



DIREZIONE DIDATTICA MASSA 2° CIRCOLO
Viale Stazione, 83
54100 Massa

Valutazione dei Rischi collegati allo stress lavoro correlato

(Art. 28 Comma 1 del D. Lgs. 81/2008, con riferimento
all'accordo europeo dell'8 Ottobre 2004)

Valutazione unica per tutti i plessi

Versione 2.0

La valutazione si riferisce al questionario compilato nell'Anno Scolastico corrente, come da progetto di valutazione agli atti dell'Istituto.

Data certa: 09/04/2018. Attribuita sul presente documento mediante Posta Elettronica Certificata (ricevuta allegata).

Ing. Andrea Fabbri

Via Niccolò Machiavelli, 17 – 50015 Bagno a Ripoli (FI)

Codice Fiscale: FBBNDR85M24A564C

Partita I.V.A.: 06278480485

Telefono: 380/2678520

Sito web: <http://www.andreafabbrri.altervista.org>

E-mail: a.fabbri@ymail.com – P.E.C.: a.fabbri@gigapec.it



INDICE

PREMESSA	5
COME PREVENIRE LO STRESS LAVORO-CORRELATO.....	6
METODO DI VALUTAZIONE USATO.....	9
1. L'indagine.....	9
2. Il metodo.....	11
3. Fase 1: gli indicatori verificabili	11
4. Fase 2: identificazione dei livelli di rischio	12
5. Fase 3: coinvolgimento dei lavoratori.....	13
DATI E INFORMAZIONI IDENTIFICATIVE DELL'AZIENDA	14
1. Dati generali.....	14
2. Sede legale ed operativa	14
3. Unità produttive	14
5. Figure e responsabili	15
6. Descrizione dell'attività lavorativa	15
FASE PRELIMINARE.....	17
1. Camponelli.....	17
2. Cervara	17
3. Stazione.....	18
4. La Salle	18
5. Giosué Carducci – Poggioletto.....	18
6. Dante Alighieri – La Salle	19
7. Salvo D'Acquisto - Cervara	19
8. Renato Fucini – Stazione	19
INTERVENTI CORRETTIVI	20
CONCLUSIONI.....	21

PREMESSA

La presente relazione di valutazione di rischio stress lavoro correlato è parte integrante del Documento di Valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 art. 28.

La valutazione di tutti i rischi è il punto di partenza per giungere alla programmazione delle misure di protezione e prevenzione, quindi, alla più generale organizzazione della prevenzione aziendale volta a salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Il D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 così come modificato dal D. Lgs. n. 106/09 ribadisce con ancor più forza l'obbligo della valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28. La valutazione riguarderà anche la scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché la sistemazione dei luoghi di lavoro, tutti i rischi ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato 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.

Lo stress legato all'attività lavorativa, i fattori che lo determinano e le conseguenze che ne derivano sono realtà alquanto diffuse in tutti e 15 gli stati membri dell'Unione europea. Dagli studi condotti oltre la metà dei 147 milioni di lavoratori europei riferisce di lavorare a ritmi molto serrati e di dover rispettare scadenze tassative. Più di un terzo di essi non è in grado di influire sulle mansioni assegnate e più di un quarto non ha la possibilità di determinare il proprio ritmo di lavoro.

Secondo le direttive quadro dell'U.E., i datori di lavoro hanno il "dovere di assicurare la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti legati al lavoro".

Fra i principi di prevenzione sanciti dalla direttiva figurano:

- "La prevenzione del rischio";
- "L'eliminazione dei rischi alla fonte";
- "L'adeguamento del lavoro dell'individuo".

La direttiva stabilisce inoltre che è dovere del datore di lavoro sviluppare "una coerente politica generale della prevenzione".

Per individuare lo stress legato all'attività lavorativa, le sue cause e conseguenze, occorre analizzare il contenuto del lavoro, le condizioni di lavoro, le condizioni di impiego, le relazioni sociali al lavoro, la salute, il benessere e la produttività.

COME PREVENIRE LO STRESS LAVORO-CORRELATO

Lo stress è una reazione adattativa naturale che si manifesta ogni volta che un individuo si trova a dovere affrontare e superare una situazione o un evento ritenuti significativi per il suo benessere, che gli richiedono un certo sforzo. Lo stress è uno stato psicologico sperimentato dal soggetto che insorge a causa di squilibri esistenti nell'interazione con il contesto in cui egli opera. Di conseguenza lo stress non è una malattia, ma, al contrario rappresenta una formidabile risorsa per la sopravvivenza ed il benessere del singolo e della specie umana in generale ed i suoi effetti sono, in generale benefici. Si parla in questo caso di stress positivo o eu-stress.

Tuttavia può accadere che l'evento cui il soggetto è esposto costituisca una minaccia importante per la sua sopravvivenza e che egli sperimenti una difficoltà o l'impossibilità di farvi fronte. Si parla in questo caso di stress negativo (di-stress) le cui conseguenze per l'individuo possono essere anche assai gravi e che si manifesta no sotto l'aspetto fisico, psichico e comportamentale.

L'esposizione ad uno stress negativo può essere momentanea o continua nel tempo. Entro certi limiti una condizione di stress temporaneo può essere ancora controllata dall'individuo e pertanto non costituisce, in genere, un pericolo grave per la sua salute e sicurezza.

Diverso è il caso dell'esposizione ad una condizione negativa di stress permanente (stress negativo cronico) rispetto alla quale l'individuo avverte di essere sottoposto ad una pressione continua per contrastare la quale le sue risorse risultano insufficienti.

Sul lavoro lo stress (negativo) è il sintomo dell'esistenza di un problema nell'organizzazione e non di una debolezza dell'individuo. Una condizione di stress negativo si produce nel lavoratore a causa della sua esposizione a condizioni di sistematico malfunzionamento del processo organizzativo o di qualche suo componente.

Per le sue caratteristiche lo *stress* lavorativo costituisce un rischio trasversale e comune a ogni organizzazione che riguarda, potenzialmente, tutte le professioni, dal cameriere al dirigente, dall'impiegato al libero professionista, dal meccanico al medico, dall'insegnante al rappresentante delle forze dell'ordine.

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro individua il rischio stress correlato al lavoro in *"quegli aspetti relativi alla progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché ai rispettivi contesti ambientali e sociali, che dispongono del potenziale per dare luogo a danni di tipo fisico, sociale o psicologico"*. Lo stesso documento ha affermato che *"uno stato di stress sopraggiunge allorchè si ha squilibrio tra la percezione che una persona ha delle esigenze che gli derivano dal contesto organizzativo e la percezione delle sue capacità di farvi fronte"*.

In relazione alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro l'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 afferma la necessità di valutare questo tipo di rischio e l'importanza di

diffondere, in ogni contesto di lavoro, una adeguata conoscenza e consapevolezza del fenomeno *stress* e delle problematiche di efficienza dell'azione organizzativa e di salute delle persone a esso correlate.

Viene quindi sottolineata l'importanza della prevenzione e del monitoraggio delle condizioni di lavoro e dell'organizzazione, al fine di rilevare precocemente i segnali della presenza di situazioni di *stress* negativo.

Nell'accordo lo *stress* è individuato come *“uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare il divario rispetto alle attese o alle richieste nei loro confronti”*. Questo è messo in relazione, in particolare, con l'esposizione prolungata a forti pressioni (*stress* cronico). *“Se il problema di stress è identificato bisogna agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo e la responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro che le attuerà con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti”*. In proposito si sottolinea che *“I problemi associati allo stress possono essere affrontati nel quadro del processo di valutazione di tutti i rischi, programmando una politica aziendale specifica in materia di stress e/o attraverso misure specifiche mirate per ogni fattore individuato”*.

La prevenzione di un problema di stress sul lavoro può richiedere azioni che spaziano in diversi ambiti. Tuttavia l'esperienza insegna che si possono ottenere validi risultati con cambiamenti organizzativi piuttosto semplici quali:

- Lasciare al lavoratore tempo sufficiente perché possa svolgere il proprio lavoro in modo soddisfacente;
- Fornire al lavoratore una descrizione chiara del lavoro da svolgere;
- Gratificare il lavoratore per una buona prestazione di lavoro;
- Prevedere modalità attraverso le quali il lavoratore possa esprimere le proprie lamentele e far sì che esse vengano prese in considerazione seriamente e tempestivamente;
- Commisurare il grado di responsabilità al grado di autorità del lavoratore;
- Esplicitare gli obiettivi e i valori dell'organizzazione del lavoro e adeguarli il più possibile agli obiettivi e valori personali del lavoratore;
- Favorire il controllo del lavoratore sul prodotto finale del proprio lavoro e stimolare il giusto orgoglio per il risultato ottenuto;
- Promuovere la tolleranza, la sicurezza e la giustizia sul posto di lavoro;
- Eliminare i fattori di nocività di tipo fisico;
- Individuare fallimenti e successi delle azioni passate e future di promozione della salute sul lavoro, le relative cause e conseguenze;
- Imparare a evitare i fallimenti e a favorire i successi, proponendosi il graduale miglioramento dell'ambiente di lavoro e della salute.

Risultati significativi possono derivare da specifici accordi, definiti a livello aziendale o nazionale da tutte e tre le componenti presenti sul mercato del lavoro, che prendano in

considerazione miglioramenti organizzativi per prevenire lo stress legato all'attività lavorativa e i conseguenti danni alla salute, con particolare riguardo ai seguenti elementi:

- *Orario di lavoro* – Predisporre gli orari di lavoro in modo da evitare conflitti con esigenze e responsabilità extralavorative. Gli orari dei turni a rotazione dovrebbero essere stabili e prevedibili, con rotazione in avanti (mattino – pomeriggio – notte);
- *Partecipazione e controllo* – Consentire ai lavoratori di partecipare alle decisioni o alle misure che hanno ripercussioni sul loro lavoro;
- *Quantità di lavoro assegnato* – Assicurare che gli incarichi affidati siano compatibili con le capacità e le risorse del lavoratore e consentire possibilità di recupero dopo l'esecuzione di compiti particolarmente impegnativi sul piano fisico o mentale;
- *Contenuto* – Stabilire le mansioni in modo che il lavoro risulti dotato di significato, stimolante, compiuto e fornisca l'opportunità di esercitare le proprie competenze;
- *Ruoli* – Definire con chiarezza i ruoli e le responsabilità di lavoro;
- *Ambiente sociale* – Offrire possibilità di interazione sociale, ivi inclusi sostegno emotivo sociale e aiuto fra i collaboratori;
- *Prospettive future* – Evitare ambiguità per quanto riguarda la sicurezza del posto di lavoro e le prospettive di sviluppo professionale; promuovere la formazione permanente e la capacità di inserimento professionale.

METODO DI VALUTAZIONE USATO

Per la valutazione dello stress lavoro correlato si fa riferimento al metodo proposto dal “Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro” istituito dall’ISPESL nel 2007 per l’individuazione di percorsi diagnostici condivisi in materia di rischio psicosociale e costituito sia da personale universitario che da professionisti del Servizio Sanitario Nazionale appartenenti a diverse discipline sanitarie (psicologi clinici e del lavoro, psichiatri, medici legali e medici del lavoro). Tutti i documenti, compresa la check-list, che saranno qui nominati sono disponibili sul sito web dell’I.S.P.E.S.L. (<http://www.ispesl.it>).

1. L’indagine

Nella fase d’indagine, si deve considerare la numerosità della popolazione lavorativa distinguendo le imprese che occupano fino a dieci dipendenti, il cui datore di lavoro attualmente ha la facoltà di procedere all’autocertificazione (D.Lgs 81/2008 - art. 29, comma 5), dalle altre.

Imprese fino a 10 dipendenti compresi

Nella maggioranza dei casi, già previsti dalla norma, è consentito autocertificare la valutazione effettuata. Tuttavia, al fine di evitare un’azione del tutto autoreferenziale da parte del datore di lavoro, è buona norma coinvolgere direttamente i dipendenti in quella che può diventare anche un’occasione d’incontro e di confronto sui temi della quotidianità lavorativa spesso trascurati, ma in grado di produrre un valore aggiunto al lavoro stesso.

Se eletto o designato, è doveroso ricercare anche la collaborazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza territoriale.

Per facilitare il datore di lavoro nella valutazione dello stress, si suggerisce l’uso di una check-list orientativa. Il datore di lavoro può utilizzare la prima pagina relativa agli indicatori verificabili che contiene 10 domande su misure obiettive, che rappresentano i requisiti essenziali per una corretta valutazione delle condizioni organizzative dell’azienda.

Se il punteggio ottenuto è superiore al valore di 20, vi sono probabilità che siano presenti elementi di rischio stress lavoro-correlato; all’aumentare del punteggio, naturalmente, aumenta tale probabilità. In questo caso si deve approfondire la valutazione, completando la check-list di indicatori verificabili e cercando di individuare i principali aspetti del contenuto e del contesto lavorativi la cui modificazione potrà indurre miglioramenti del clima organizzativo.

L’obbligo per la verifica della valutazione/aggiornamento del documento ha frequenza biennale, in assenza di cambiamenti organizzativi e/o gestionali evidenti (art. 29 D.Lgs. 81/08 e s.m.i). Tuttavia nel caso di istanze giudiziarie per molestie morali e/o sessuali o segnalazioni al medico competente da parte dei centri clinici specializzati non è però sufficiente la check-

list; si deve procedere al secondo livello di approfondimento della valutazione con il coinvolgimento dei lavoratori.

Imprese con oltre 10 dipendenti

Sempre nell'ottica di un'equipe valutativa allargata e partecipativa, con il datore di lavoro è richiesta la collaborazione "non soltanto" del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.) e del Medico Competente, ma partecipano alla pari anche il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) e gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (A.S.P.P.), nonché altre figure significative per l'impresa, oltre ad eventuali consulenti esterni.

In questo caso, il processo di valutazione si compone di due livelli d'intervento distinti. Non necessariamente sono da attuarsi entrambi, in quanto il primo livello di valutazione, con approccio verificabile (check-list), può risultare sufficiente.

- Primo livello: valutazione con approccio verificabile – Questa fase prevede il supporto documentale o comunque riferimenti verificabili di quanto segnalato. Tali informazioni possono essere acquisite dal Servizio di Prevenzione e Protezione (S.P.P.), dalla parte generale del documento di valutazione dei rischi, dal servizio del personale, dal responsabile dell'ufficio legale, dal medico competente, dal RLS, ecc... Nell'ambito di questa metodologia è possibile utilizzare la check-list di indicatori verificabili allegata, che inizia con la rilevazione degli indicatori indiretti di stress, gli indicatori aziendali (Area A) che riguardano gli indici infortunistici, le assenze dal lavoro, le ferie non godute, ecc... Quindi si procede con l'analisi del contesto (Area B) e del contenuto lavorativi (Area C), che raggruppano i parametri stressogeni, secondo le citate indicazioni dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del Lavoro. Ove si renda necessario, si deve integrare il primo livello d'indagine, effettuato con la check-list, con strumenti soggettivi per rilevare la percezione dello stress da parte dei lavoratori, fermo restando che la elaborazione dei dati raccolti deve essere riferita alla situazione di lavoro e non alle singole persone.
- Secondo livello: valutazione con coinvolgimento diretto dei lavoratori – Le condizioni che comportano la valutazione della percezione dello stress con il coinvolgimento diretto dei lavoratori (es. attraverso la somministrazione di questionari) sono le seguenti:
 - La presenza nell'impresa di fattori potenziali di stress noti in letteratura (lavoro a contatto con il pubblico, lavoro a contatto con la sofferenza, lavoro a turni, ecc.), come riportato nel Documento di Consenso sullo stress commissionato dalla Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale (SIMLII) (Cesana et al, 2006);
 - Il punteggio finale riportato alla check list di indicatori verificabili è risultato "alto";
 - Presenza di una o più istanze giudiziarie per molestie morali e/o sessuali;
 - Presenza di casi di disagio lavorativo clinicamente accertati dai centri clinici pubblici di riferimento con nesso causale probabile con condizioni lavorative stressogene (vale anche per le imprese fino a dieci dipendenti);
 - Presenza di condizioni di stress segnalate dal medico competente;

- Il punteggio della check-list si colloca ancora nel quadrante “rischio medio” a distanza di un anno dalla valutazione e nonostante le azioni di miglioramento adottate.

Per la rilevazione della percezione di stress, il questionario può essere sostituito, se del caso, o accompagnato da altri strumenti soggettivi come il focus group o l'intervista semi-strutturata la cui utilizzazione però richiede sempre personale specializzato.

2. Il metodo

Questa metodologia rappresenta l'indicazione minima per una corretta valutazione dello stress correlato al lavoro senza imporre, soprattutto alle piccole e medie imprese, oneri aggiuntivi, ma non deve escludersi la possibilità dell'utilizzo di strumenti d'indagine più raffinati.

Il metodo proposto, utilizzabile da piccole, medie e grandi imprese, si articola in tre fasi principali:

- **FASE 1:** inquadramento degli indicatori oggettivi, ossia verificabili, che è possibile associare a condizioni di stress da lavoro, attraverso la compilazione di una check-list di indicatori verificabili;
- **FASE 2:** individuazione del livello di rischio stress lavoro-correlato che viene valutato in modo graduale (BASSO, MEDIO, ALTO). In questa fase devono essere già ipotizzate e pianificate azioni di miglioramento.
- **FASE 3:** misura della percezione dello stress dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di strumenti specifici (es. questionari) che verranno analizzati in modo aggregato, nel senso che non saranno considerate le singole condizioni di stress occupazionale, bensì quelle dell'organizzazione.

L'attuazione delle singole fasi è subordinata a quanto descritto del precedente paragrafo 1.

3. Fase 1: gli indicatori verificabili

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

Indicatori aziendali	Indicatori di contesto del lavoro	Indicatori di contenuto del lavoro
Infortuni	Funzione e cultura organizzativa	Ambiente ed attrezzature di lavoro
Assenza per malattia		
Assenze dal lavoro	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	Pianificazione dei compiti
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Evoluzione della carriera	Carico e ritmo di lavoro
Turnover	Autonomia decisionale e controllo del lavoro	Orario di lavoro
Procedimenti e sanzioni disciplinari		
Visite richieste straordinarie	Rapporti interpersonali sul lavoro	
Segnalazioni stress lavoro correlato	Interfaccia e conciliazione vita/lavoro	
Istanze giudiziarie		

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area.

4. Fase 2: identificazione dei livelli di rischio

La somma dei punteggi attribuiti alle 3 aree descritte nel paragrafo precedente consente di identificare il proprio posizionamento nella "tabella dei valori di rischio" sotto riportata, esprimendo il punteggio ottenuto in valore percentuale, rispetto al punteggio massimo.

Livello di rischio	Note
Basso ($\leq 25\%$)	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.
Medio ($> 25\%$ e $\leq 50\%$)	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata, si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di approfondimento (coinvolgimento diretto dei lavoratori). Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall'art. 29 D. Lgs 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.

Alto (> 50%)	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare il secondo livello di approfondimento con la valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. Come per il rischio medio, è necessario provvedere alla verifica dell'efficacia delle azioni di miglioramento entro un anno. Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall' art.29 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.
-----------------	--

5. Fase 3: coinvolgimento dei lavoratori

Completare l'indagine oggettiva/verificabile con la valutazione soggettiva dello stress lavoro correlato permette una lettura più completa e affidabile delle condizioni di vita e di lavoro. Il ricorso a tale valutazione è consigliabile là dove il numero di lavoratori consenta di ottenere un numero statisticamente significativo di questionari/interviste o di strutturare focus group. E' da ritenersi obbligatorio, nelle aziende con più di dieci lavoratori, quando le valutazioni della check-list hanno evidenziato un livello di rischio ALTO o nella altre condizioni già ricordate.

DATI E INFORMAZIONI IDENTIFICATIVE DELL'AZIENDA

1. Dati generali

Ragione sociale	DIREZIONE DIDATTICA MASSA 2° CIRCOLO
Datore di Lavoro	Dott.ssa ALESSANDRA VALSEGA
Codice Fiscale	80003520451
Sito web	http://www.ddmassa2i.gov.it
E-mail	msee002001@istruzione.it
P.E.C.	msee002001@pec.istruzione.it

2. Sede legale ed operativa

Indirizzo	VIALE STAZIONE, 83 – 54100 MASSA
Telefono	0585/252561

3. Unità produttive

Denominazione unità 1	SCUOLA DELL'INFANZIA "STAZIONE" SCUOLA PRIMARIA "R. FUCINI"
Indirizzo	VIA DELLA STAZIONE, 83 – 54100 MASSA
Denominazione unità 2	SCUOLA DELL'INFANZIA "CERVERA" SCUOLA PRIMARIA "S. D'ACQUISTO"
Indirizzo	VIA CERVERA 54100 MASSA
Denominazione unità 3	SCUOLA DELL'INFANZIA "LA SALLE" SCUOLA PRIMARIA "G. B. LA SALLE"
Indirizzo	VIA G. B. LA SALLE – 54100 MASSA
Denominazione unità 4	SCUOLA PRIMARIA "G. CARDUCCI"
Indirizzo	VIA MARINA VECCHIA – 54100 MASSA
Denominazione unità 5	SCUOLA INFANZIA "GALILEO GALILEI"
Indirizzo	VIA F.LLI ROSSELLI - 54100 MASSA

5. Figure e responsabili

Rappresentante legale
R.S.P.P.

Dott.ssa ALESSANDRA VALSEGA
Ing. ANDREA FABBRI

Preposti

MARIA TERESA FERRARI, ELISABETTA COLECCHIA,
LAURA BRONZETTI, FEDERICA NATALIN,
SIMONETTA FIORENTINI, SIMONETTA BATTISTINI,
ANNA MARIA FABIANI, ANNA MARIA GUERRA,
MARIANGELA ANGELONI, SIMONA PETRICONE,
MANUELA DEL FREO, MARIA CRISTINA VOLONTÉ,
LAURA LEOTTA, MARIA RITA ANTONELLI, MARIA
GRAZIA NOCCHI

R.L.S.

CRISTINA VOLONTÉ

Addetti lotta antincendio

PAOLA STEFANINI, ARMINA RICCI, VANNA
BONOTTI, SIMONETTA BATTISTINI, ANNA GUERRA,
MARIA CIPOLLINI, ROSSANA BIANCHI, ELIANORA
SIGNORINI, PAOLA CECCARELLI, SIMONA
PETRICONE, MANUELA DEL FREO, MARIA TENACE,
MARIA CRISTINA VOLONTÉ, GIOVANNA DE ANGELI,
FRANCESCA PUCCINELLI, GINETTA FERRARI, RITA
M. EMANUELA ANTONELLI

Addetti al Primo Soccorso

MARIA TERESA FERRARI, ILARIA PALADINI
ELISABETTA COLECCHIA, LAURA BRONZETTI,
CRISTINA TONARELLI, SIMONETTA FIORENTINI,
GRAZIA BARSÌ, MARISTELLA RATTI, ANA ROSA
BUONOCORE, PIETRO SACCHELLI, DANIELA
TARDIANI, SIMONA PETRICONE, ROSANGELA
FARINA, MARIA TENACE, RAFFAELLA ESPOSITO,
GIOVANNA DE ANGELI, ELISA FRUZZETTI, MILENA
CECCHINELLI, RITA M. EMANUELA ANTONELLI

6. Descrizione dell'attività lavorativa

In riferimento alle scuole dell'infanzia

Attività ludiche e didattiche rivolte a bambini di età prevalente compresa tra i 3 ed i 6 anni.
Sono svolte anche tutta una serie di attività parallele che vanno dalle operazioni di ordinaria

manutenzione svolte dal personale ATA, alle operazioni di servizio mensa, oltre ad altre attività tipiche di ogni istituzione scolastica alcune delle quali possono prevedere anche la partecipazione dei genitori o di altre persone esterne all'istituzione. Non è raro il caso in cui presso l'istituto possano svolgersi lavori di ordinaria o straordinaria manutenzione che prevedono la presenza di persone estranee all'istituto e che possono essere soggette a particolari fattori di rischio o essere essi stessi la causa primaria dell'insorgere di nuovi fattori di rischio. Sono presenti aule giochi, oltre al giardino in cui gli alunni possono trascorrere i momenti di ricreazione.

In riferimento alle scuole primarie

Attività didattiche rivolte a bambini di età prevalente compresa tra i 6 a 11 anni. Sono svolte anche tutta una serie di attività parallele che vanno dalle operazioni di ordinaria manutenzione svolte dal personale ATA, alle operazioni di servizio mensa, oltre ad altre attività tipiche di ogni istituzione scolastica alcune delle quali possono prevedere anche la partecipazione dei genitori o di altre persone esterne all'istituzione. Non è raro il caso in cui presso l'istituto possano svolgersi lavori di ordinaria o straordinaria manutenzione che prevedono la presenza di persone estranee all'istituto e che possono essere soggette a particolari fattori di rischio o essere essi stessi la causa primaria dell'insorgere di nuovi fattori di rischio. Sono presenti aule in cui sono condotte attività didattiche parallele e complementari a quelle tradizionali (palestra, aula informatica, aula video, ecc...). È previsto anche l'utilizzo di ambienti attrezzati a refettorio con annessa cucina. È anche presente un giardino in cui gli alunni possono trascorrere i momenti di ricreazione.

FASE PRELIMINARE

Nello specifico caso il rischio da stress lavoro correlato si riferisce alle informazioni elaborate da un apposito gruppo costituito da docenti, collaboratori scolastici ed assistenti amministrativi: queste sono state comunque revisionate dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, in modo da assicurare l'elaborazione di una valutazione il più possibile aderente alla realtà.

I dati inseriti come risposta alla check list sono stati desunti dalla documentazione agli atti della scuola.

1. Camponelli

Griglia di raccolta dei dati oggettivi	Punteggio: 0/70
Check.list A – AMBIENTE DI LAVORO	Punteggio: 12/24
B – CONTESTO DEL LAVORO	Punteggio: 7/33
C1 – CONTENUTO DEL LAVORO (insegnanti)	Punteggio: 3/36
C2 – CONTENUTO DEL LAVORO (amministrativi, in comune)	Punteggio: 10/30
C3 – CONTENUTO DEL LAVORO (ausiliari)	Punteggio: 9/24

Totale valutazione plesso
41 (rischio BASSO)

2. Cervara

Griglia di raccolta dei dati oggettivi	Punteggio: 0/70
Check.list A – AMBIENTE DI LAVORO	Punteggio: 7/24
B – CONTESTO DEL LAVORO	Punteggio: 1/33
C1 – CONTENUTO DEL LAVORO (insegnanti)	Punteggio: 0/36
C2 – CONTENUTO DEL LAVORO (amministrativi, in comune)	Punteggio: 10/30
C3 – CONTENUTO DEL LAVORO (ausiliari)	Punteggio: 9/24

Totale valutazione plesso
27 (rischio BASSO)

3. Stazione

Griglia di raccolta dei dati oggettivi		Punteggio: 0/70
Check.list	A – AMBIENTE DI LAVORO	Punteggio: 16/24
	B – CONTESTO DEL LAVORO	Punteggio: 10/33
	C1 – CONTENUTO DEL LAVORO (insegnanti)	Punteggio: 4/36
	C2 – CONTENUTO DEL LAVORO (amministrativi, in comune)	Punteggio: 10/30
	C3 – CONTENUTO DEL LAVORO (ausiliari)	Punteggio: 9/24

Totale valutazione plesso
49 (rischio BASSO)

4. La Salle

Griglia di raccolta dei dati oggettivi		Punteggio: 0/70
Check.list	A – AMBIENTE DI LAVORO	Punteggio: 6/24
	B – CONTESTO DEL LAVORO	Punteggio: 6/33
	C1 – CONTENUTO DEL LAVORO (insegnanti)	Punteggio: 18/36
	C2 – CONTENUTO DEL LAVORO (amministrativi, in comune)	Punteggio: 10/30
	C3 – CONTENUTO DEL LAVORO (ausiliari)	Punteggio: 9/24

Totale valutazione plesso
34 (rischio BASSO)

5. Giosué Carducci – Poggioletto

Griglia di raccolta dei dati oggettivi		Punteggio: 0/70
Check.list	A – AMBIENTE DI LAVORO	Punteggio: 12/24
	B – CONTESTO DEL LAVORO	Punteggio: 7/33
	C1 – CONTENUTO DEL LAVORO (insegnanti)	Punteggio: 3/36
	C2 – CONTENUTO DEL LAVORO (amministrativi, in comune)	Punteggio: 10/30
	C3 – CONTESTO DEL LAVORO (ausiliari, in comune)	Punteggio: 9/24

Totale valutazione plesso
41 (rischio BASSO)

6. Dante Alighieri – La Salle

Il punteggio del campo A, B e C1 è una media fornita sui questionari delle singole classi.

Griglia di raccolta dei dati oggettivi	Punteggio: 0/70
Check.list A – AMBIENTE DI LAVORO	Punteggio: 7/24
B – CONTESTO DEL LAVORO	Punteggio: 4/33
C1 – CONTENUTO DEL LAVORO (insegnanti)	Punteggio: 5/36
C2 – CONTENUTO DEL LAVORO (amministrativi, in comune)	Punteggio: 10/30
C3 – CONTENUTO DEL LAVORO (ausiliari, in comune)	Punteggio: 9/24

Totale valutazione plesso

35 (rischio BASSO)

7. Salvo D'Acquisto - Cervara

Griglia di raccolta dei dati oggettivi	Punteggio: 0/70
Check.list A – AMBIENTE DI LAVORO	Punteggio: 1/24
B – CONTESTO DEL LAVORO	Punteggio: 3/33
C1 – CONTENUTO DEL LAVORO (insegnanti)	Punteggio: 2/36
C2 – CONTENUTO DEL LAVORO (amministrativi, in comune)	Punteggio: 10/30
C3 – CONTENUTO DEL LAVORO (ausiliari, in comune)	Punteggio: 9/24

Totale valutazione plesso

25 (rischio BASSO)

8. Renato Fucini – Stazione

Griglia di raccolta dei dati oggettivi	Punteggio: 0/70
Check.list A – AMBIENTE DI LAVORO	Punteggio: 4/24
B – CONTESTO DEL LAVORO	Punteggio: 7/33
C1 – CONTENUTO DEL LAVORO (insegnanti)	Punteggio: 4/36
C2 – CONTENUTO DEL LAVORO (amministrativi, in comune)	Punteggio: 10/30
C3 – CONTENUTO DEL LAVORO (ausiliari, in comune)	Punteggio: 9/24

Totale valutazione plesso

34 (rischio BASSO)

INTERVENTI CORRETTIVI

La valutazione sarà ripetuta entro tre Anni Scolastici a partire dal corrente 2017/2018.

Per quanto attiene gli item con i punteggi più alti si può fare distinzione in due diversi gruppi: quelli che riguardano problemi non imputabili alla gestione della scuola (strutture, impianti, urbanistica, ecc...) e quelli che invece prevedono una risoluzione da parte del personale e dalla dirigenza della stessa.

Nel primo caso saranno inoltrate all'Ente proprietario, così come peraltro già fatto, periodiche segnalazioni circa le richieste connesse (rumore, riverbero, parcheggi, ecc...).

In merito al secondo caso, sono migliorabili alcuni aspetti legati alla chiarezza delle circolari emesse dal Dirigente Scolastico ed al dialogo con lo stesso. Saranno comunque elaborate ed implementate delle strategie di confronto e di chiarezza delle documentazioni emesse al fine di risolvere anche questi aspetti.

Si prevede comunque che il Servizio di Prevenzione e Protezione continui a monitorare gli aspetti legati allo stress lavoro correlato, intervenendo in caso di segnalazioni circa il peggioramento delle condizioni rilevate e nel caso sia necessario ripetendo la valutazione precedentemente al limite temporale massimo stabilito.

CONCLUSIONI

Il presente documento di valutazione dei rischi da stress lavoro correlato:

- È stato redatto ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 81/08, così come integrato dal D.Lgs. 106/09;
- È soggetto ad aggiornamento periodico ove si verificano significativi mutamenti che potrebbero averlo reso superato.

La valutazione dei rischi è stata condotta con il coinvolgimento preventivo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Massa, 09/04/2018

Il datore di lavoro
Dott.ssa Alessandra Valsega


Il R.S.P.P.
Ing. Andrea Fabbri

Il R.L.S.
Ins. Cristina Volonté

Il Medico Competente
NON NOMINATO