente prevede l'obbligo di coinvolgere nella valutazione del rischio l'RSPP, l'RLS ed il medico competente se nominato.

Dall'analisi delle risposte date dai dirigenti scolastici (Figura 1), possiamo notare come nessuna di queste tre figure raggiunga mai il 100% del coinvolgimento, di particolare rilevanza il dato relativo alla figura del medico competente dove solo il 72,9% è stato coinvolto durante la valutazione del rischio.

Altre figure che devono essere consultate durante la valutazione del rischio stress lavoro-correlato sono i lavoratori o i loro Rappresentanti (RLS) ma, da quanto dichiarato dalle scuole è emerso che poche sono quelle che hanno optato per il coinvolgimento diretto dei lavoratori (42,4%). Dai dati emersi sembra che le scuole abbiano preferito favorire il coinvolgimento dei soli RLS (88,9%) piuttosto che un più dispendioso e complicato coinvolgimento dei singoli lavoratori.

Anche su questo dato, se confrontato con le risposte date dagli RLS (D10 - Nel caso sia stato individuato un team interno, quali figure sono state

coinvolte?), emergono forti criticità, di fatto il medesimo dato viene solo parzialmente confermato dagli istituti secondari di II grado (56,3% - Tabella 30) e smentito per le altre tre tipologie di istituti.

La spiegazione a questo gap non è facile anche se forse la più ovvia sembrerebbe essere quella che i dirigenti hanno risposto pensando di “dover” rispondere secondo quanto indicato (obbligo appunto di consultazione degli RLS) dalla norma in quanto direttamente responsabili cercando di mettersi in qualche modo al riparo da eventuali dichiarazioni di possibili violazioni. D’altro canto, invece, gli RLS non si sono sentiti in alcun modo condizionati nella risposta che appare essere stata assolutamente libera e rappresentativa di quanto in realtà si sono sentiti coinvolti nel processo valutativo.

D6 - Sono state effettuate iniziative di sensibilizzazione, informazione, e formazione dei lavoratori sul rischio stress lavoro-correlato e sulla necessità di effettuare il percorso di valutazione?

La normativa vigente prevede l’obbligo del datore di lavoro di assicurare ai suoi lavoratori una adeguata informazione e formazione in merito al rischio specifico (art. 37 comma 1 del D.Lgs.81/2008).

A tal riguardo le scuole hanno denunciato un buon livello di ottemperanza a tale obbligo, attestandosi tra il 73,5% degli istituti comprensivi e circa il 90% delle restanti tre tipologie di scuole (Tabella 9).

Ma anche in questo caso il parere degli RLS, dalle risposte date alla domanda D13 (Sono state effettuate iniziative di sensibilizzazione/informazione/formazione dei lavoratori sul rischio stress lavoro-correlato e sulla necessità di effettuare il percorso di valutazione?), si discosta in maniera significativa a fronte di un 80,3% (Tabella 9) dichiarato dai dirigenti, vede solo un 40,7% dichiarato dagli RLS (Tabella 31).

Ciò lascia abbastanza stupiti in quanto dalle scuole, per definizione erogatori di “informazioni e formazione”, ci si aspetterebbe una maggior consapevolezza dell’importanza e dei valori legati agli aspetti formativi; il dato fa pertanto pensare che anche in questo caso la compilazione, da parte dei dirigenti, sia stata dettata molto più da un dover dichiarare un obbligo normativo assolto che non la reale situazione.

Il questionario indirizzato agli RLS, con la relativa domanda D5 (Ha mai frequentato corsi specifici in materia di stress lavoro correlato?), ha ulteriormente approfondito l’argomento chiedendo agli RLS di riferire in merito ad una eventuale partecipazione a corsi specifici in materia di stress lavoro-correlato.

I risultati ottenuti mettono in evidenza, con percentuali davvero basse, la scarsità di informazione e formazione erogata in merito a questo rischio. Come già detto nell'introduzione, nonostante il rischio stress lavoro-correlato sia la causa di numerosi danni alla salute ai lavoratori e ingenti perdite economiche da parte delle aziende, questo rischio, in quanto "emergente", è ancora sottostimato e non considerato come altre tipologie di rischio più tangibili.

5.4.4 Valutazione preliminare

L'obiettivo delle seguenti domande era quello di ottenere informazioni relative ai metodi, agli strumenti ed ai conseguenti risultati ottenuti dalle scuole attraverso la valutazione preliminare.

D7 - Rilevazione di indicatori oggettivi

La rilevazione degli indicatori oggettivi ovvero, la valutazione preliminare indicata dalla circolare ministeriale (vedi paragrafo 2.2), è stata eseguita da 63 scuole delle 66 che hanno consegnato il questionario compilato; di fatto, queste 3 scuole (2 istituti comprensivi e 1 istituto secondario di II grado) non hanno effettuato la valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

Da un'attenta analisi delle modalità di rilevazione degli indicatori oggettivi impiegate dalle scuole intervistate, possiamo notare come la maggior parte di loro abbia utilizzato in particolare due strumenti (Tabella 11): il manuale INAIL (2011) per il 57,6% e le indicazioni di Regione Lombardia (Decreto 10611 del 15.11.2011) per il 9,1%.

L'utilizzo del primo metodo risulta molto diffuso probabilmente in quanto documento realizzato da un ente pubblico riconosciuto qual è l'INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro e malattie professionali); inoltre il manuale sia per completezza (il manuale fornisce una dettagliata spiegazione della normativa, definisce il ruolo delle figure previste per legge ossia datore di lavoro, RSPP, RLS e medico competente) che per semplicità di utilizzo consente di adempiere in maniera abbastanza veloce agli obblighi di legge.

Il secondo metodo, ovvero le indicazioni di Regione Lombardia, nonostante l'autorevolezza della fonte e forse la trattazione più puntuale e approfondita della normativa, risulta meno utilizzato in quanto si limita ad indicare gli strumenti senza fornire un vero e proprio modello (algoritmo automatico) ma lasciando, correttamente, direttamente nelle mani del valutatore la stesura della valutazione. Questa tendenza risulta dif-

ferire solo per gli istituti secondari di II grado dove solo il 40,0% dichiara di aver utilizzato il manuale INAIL (Tabella 11).

D8 - In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto sono stati sentiti i lavoratori e/o i loro rappresentanti?

Le scuole denunciano un ottimo livello di coinvolgimento degli RLS e dei lavoratori, con percentuali che superano il 90% e raggiungono il 100% nelle scuole paritarie. Tali dati, come già precedentemente discussi, sono però in netto contrasto con quanto dichiarato dagli RLS alla domanda D7 (È a conoscenza che all'interno del suo istituto sia stata effettuata la valutazione del rischio da stress lavoro correlato?), dove con una frequenza percentuale media del 55,1% e con un massimo del 68,8%, relativo agli istituti comprensivi, gli RLS indicano di non essere a conoscenza del fatto che nel loro istituto sia stata effettuata la valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Se pur vero che, la domanda posta agli RLS non può indagare in maniera diretta l'eventuale coinvolgimento dei lavoratori, è possibile comunque estendere indirettamente tale dato anche ai lavoratori, in quanto pare del tutto inverosimile che questi ultimi possano essere stati interessati senza che i loro RLS ne siano venuti a conoscenza.

D10 - Il medico competente ha comunicato al datore di lavoro i dati sanitari anonimi collettivi connessi a stress lavoro-correlato?

I dati relativi a questa domanda evidenziano ancora una volta, come già accaduto nella domanda D4 (questionario di autovalutazione delle scuole) uno scarso coinvolgimento della figura del medico competente. Nello specifico le risposte che indicano questa mancanza hanno una frequenza percentuale media pari al 49,0% (Tabella 13) e non vengono evidenziate differenze tra le quattro tipologie di scuole.

La motivazione di tale riscontro potrebbe essere dovuta alla concezione della figura del medico competente che risulta utile esclusivamente per la sorveglianza sanitaria e non per un più complesso coinvolgimento dello stesso nel sistema di prevenzione. La comunicazione dei dati raccolti dal medico durante le visite effettuate, al fine di evidenziare eventuali sintomatologie comuni nei lavoratori (eventi sentinella), potrebbe infatti essere funzionale all'individuazione e all'attuazione di misure di prevenzione e/o riduzione del rischio.

Queste frequenze percentuali, se confrontate con quelle ottenute mediante l'analisi delle risposte date dagli RLS alla domanda D14 (Nel caso

in cui nel suo istituto sia stato nominato il medico competente, questi ha comunicato nell'ambito della riunione periodica i dati sanitari anonimi collettivi connessi a stress lavoro-correlato?), non vengono né smentite né tantomeno confermate.

Ancora una volta si discostano gli istituti secondari di II grado dove oltre la metà degli RLS dichiara che il medico competente ha comunicato i risultati della sorveglianza sanitaria in sede di riunione periodica dato che conferma quanto già detto più sopra in merito sia al coinvolgimento delle figure previste per legge nella valutazione del rischio sia il percorso metodologico concordato in sede di riunione periodica.

D12 - Dalla valutazione preliminare sono emersi elementi di rischio stress lavoro correlato?

Dalle risposte date dalle scuole emerge che, in contrasto con quanto sostenuto dalla letteratura e dalle ricerche scientifiche in materia di stress lavoro-correlato nel comparto scuola (di cui al capitolo 1), non emergerebbero evidenti problemi legati allo stress e la totalità del campione, ad esclusione delle 3 scuole che hanno dichiarato di non aver effettuato la valutazione del rischio stress, hanno adottato un programma di monitoraggio nel tempo come da indicazioni della circolare ministeriale, confermando un ulteriore adempimento di legge.

Purtroppo in relazione a questa domanda il confronto con le risposte date dagli RLS, alla corrispondente domanda D15 (È a conoscenza che dalla valutazione preliminare sono emersi elementi di rischio stress lavoro-correlato?), non permette di capire chiaramente quanto gli stessi siano a conoscenza della presenza di elementi di rischio stress all'esito della valutazione in quanto, sia dalle loro precedenti risposte, sia da quelle successive riguardanti la loro conoscenza di eventuali interventi correttivi messi in atto o all'eventuale stesura di un programma di monitoraggio nel tempo, in pochi (13) rispondono di essere pienamente a conoscenza delle conclusioni del processo valutativo intrapreso.

Anche questo dato conferma che il coinvolgimento degli RLS decresce man mano che si avanza nelle fasi del processo di valutazione.

Occorre inoltre precisare che, nel merito, durante la discussione al termine della giornata di formazione dedicata agli RLS è emerso, da più parti, che quanto dichiarato dai dirigenti scolastici non fotografa la reale situazione della scuola.

Con molta probabilità questi risultati non sono tanto dovuti ad una mistificazione di dati reali quanto all'utilizzo di strumenti inadeguati alla va-

lutazione del rischio.

Si pensi ad esempio quale strumento poco idoneo ad analizzare le problematiche della scuola lo stesso questionario INAIL (strumento utilizzato da molte scuole); lo stesso infatti prende in considerazione indicatori oggettivi univoci ed identici per tutti i contesti lavorativi non permettendo di fatto una “personalizzazione” degli indicatori da valutare, cosa che di conseguenza potrebbe far sottostimare il rischio stesso. Seguendo peraltro linee guida di livello europeo, si dovrebbe prevedere l’impiego di griglie con indicatori “liberi”, determinati di volta in volta a seconda della realtà lavorativa.

Nelle poche scuole in cui i dirigenti hanno dichiarato che dall’esito della valutazione preliminare sono emersi elementi di rischio stress lavoro correlato il 63,6% dichiara di avere ottemperato alla conseguente indicazione della circolare ministeriale che prevede l’obbligo di elaborare interventi correttivi.

La sincerità di tali dichiarazioni lascia pensare che nel concreto, a fronte di un rischio presumibile e a volte rilevato, i dirigenti non sappiano come affrontarlo.

D14 - Qualora gli interventi non siano risultati efficaci nel ridurre il rischio è stata effettuata la valutazione approfondita?

Dalla lettura del questionario è emerso che, solo il 10,6% (Tabella 17) delle scuole ha effettuato la valutazione approfondita, dato in sé poco rilevante in quanto il datore di lavoro, secondo la circolare ministeriale, deve effettuarla solo nel caso in cui gli interventi correttivi siano risultati inefficaci.

Di fatto però le scuole che hanno proceduto ad una successiva fase di valutazione approfondita sono quelle che hanno dichiarato di aver coinvolto la figura dello psicologo fin dalla fase iniziale dell’intero percorso valutativo.

5.4.5 – Valutazione approfondita

L’obiettivo delle seguenti domande era quello di ottenere informazioni relative ai metodi, gli strumenti ed i conseguenti risultati ottenuti dalle scuole da una valutazione approfondita. Analizzando le risposte date ai questionari e agganciandosi a quanto poco sopra descritto, occorre ribadire appunto che le scuole che hanno proceduto ad una successiva fase di valutazione approfondita sono quelle che hanno dichiarato di aver coinvolto la figura dello psicologo fin dalla fase iniziale dell’intero percorso valutativo.

D15 - Valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori effettuata con:

Tutte le scuole che hanno effettuato la valutazione approfondita ovvero la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori hanno dichiarato di aver utilizzato, come da indicazioni ministeriali, gli incontri di gruppo per la totalità degli istituti secondari di II grado, i colloqui/intervista semi-strutturata per il 20,0% degli istituti comprensivi, ed infine i questionari sulla percezione la totalità dei centri professionali ed il rimanente 80,0% degli istituti comprensivi.

Dato che tutte le scuole che hanno effettuato la valutazione approfondita sono quelle che si sono avvalse dello psicologo, le metodologie indicate per tale tipo di valutazione rientrano a pieno titolo nella "strumentazione" di lavoro di questi professionisti.

5.4.6 Programma degli interventi di gestione del rischio

Con l'ultima parte dei questionari ci si era posti l'obiettivo di raccogliere dati in merito alla gestione del rischio stress lavoro-correlato adottato dalle scuole.

D18 - Sulla base degli esiti della valutazione del rischio sono stati programmati i seguenti interventi di:

Di fatto la maggior parte delle scuole risulta aver predisposto un "programma di monitoraggio periodico", peraltro coerente con quanto dichiarato in merito all'esito della valutazione preliminare del rischio e quindi un intervento mirato a monitorare una situazione ritenuta accettabile e priva di elementi di rischio stress.

Interessante la dichiarazione di alcune scuole (una percentuale abbastanza rilevante) che affermano di aver approntato un "miglioramento del sistema di comunicazione" e "procedure di miglioramento organizzativo"; altrettanto interessante notare come sulle 13 scuole che hanno dichiarato queste due tipologie di intervento 7 sono istituti secondari di II grado.

Questi due aspetti andrebbero sicuramente approfonditi e occorrerebbe entrare nel merito di quanto effettivamente predisposto e a fronte di quali problemi reali.

Del resto anche gli RLS concordano in maniera sostanziale con i dirigenti (D20 - Sulla base degli esiti della valutazione del rischio sono stati programmati i seguenti interventi di), dichiarando come intervento più frequente "un programma di monitoraggio nel tempo" (50,0%), seguito, con frequenze percentuali decisamente più basse, da "miglioramento

del sistema di comunicazione” (20,8%) e “procedure di miglioramento organizzativo” (16,7%) (Figura 6).

5.5 “Tabella range-punteggi” del questionario di autovalutazione: stress lavoro-correlato nelle scuole

La tabella (pagina 50) “range-punteggi” riassume in maniera chiara e precisa le risposte date al questionario, compilato da ogni singola scuola, mettendo in evidenza le mancanze riscontrate nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato sulla base dei criteri stabiliti (consultabili al paragrafo 3.4).

Da una osservazione di insieme di questa tabella è possibile notare come alcune domande, considerate “sbagliate”, siano più ricorrenti di altre.

In particolare, tra quelle classificate in “categoria I” (quadrantini rossi) e pertanto considerate di maggior gravità, la domanda che risulta in frequenza la più “sbagliata” è la domanda D24: ben 26 scuole hanno dichiarato di non aver ancora concluso la valutazione del rischio stress lavoro-correlato cosa di per sé negativa in quanto, a distanza di ben 5 anni dall’obbligo di valutazione del rischio da stress, il 39% delle scuole che hanno risposto al questionario ha dichiarato di essere inadempiente. La seconda in graduatoria risulta essere la domanda D10: 24 scuole hanno dichiarato la mancata comunicazione dei dati sanitari da parte del medico competente, laddove il medico era stato nominato, in contrasto con la normativa vigente.

Ultima come frequenza è la domanda D4 in cui 22 scuole evidenziano una inottemperanza non coinvolgendo almeno una delle figure necessarie alla valutazione del rischio stress ovvero: l’RSPP, l’RLS o il medico competente (se nominato).

Considerando invece le domande classificate in “categoria II” (quadrantini gialli) per le quali la risposta “sbagliata” è stata considerata di minor gravità, la più frequentemente sbagliata è risultata la domanda D12: 15 sono le scuole che hanno dichiarato di non aver predisposto “un piano di monitoraggio” o, in caso di individuazione di elemento di rischio stress, non hanno previsto un “programma di interventi correttivi”.

Infine è molto interessante osservare il grafico riepilogativo relativo alla divisione all’interno delle due fasce (fascia I e fascia II) per tipologia di scuola in quanto è possibile affermare che per ogni tipologia di scuola circa il 30% rientra in I fascia e pertanto meritevole di un controllo più approfondito.

5.6 Prima fase di vigilanza

La prima fase di vigilanza ha interessato le 12 scuole che non hanno consegnato il questionario di autovalutazione compilato come definito dal progetto di attività di controllo definito dal servizio PSAL.

Occorre precisare inoltre che queste scuole, oltre a non aver inviato il questionario compilato, sono le stesse scuole che non si sono presentate all'incontro organizzato per i dirigenti scolastici; pertanto la fase di vigilanza con sopralluogo ha avuto, oltre all'obiettivo di verificare l'applicazione della normativa in questione, anche quello di capire per quale motivo ci sia stato un completo disinteresse verso i ripetuti e diversi solleciti da parte dell'organo di vigilanza.

I risultati dell'attività di vigilanza hanno rilevato una grave inadempienza da parte di una scuola, poiché la valutazione risultava così mal fatta da doverla considerare come non effettuata (reato penale sanabile ai sensi del D.Lgs. 758/1994).

In altri due casi il servizio è intervenuto con atti di "Disposizione" imponendo alle scuole di ridurre la periodicità della revisione della valutazione del rischio da 5 a 3 anni. Trattasi sicuramente di un mancanza minore in quanto non vi è stata vera e propria violazione di legge ma, tenuto conto delle indicazioni regionali si è optato per disporre tale tempestiva.

Questa fase di vigilanza, da considerarsi però solo l'avvio dei controlli con sopralluogo nelle scuole, ha permesso comunque di rilevare delle mancanze avviando dei controlli "mirati" attraverso l'identificazione di quelle scuole che, anche solo per ostentata mancanza di collaborazione, hanno indotto il servizio a cercare di capirne le motivazioni attraverso un controllo più approfondito.

CAPITOLO 6

Conclusioni

L'analisi di statistica descrittiva e la conseguente discussione critica di tutti i dati raccolti ha permesso di avere un quadro generale di come le scuole della provincia di Pavia hanno affrontato la problematica relativa alla valutazione del rischio stress da lavoro-correlato.

Un dato certo e significativo è che ci si trova di fronte ad un comparto che, nella sua totalità, è a conoscenza della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sull'obbligo "cardine" della normativa stessa che è appunto la valutazione dei rischi.

La conoscenza dell'esistenza della normativa non vuol dire, però, che questa non venga, nella maggior parte dei casi, vissuta e percepita solo come mero obbligo, infatti se da una parte i dati dimostrano il voler adempiere, dall'altra le metodologie utilizzate, le figure coinvolte, i risultati dichiarati e le misure ipoteticamente definite lasciano intendere una mancanza di vera "presa in carico" del problema da parte di molti datori di lavoro.

Questa concezione dell'applicazione della normativa, come dovere legislativo e non come momento di condivisione e di conseguente prevenzione e riduzione dei rischi sul luogo di lavoro, viene riscontrata ed evidenziata soprattutto in alcuni punti fondamentali: la scelta degli strumenti di valutazione utilizzati per l'individuazione degli indicatori oggettivi (e pertanto la valutazione preliminare del rischio) e il coinvolgimento marginale, in alcuni casi persino assente, di due figure cardine del sistema della prevenzione: il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ed il medico competente.

Per quanto concerne la scelta dello strumento di valutazione, aver constatato che circa il 60% del campione ha utilizzato il manuale INAIL (2011) lascia intendere che i dirigenti, in accordo con gli RSPP e i medici competenti quando coinvolti, abbiano trovato in questo strumento un supporto autorevole e probabilmente abbastanza garantista per adempiere allo scopo. Il manuale però utilizza un questionario per l'effettuazione della valutazione preliminare che, come già sottolineato dal medico dott. Vittorio Lodolo d'Oria (esperto a livello nazionale in mate-

ria), dovrebbe essere considerato solo un esempio di come strutturare un questionario per la valutazione dello stress lavoro-correlato, e non uno strumento già pronto, universale e applicabile a qualunque realtà lavorativa. Il fatto che così tante scuole abbiano optato per tale strumento evidenzia, per l'appunto, che le stesse non siano entrate tanto nel merito della bontà e dell'idoneità dello strumento ma che abbiano tenuto conto solamente dell'opportunità di redigere un documento che potesse assolvere all'obbligo normativo.

Le scuole non hanno capito che utilizzare uno strumento non idoneo non consente, di fatto, di evidenziare la presenza di indicatori oggettivi di stress con una possibile e conseguente sottostima del rischio.

È però doveroso sottolineare il fatto che gli istituti secondari di II grado risultano in netta controtendenza dichiarando, per la maggior parte, di aver utilizzato altre metodologie che non essendo però ben precisate, non hanno consentito, in prima analisi, di verificare se tali strumenti siano più o meno specifici per la realtà scuola.

Anche i dati relativi al coinvolgimento di due importanti figure del sistema di prevenzione come il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ed il medico competente possono essere considerati ancora una volta, sinonimo di un'applicazione della normativa vigente come un mero obbligo da ottemperare.

Gli RLS di fatto denunciano il loro mancato coinvolgimento: se questo appare già grave nella fase di avvio del processo valutativo, è del tutto insufficiente man mano che ci si inoltra nelle successive fasi della valutazione e ancor più negli atti conseguenti alla stessa.

Gli RLS dimostrano una riduzione della loro conoscenza relativa alla situazione della loro scuola all'aumentare del grado di approfondimento delle domande, ad ulteriore dimostrazione di un coinvolgimento comunque marginale e non efficace.

Permane anche per questi aspetti una certa differenza tra le tipologie di scuole che vede gli istituti secondari di II differenziarsi con un buon livello di coinvolgimento degli RLS.

Sicuramente l'incontro organizzato con gli RLS ha permesso di chiarire alcuni punti critici quali una loro insufficiente formazione in materia contrapposta ad una reale attenzione al tema dimostrato con l'attiva e fattiva partecipazione durante le ore di formazione specifica in materia di stress prevista durante l'incontro organizzato dal servizio PSAL.

Del resto un altro dei punti critici emersi dall'indagine è proprio quello della formazione che vede, soprattutto da parte degli RLS una denuncia

su quanto poco sia stato fatto a riguardo a fronte di un comparto scuola da cui ci si aspetterebbe una maggior consapevolezza dell'importanza e dei valori legati agli aspetti formativi.

Se l'RLS avesse una formazione più adeguata in materia potrebbe da un verso essere parte propositiva verso la dirigenza e, dall'altro, essere visto non solo come un ulteriore faccia del sindacato ma, un collaboratore prezioso che potrebbe operare con competenza nell'interesse di tutti.

L'altra figura sulla quale sono emerse forti criticità è quella del medico competente; si tratta di figura importante nel sistema della prevenzione per le sue conoscenze e competenze specifiche in materia di salute e sicurezza ed è pertanto stata oggetto di alcune domande dei due questionari somministrati.

Dai dati raccolti emerge un suo scarso coinvolgimento sia nella fase di avvio della valutazione, avvalorata anche dai dati ottenuti in merito all'avvenuta comunicazione dei dati sanitari anonimi collettivi connessi allo stress lavoro-correlato (obbligo normativo), che nelle fasi successive. Sarebbe pertanto che il medico competente sia ritenuto utile solo per la sorveglianza sanitaria in senso stretto, mentre sarebbero ben più utili azioni vere e proprie di prevenzione messe in atto a seguito di una adeguata valutazione nell'ambito di un più sinergico sistema che fa tesoro dell'esperienza e dei dati raccolti dal medico per prevenire o ridurre il più possibile i rischi psicosociali.

Va sottolineato, però, il fatto che se da una parte sembrerebbe che il datore di lavoro veda il medico competente come erogatore di visite ed accertamenti sanitari, dall'altra gli RLS riconoscano a questa figura un ruolo decisamente più importante tanto più che ben l'80% di loro mette il medico competente al primo posto come figura più idonea ad effettuare la valutazione del rischio stress.

Del resto, come per l'RLS, anche il medico andrebbe visto in una visione più ampia di collaboratore competente dell'azienda anche in considerazione del fatto che la stessa normativa mette in testa agli obblighi del medico non tanto le visite quanto la partecipazione alla valutazione dei rischi cosa questa che pare essere "sconosciuta" alla gran parte dei datori di lavoro.

Di fatto, però, è anche corretto dire che a volte lo stesso medico competente pecca di "iniziativa" omettendo di far notare questo suo fondamentale obbligo che, oltre ad essere di legge, dovrebbe essere considerato come un grande valore di competenza "professionale".

Anche in questo caso vengono riscontrate differenze tra le tipologie di

scuole, dove gli istituti secondari di II grado si differenziano dalle altre tre tipologie di scuole per una maggior avvenuta comunicazione dei dati sanitari da parte del medico competente cosa questa che, seppur obbligatoria, lascerebbe intendere un suo maggior coinvolgimento nella valutazione del rischio.

Sebbene in tutte le tipologie di scuole si siano individuate delle mancanze più o meno gravi, è doveroso sottolineare che gli istituti secondari di II grado risultano essere la tipologia di scuola che meglio ha compreso e interpretato il significato della normativa e l'importanza della valutazione del rischio.

La possibile spiegazione potrebbe ricondursi al fatto che il servizio PSAL ha, da parecchi anni, avviato con queste tipologie di scuole, corsi specifici in materia di prevenzione nei luoghi di lavoro indirizzati sia agli alunni degli ultimi due anni del corso di studi sia agli insegnanti e questo potrebbe aver maggiormente sensibilizzato i dirigenti alle problematiche inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro.

In considerazione agli aspetti più prettamente applicativi della normativa non bisogna dimenticare né tantomeno sottovalutare l'aspetto economico. Se già la prevenzione viene considerata un costo nel settore privato, nel settore pubblico diventa ancor più di difficile gestione: budget sempre più ridotti, strutture di proprietà di altri enti e così via.

Se investire in prevenzione, dati statistici alla mano, paga con lavoratori più sani e produttivi, meno ore o giorni persi per problemi di salute, il costo dovuto a consulenti, indagini, valutazioni, informazione e formazione, visite mediche, assume nella scuola un peso a volte difficilmente sostenibile. Sebbene, però, il problema dei costi sia un problema alquanto sentito, è doveroso spendere una nota di merito alla scuola pubblica che, nonostante i limiti rilevati dall'indagine, ha dato prova, anche rispetto alle altre tipologie di istituti, di un impegno che seppur migliorabile è degno di nota. Costituiscono un particolare esempio a riguardo le scuole secondarie di II grado le quali hanno dimostrato che, sfruttando al meglio le risorse che si hanno a disposizione, coinvolgendo al meglio figure importanti e competenti come l'RLS ed il medico competente e utilizzando strumenti mirati, non solo si adempie degli obblighi di legge ma si può iniziare a costruire un percorso in crescendo verso dei veri e propri sistemi dinamici e funzionali di prevenzione.

In conclusione, il Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro (PSAL) dell'ASL della provincia di Pavia può sicuramente dichiarare di aver raggiunto, con il presente studio, gli obiettivi prefissati ovvero aver

analizzato con la metodologia applicata, un intero comparto che sarebbe stato impossibile da controllare nella sua totalità con la vigilanza tradizionale; poter selezionare, mediante criteri di priorità dell'azione di controllo, le aziende (scuole) in cui effettuare le ispezioni nell'anno 2015; raccogliere, capire ed interpretare le problematiche del settore sia attraverso l'incontro con i dirigenti scolastici, sia attraverso l'incontro con gli RLS.

I due incontri hanno costituito sicuramente i momenti più significativi di tutto il percorso progettuale in quanto hanno permesso di analizzare e mettere a confronto idee e posizioni differenti intorno al medesimo tema.

I risultati ottenuti hanno inoltre indotto il Servizio a studiare interventi mirati sui medici competenti, proseguire il percorso di incontri già avviato con gli RLS e proporre, in accordo con l'Ufficio Scolastico Territoriale un corso specifico per i dirigenti scolastici (anche in ragione del fatto che nell'estate 2014 sono avvenute molte nuove nomine) mirato a far comprendere il significato del ruolo dirigenziale loro affidato anche in funzione dell'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Infine è intenzione del Servizio di diffondere il più possibile alle scuole e alle figure della prevenzione i risultati di questo lavoro affinché tutte le criticità emerse vengano prese come spunto per una seria riflessione e un conseguente continuo miglioramento della prevenzione in azienda.

Bibliografia

Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (2002) Stress legato all'attività lavorativa. Belgio: Factsheet 22-IT.

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (2003) Prevenzione pratica dei rischi psicosociali e dello stress sul lavoro. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee.

Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (2007) Le previsioni degli esperti sui rischi psicosociali emergenti relativi alla sicurezza e alla salute sul lavoro. Belgio: Factsheet 74-IT.

Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (2013) Guida alla campagna: "Gestione dello stress e dei rischi psicosociali sul lavoro". Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione Europea.

Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (2015) Campagna "Ambienti di Lavoro sani e sicuri: Fatti e Cifre", <https://www.healthy-workplaces.eu/it/stress-and-psycho-social-risks/facts-and-figures>.

Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (2015) Campagna "Ambienti di Lavoro sani e sicuri: vantaggi economici", <https://www.healthy-workplaces.eu/it/stress-and-psycho-social-risks/the-business-case>.

Angelini L. (a cura di) (2014) La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato. Profili normativi e metodiche di valutazione. Atti del Convegno, Urbino, 8 novembre 2013, I Working Papers di Olympus.

ASL Pavia (2011) Linee operative di indirizzo elaborate dal gruppo di lavoro "stress lavoro-correlato" inserito nell'ambito del comitato art. 7 D.Lgs 81/08 della Provincia di Pavia.

Cooper C. L., Dewe P., & O'Driscoll M. (2001). Organizational stress: a review and critique of theory, research, and applications. Thousand Oaks: Sage.

Cordes C.L., Dougherty T.W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management*, 18: 621-656.

Eurofound & Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (2014) Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention. Lussemburgo: Publications Office of the European Union.

Eurofond (2007) Fourth European Working Conditions Survey. Lussemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.

Federazione Italiana Aziende sanitarie e Ospedaliere (2012) Sviluppo e tutela del benessere e della salute organizzativa nelle Aziende Sanitarie. Roma: Edizioni Iniziative Sanitarie.

Freudenberger H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30: 159–165.

Galli G. (2014) Valutazione dello stress lavoro-correlato: potenzialità e limiti di un obbligo legislativo. *Punto Sicuro*, 3420: 1-8.

INAIL – Dipartimento Medicina del Lavoro (2011) Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. Roma.

Lodolo D’Oria V. (2010) Stress-lavoro-correlato (SLC): Prevenzione e gestione in ambiente scolastico - Integrazione del Documento di Valutazione dei Rischi. For.

Lodolo D’Oria V., Bulgarini D’Elci G., Bonomi P., Della Torre Di Valsassina M., Iossa Fasano A., Giannella V., Ferrari M., Waldis F. & Pecori Girardi F. (2009) Professione docente: un mestiere a rischio di disagio psichico? Indagine su stereotipi, vissuti, biologia e prospettive di un lavoro al femminile. *Medicina del Lavoro*, 100(3): 211-227.

Maslach C. & Jackson S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2: 99–113.

Maslach C., Schaufeli W.B. & Leiter M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Of Psychology*, 52: 397-422.

Mercadante L. & Citro A. (2014) Ottica di genere. Un nuovo approccio culturale per la valutazione del rischio. *Ambiente & sicurezza*, 20:1-30.

Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca (2010) La scuola in cifre 2009-2010. Roma: Rotoform S.r.l.

Organizzazione Mondiale della Sanità (1998) Health Promotion Glossary. Ginevra.

Pasquarella V. (2012) La disciplina dello stress lavoro-correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità. *I Working Papers di Olympus*, 6: 1-24.

Regione Piemonte (2013) Bollettino regionale sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Io scelgo la sicurezza. 2: 1-10.

Selye H. (1976). Stress senza paura. Milano: Rizzoli.

Tomei G, Cinti M.E., Palitti T, Rosati M.V., Tria M., Monti C., Tomei F. & Fioravanti M. (2008). L’evidenza scientifica in medicina del lavoro: studio meta-analitico sulla sindrome del burnout. *Medicina del lavoro*, 99(5):327-51.

Van Den Berg T.I., Landeweerd J.A., Tummers G.E. & Van Merode G.G. (2006). A comparative study of organizational characteristics, work characteristics and nurses' psychological work reactions in a hospital and nursing home setting. *International Journal of Nursing Studies*, 43: 491-505.

Villani S., Mazzola G., Sessarego F. & Ponzio M. (2007). *Quaderni di epidemiologia*. Vol. 32: La sindrome del burnout negli operatori sanitari. Pavia: La Goliardica Pavese.

Normativa

Accordo europeo, Accordo europeo sullo stress nei luoghi di lavoro, Bruxelles 8 ottobre 2004.

Circolare Regione Lombardia n. 7, Indicazioni in ordine all'applicazione dell'Accordo tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, sui corsi di formazione per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi ai sensi dell'art. 34 commi 2 e 3 del D.Lgs. 81/08 (rep. Atti n. 223/esr del 21 dicembre 2011) e per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'art. 37, comma 2 del D.Lgs. 81/08 (rep Atti 221/esr del 21 dicembre 2011), 17 settembre 2012.

Codice Civile.

Costituzione della Repubblica Italiana.

Decreto del Presidente della Repubblica n. 520, Riorganizzazione centrale e periferica del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale, 19 marzo 1955.

Decreto Legislativo n. 626, Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE, 99/92/CE, 2001/45/CE, 2003/10/CE, 2003/18/CE e 2004/40/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, 19 settembre 1994.

Decreto Legislativo n. 758, Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro, 19 dicembre 1994.

Decreto Legislativo n. 81, Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, 9 aprile 2008.

Decreto Regione Lombardia n. 10611, Valutazione del rischio stress lavoro-correlato indicazioni generali esplicative sulla base degli atti normativi integrati, 15 novembre 2011.

Interpello n° 5 del 15 novembre 2012.

Interpello n° 5 del 02 maggio 2013.

Legge n. 51, Delega al Potere esecutivo ad emanare norme generali e speciali in materia di prevenzione degli infortuni e di igiene del lavoro, 12 febbraio 1955.

Legge n. 300, Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento, 20 maggio 1970.

Legge n. 833, Istituzione del servizio sanitario nazionale, 23 dicembre 1978.

Legge n. 92, Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita, 28 Giugno 2012.

Lettera Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, lettera circolare in ordine alla approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'art. 28, comma 1-bis, del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni e integrazioni, 18 novembre 2010.

Indice

Capitolo1 - Dal concetto di stress ai rischi psicosociali nel comparto scuola	7
1.1 - Lo stress da lavoro-correlato	8
1.2 - Dallo stress al burnout	10
Origine del termine	
Come si manifesta il burnout	
1.3 - Rischi psicosociali: la situazione attuale nel mondo del lavoro	13
1.4 - Lo stress lavoro-correlato nel comparto scuola	16
Capitolo 2 - Il quadro normativo	19
2.1 - Dall'accordo Interconfederale del 09 giugno 2008 al D.Lgs. 81/2008	19
2.2 - Lettera circolare del 18 novembre 2010 della Commissione Consultativa permanente per la salute e sicurezza sul lavoro	22
2.3 - Interpelli in merito alla Circolare del 18 novembre 2010 della Commissione Consultativa permanente per la salute e sicurezza sul lavoro	24
2.4 - Indicazioni e linee guida in materia di stress da lavoro-correlato: a livello Nazionale e Regionale	25
2.5 - "I rischi da stress lavoro-correlato nella scuola. Metodo operativo completo di valutazione e gestione." - Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca Ufficio scolastico Regionale per il Veneto	27
2.6 - Linee operative di indirizzo in materia di stress da lavoro-correlato elaborate nell'ambito del Comitato Provinciale ex art. 7 del D.Lgs 81/08 della provincia di Pavia	28
Capitolo 3 - Obiettivi, strumenti e metodi di indagine	29
3.1 - Il contesto dell'indagine	30
3.2 - Il campione selezionato	30
3.3 - Le fasi dell'indagine	31
Fase 1 - Incontro con i dirigenti scolastici	
Fase 2 - Raccolta e valutazione dati relativi al "Questionario autovalutazione scuole stress lavoro-correlato"	
Fase 3 - Prima fase di vigilanza nelle scuole	
Fase 4 - Incontro con gli RLS	
Fase 5 - Analisi statistica dei dati	
Fase 6 - Seconda e terza fase di vigilanza nelle scuole	
3.4 - Gli strumenti dell'indagine	35
Il "registro presenze" dell'incontro del 20 maggio 2014	
Il "Questionario di autovalutazione: stress lavoro-correlato"	
Scala di valutazione" e "tabella range-punteggi" del "Questionario di autovalutazione: stress lavoro-correlato nelle scuole"	
Il "registro presenze RLS" dell'incontro del 15 gennaio 2015	
Il "Questionario conoscitivo indirizzato agli RLS: stress lavoro-correlato"	
Capitolo 4 - Risultati	46
4.1 - Analisi del "registro presenze" - incontro del 20 maggio 2014 con i dirigenti scolastici	46
4.2 - Analisi dei "questionario di autovalutazione: stress lavoro-correlato	

nelle scuole” pervenuti al servizio PSAL dell’ASL di Pavia	47
4.2.1 - Assetto organizzativo	
4.2.2 - Suddivisione lavoratori	
4.2.3 - Valutazione dei rischi art. 17 comma 1 lettera a) del D.Lgs. 81/2008	
4.2.4 - Azioni preparatorie al percorso di valutazione del rischio	
4.2.5 - Valutazione preliminare	
4.2.6 - Valutazione approfondita	
4.2.7 - Programma degli interventi di gestione del rischio	
4.3 - Analisi “scala di valutazione” e “tabella range-punteggi” del questionario di autovalutazione: stress lavoro-correlato nelle scuole	57
Tabelle riassuntive punteggi	
4.4 - Analisi prima fase di vigilanza	61
4.5 - Analisi del “registro presenze RLS” dell’incontro del 15 gennaio 2015	62
4.6 - Analisi del “Questionario conoscitivo indirizzato agli RLS: stress lavoro-correlato nelle scuole”	62
4.6.1 - Informazioni generali	
4.6.2 - Lo stress lavoro-correlato	
4.6.3 - La valutazione del rischio stress lavoro-correlato nel suo istituto	
4.7 – Analisi di confronto dei dati raccolti con i due questionari	69
Capitolo 5 - Discussione dei dati	71
5.1 - “Registro presenze dirigenti scolastici” dell’incontro del 20/5/ 2014	71
5.2 - “Registro presenze RLS” dell’incontro del 15/01/ 2015	72
5.3 - Le risposte al “Questionario di autovalutazione: stress lavoro-correlato” destinato ai dirigenti scolastici	72
5.4 - Discussione e confronto dei risultati ottenuti dal “Questionario di autovalutazione: stress lavoro-correlato” e dal “Questionario conoscitivo indirizzato agli RLS: stress lavoro-correlato nelle scuole”	73
5.4.1 - Assetto organizzativo	
5.4.2 - Valutazione dei rischi art. 17 comma 1 lettera a) del D.Lgs. 81/2008	
5.4.3 - Azioni preparatorie al percorso di valutazione del rischio	
5.4.4 - Valutazione preliminare	
5.4.5 - Valutazione approfondita	
5.4.6 - Programma degli interventi di gestione del rischio	
5.5 - “Tabella range-punteggi” del questionario di autovalutazione: stress lavoro-correlato nelle scuole	84
5.6 – Prima fase di vigilanza	85
Capitolo 6 - Conclusioni	86
Bibliografia	91



CISL



Regione
Lombardia

ASL Pavia

L'INDAGINE SVOLTA DAL SERVIZIO DI PREVENZIONE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO DELL'ASL DI PAVIA HA ANALIZZATO E VALUTATO L'APPLICAZIONE DELLA VIGENTE NORMATIVA IN MATERIA DI PREVENZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO NEL COMPARTO SCUOLA DEL TERRITORIO PAVESE. DALL'INDIVIDUAZIONE DELLE MAGGIORI CRITICITÀ: UN PROGETTO DI FORMAZIONE DESTINATO AI MEDICI COMPETENTI, AI DIRIGENTI SCOLASTICI E AI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA. DALLA DIFFUSIONE DEI RISULTATI OTTENUTI AGLI ADDETTI AI LAVORI: UNO SPUNTO DI RIFLESSIONE PER UN CONSEGUENTE E CONTINUO MIGLIORAMENTO DELLA PREVENZIONE NELLE SCUOLE.

CRISTINA GREMITA: MEDICO DEL LAVORO, DIRETTORE DELL'UNITÀ OPERATIVA COMPLESSA PREVENZIONE SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO DELL'ASL DI PAVIA.

ANDREA NEGRI: TECNICO DELLA PREVENZIONE, APPARTENENTE ALL'UNITÀ OPERATIVA COMPLESSA PREVENZIONE SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO DELL'ASL DI PAVIA.

PUBBLICATO DA: CISL

©2015_ASL PAVIA

GRAFICA DI COPERTINA: BEATRICE SPADA