



**I.C.S. Raffaele Viviani**

Via Zì Carlo - 80013 Casalnuovo di Napoli (NA)

Tel.: +39 0815222993 - Fax: +39 0815221221

Internet: [www.icsviviani.gov.it](http://www.icsviviani.gov.it) - E-mail: [naic87900n@istruzione.it](mailto:naic87900n@istruzione.it)

# VALUTAZIONE DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO

tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

(D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e ss.mm.ii.)

**Anno scolastico 2022/23**

**LUOGO e DATA:** Casalnuovo di Napoli, 14/11/2022

**REVISIONE:**

**MOTIVAZIONE:**

**IL DATORE DI LAVORO**

\_\_\_\_\_  
(D.S. Arch. Luca Velotti)

*in collaborazione con*

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE**

\_\_\_\_\_  
(Arch. Andrea Di Sena)

**IL MEDICO COMPETENTE**

\_\_\_\_\_  
(.....)

*per consultazione*

**IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

\_\_\_\_\_  
(Ins. Caruso Giovanni)

## **RISCHI CONNESSI ALLO STRESS DA LAVORO CORRELATO**

La valutazione dei rischi connessi allo stress correlato è effettuata in riferimento alla metodologia di analisi elaborata per le aziende produttive dall'INAIL – Dipartimento Medicina del lavoro (ex ISPESL) ed esposta nel manuale *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato*, Edizione 2011, autori Castaldi T., Deitinger P., Iavicoli S., Mirabile M., Natali E., Persechino B., Rondinone B. M., coordinamento scientifico Sergio Iavicolo.

Per le specifiche esigenze lavorative delle istituzioni scolastiche si fa riferimento al manuale *I rischi da stress lavoro-correlato nella scuola – Metodo operativo completo di valutazione e gestione*, elaborato dal prof. Alberto Cesco-Frare con la supervisione del G.d.L. regionale del SiRVeSS – Sistema di Riferimento Veneto per la Sicurezza nelle Scuole<sup>1</sup>.

### **Introduzione**

L'attuale quadro normativo di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, costituito dal Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, ha specificamente individuato lo “stress lavoro-correlato” come uno dei rischi oggetto, sia di valutazione, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, puntualmente richiamato dal decreto stesso, sia di una conseguente adeguata gestione dello stesso. Inoltre, ha demandato alla Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza del lavoro il compito di “elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato”, successivamente emanate il 17/11/2010 sotto forma di un “percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo...” (Comunicato del Ministero del Lavoro in G.U. n.304 del 30/12/2010).

In tale ottica, il Dipartimento Medicina del Lavoro (DML) dell'ex ISPESL, attraverso una fitta rete di collaborazioni internazionali e nazionali, ha condotto specifiche attività di ricerca. In particolare, partendo dai progetti PRIMA-EF e

---

<sup>1</sup>[http://www.sicurscuolaveneto.it/formazione/incontri\\_provinciali/metodo\\_valutazione\\_rischi\\_stress-lavoro-correlato\\_scuola.pdf](http://www.sicurscuolaveneto.it/formazione/incontri_provinciali/metodo_valutazione_rischi_stress-lavoro-correlato_scuola.pdf)

PRIMA-ET, dopo un'attenta analisi di benchmarking sulla gestione del rischio da stress lavoro-correlato in alcuni paesi dell'Unione Europea, ha scelto di definire un percorso metodologico basato sul Modello Management Standards approntato dall'Health and Safety Executive (HSE), il cui "Indicator tool" è stato validato nel Regno Unito e nella Repubblica d'Irlanda su più di 26.000 lavoratori.

Il percorso metodologico, mutuato dall'HSE, è stato validato in Italia ed è stato contestualizzato al Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

Lo stress è la reazione avversa ad eccessive pressioni o ad altro tipo di richieste; esiste, comunque, una profonda differenza tra il concetto di "pressione", fattore talvolta positivo e motivante, e lo stress che insorge quando il peso di tale pressione diventa eccessivo.

Lo stress lavoro-correlato produce effetti negativi sull'azienda in termini di impegno del lavoratore, prestazione e produttività del personale, incidenti causati da errore umano, turnover del personale ed abbandono precoce, tassi di presenza, soddisfazione per il lavoro, potenziali implicazioni legali.

Tutti questi elementi rappresentano per l'azienda evidenti costi che potrebbero essere sensibilmente ridotti applicando, in maniera consapevole e partecipata, un percorso di valutazione dello stress lavoro-correlato che non sia semplicemente una procedura dovuta al mero rispetto della normativa, ma anche una presa di coscienza dell'azienda e dei lavoratori sullo specifico rischio.

Adottare provvedimenti per la gestione delle cause dello stress lavoro-correlato rende possibile prevenire o, quanto meno, ridurre l'impatto che tale rischio può avere sui lavoratori e sull'azienda anche in termini di produttività.

Qualunque intervento, comunque, necessita di un approccio complessivo di cultura della prevenzione che porti alla consapevolezza che anche la prevenzione del rischio da stress lavoro-correlato, così come quella degli altri rischi, è, prima che un obbligo normativo, soprattutto un investimento per l'azienda e per i suoi lavoratori.

## **Evoluzione della normativa**

Tra le novità introdotte dal D.Lgs. 81/08, di certo un ruolo di primo piano assume la definizione, mutuata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, del concetto di "salute" intesa quale "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità" (art. 2, comma 1, lettera o), premessa per la garanzia di una tutela dei lavoratori anche nei confronti dei rischi psicosociali. Contestualmente, con la definizione anche del concetto di "sistema di promozione della salute e sicurezza" come "complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori" (art. 2, comma 1, lett. p), viene introdotta una visione più ampia della prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro che rimanda a quelli che sono i principi della "Responsabilità Sociale" definita (art. 2, comma 1, lett. ff) come "integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende ed organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate".

Nel complesso delle attività di prevenzione, un ruolo di primo piano è assegnato allo studio dell'organizzazione del lavoro, concretizzato nell'inserimento all'art. 15, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 81/08, del "...rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro..." e nella conferma, in linea con quanto peraltro già disposto dall'art. 3, comma 1, lett. f del D.Lgs. 626/94, del "...rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo".

Inoltre, l'art. 32, comma 2 dello stesso D.Lgs. 81/08 sottolinea che la formazione dell'RSPP deve riguardare anche i rischi "di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato. Per quanto riguarda, in particolare, la "valutazione dei rischi", il D.Lgs. 81/08 stabilisce che essa deve fare riferimento a "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" (art. 28, comma 1).

È la Commissione Consultiva Permanente per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, (di seguito nel testo denominata Commissione Consultiva), destinataria del compito

di elaborare le indicazioni di cui all'art. 6 comma 8 lettera m-quater del D.Lgs. 81/08, al fine di dare piena attuazione allo specifico obbligo valutativo; in data 17/11/2010, la Commissione Consultiva ha approvato le indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato, diffuse dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sul proprio sito internet, con Lettera Circolare prot. 15/SEGR/0023692 e successivamente rese note anche con Comunicato ufficiale del Ministero stesso (G.U. 304 del 30/12/2010).

### **Le indicazioni per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato**

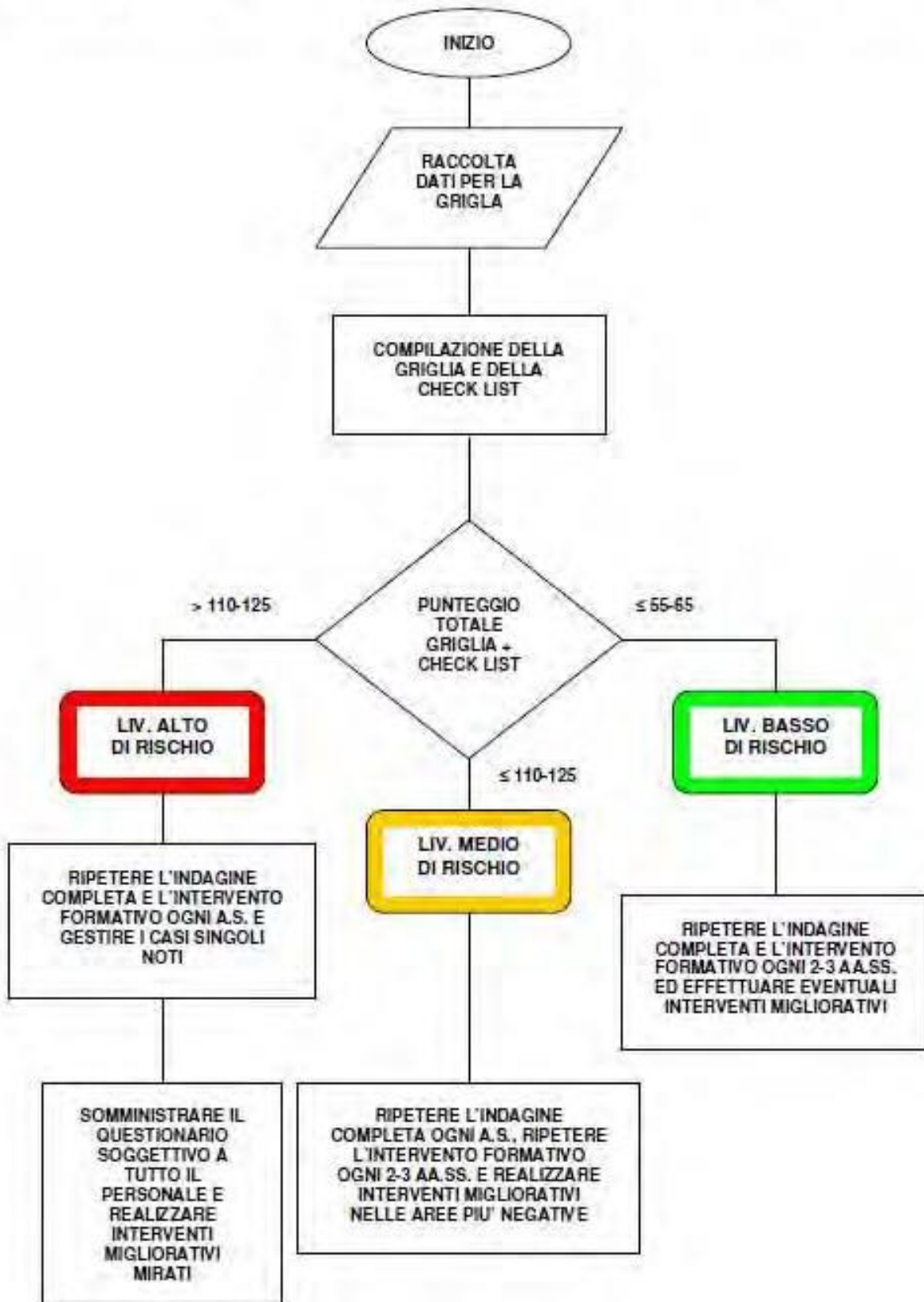
Come riportato nella nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di accompagnamento alle indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato, le linee di indirizzo che hanno guidato l'elaborazione delle stesse sono: a) "brevità e semplicità"; b) "individuazione di una metodologia applicabile ad ogni organizzazione di lavoro"; c) "applicazione di tale metodologia a gruppi di lavoratori esposti in maniera omogenea allo stress lavoro-correlato"; d) "individuazione di una metodologia di maggiore complessità rispetto alla prima, ma eventuale" da utilizzare nel caso in cui la conseguente azione correttiva non abbia abbattuto il rischio; e) "valorizzazione delle prerogative e delle facoltà dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei medici competenti"; f) "individuazione di un periodo transitorio per quanto di durata limitata per la programmazione e il completamento delle attività da parte dei soggetti obbligati". Premessa indispensabile che la Commissione Consultiva opera è quella di precisare che "il documento indica un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro...", sottolineando così che l'approccio per fasi alla valutazione (percorso metodologico) viene vincolato a prescrizioni minime (livello minimo) non precludendo, quindi, la possibilità di un percorso più articolato e basato sulle specifiche necessità e complessità delle aziende stesse.

Nelle indicazioni elaborate dalla Commissione Consultiva viene ribadito che la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è "parte integrante della valutazione dei rischi" ed è effettuata dal datore di lavoro (obbligo non delegabile ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. a), in collaborazione con il RSPP ed il MC (art. 29, comma 1), previa consultazione del RLS/RLST (art. 29, comma 2); la data di

decorrenza dell'obbligo, il 31 dicembre 2010, è da intendersi come "...data di avvio delle attività di valutazione..." la cui programmazione temporale e l'indicazione del termine "...devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi" (DVR). Viene altresì precisato che la valutazione va fatta prendendo in esame "non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori...esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale..." e che "...le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti".

L'intero percorso metodologico individuato dalla Commissione Consultiva è riportato nella Figura della pagina seguente.

Schema generale per la valutazione e la gestione dei rischi da stress lavoro-correlato a scuola



## **Metodologia**

La valutazione dei rischi SL-C viene affidata ad un'apposita commissione chiamata Gruppo di Valutazione, ed è articolata secondo le tre fasi esecutive di seguito descritte:

### 1) Costituzione del Gruppo di Valutazione

Si costituisce il Gruppo di Valutazione, costituito da:

Collaboratore Dirigente Scolastico	Rossella Barbati
RSPP	Andrea Di Sena
RLS	Lo Sapia Pasqualina
Insegnante	Maria Rosaria Damiano
Amministrativo	D'Avanzo Giovanni
Collaboratore scolastico	Filomena Miro

La gestione dei rischi SL-C è naturalmente competenza del dirigente scolastico, sulla base delle proposte operative formulate dal Gruppo di Valutazione. La sua costituzione ha avuto l'obiettivo di programmare e coordinare lo svolgimento dell'intero processo valutativo, modulando il percorso anche in funzione degli esiti. In particolare, in base all'esperienza britannica dell'HSE, la funzione chiave del Gruppo di Valutazione è quella di monitorare ed agevolare l'attuazione del programma attraverso:

- pianificazione della procedura;
- gestione della procedura;
- promozione della procedura all'interno dell'azienda;
- supervisione della procedura;
- approvazione dei piani di azione;
- elaborazione dei report di gestione.



## 2) Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale

I lavoratori e l'RLS che, come indicato dalla Commissione Consultiva, sono interpellati in merito alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto, ricevono una specifica formazione in relazione alla metodologia valutativa che si andrà ad applicare.

## 3) Sviluppo del piano di valutazione del rischio

Tutte le categorie di lavoratori presenti nella scuola, al fine di valutare i rischi da stress lavoro-correlato, compilano un questionario che, come stabilito dalla metodologia elaborata dall'INAIL, è strutturato sulla base della valutazione di indicatori riferiti agli eventi sentinella, all'area contenuto del lavoro e all'area contesto del lavoro (dati oggetti nel manuale SiRVeSS ). **Si specifica che, come delineato nell'apposito manuale predisposto dall'INAIL<sup>2</sup>, il questionario viene somministrato a un campione rappresentativo di lavoratori selezionato in numero proporzionale al numero dei lavoratori presenti per ogni categoria presente nella scuola.**

### **Valutazione preliminare**

*Consiste nella rilevazione, in tutte le aziende, di “indicatori di rischio da stress lavoro correlato oggettivi e verificabili e ove possibile numericamente apprezzabili”, a solo titolo esemplificativo individuati dalla Commissione Consultiva, appartenenti “quanto meno” a tre famiglie distinte: 1) eventi sentinella; 2) fattori di contenuto del lavoro; 3) fattori di contesto del lavoro.*

*Relativamente agli strumenti da utilizzare, in tale prima fase “possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione...”. Per quanto concerne il ruolo delle figure della prevenzione presenti in azienda, viene precisato che “in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto...occorre sentire i lavoratori e/o il RLS/RLST. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori”; la modalità attraverso cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di*

---

<sup>2</sup> Castaldi T., Deitingner P., Iavicoli S., Mirabile M., Natali E., Persechino B., Rondinone B. M., *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato*, INAIL, 2011, p.16.

*lavoro “anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata”. È proprio tale marcato coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti che caratterizza e rende peculiare la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato rispetto a quella degli altri rischi che, al momento, si limita a prevedere solo una consultazione preliminare degli RLS. Se la valutazione preliminare non rileva elementi di rischio da stress lavoro-correlato e, quindi, si conclude con un “esito negativo”, tale risultato è riportato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) con la previsione, comunque, di un piano di monitoraggio.*

*Nel caso in cui la valutazione preliminare abbia un “esito positivo”, cioè emergano elementi di rischio “tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi...”; se questi ultimi si rilevano “inefficaci”, si passa alla valutazione successiva, cosiddetta “valutazione approfondita”.<sup>3</sup>*

In riferimento al percorso metodologico delineato dal Gruppo di Valutazione, il manuale dall'INAIL predispone uno strumento per la valutazione preliminare che, secondo quanto indicato dalla Commissione Consultiva, deve essere la prima attività da svolgere, per una corretta valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

Tale strumento, denominato “lista di controllo”, è frutto di una revisione critica della proposta del “Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro” successiva alla sperimentazione ed al feedback di 800 aziende, a cura dello SPISAL dell'Ulss 20 del Veneto e la Cattedra di Medicina del Lavoro di Verona, anche alla luce delle specifiche indicazioni della Commissione Consultiva. La “lista di controllo” contiene, sulla base della letteratura scientifica corrente, ulteriori indicatori, oltre a quelli già elencati dalla Commissione Consultiva, suddivisi per “famiglie” (eventi sentinella, fattori di contenuto del lavoro e fattori di contesto del lavoro) e permette così di procedere alla “valutazione preliminare”. In effetti, l'approccio alla valutazione preliminare, secondo le indicazioni della Commissione Consultiva, può essere attuato anche tramite l'utilizzo di “liste di controllo” ed è costituito sostanzialmente da due momenti:

---

<sup>3</sup> Castaldi T., Deitinger P., Iavicoli S., Mirabile M., Natali E., Persechino B., Rondinone B. M., *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato*, INAIL, 2011, p.16.

1) l'analisi di "eventi sentinella" ("ad esempio: indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori") utile alla caratterizzazione di tali indicatori e condotta dal "Gruppo di Valutazione". È da rilevare che, l'applicazione di tali indicatori, si riferisce a parametri omogenei individuati internamente all'azienda, come indicato dalla Commissione Consultiva.

2) l'analisi più specifica degli indicatori di contenuto ("...ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti") e di contesto ("...ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste)") per la quale è obbligo del datore di lavoro "sentire" e, quindi, coinvolgere, i lavoratori e l'RLS, con modalità dallo stesso scelte e, comunque, subordinate "alla metodologia di valutazione adottata".

La "lista di controllo" permette di rilevare numerosi parametri, tipici delle condizioni di stress, riferibili agli "eventi sentinella", al "contenuto" ed al "contesto" del lavoro. È compilata dal Gruppo di Valutazione coadiuvato, per la compilazione della parte "eventi sentinella", da soggetti afferenti all'ufficio del personale. Si ricorda, per quanto concerne la lista di controllo relativa al contenuto e contesto del lavoro, che il gruppo dei compilatori dovrà essere organizzato in modo da garantire la possibilità da parte dell'RLS e lavoratori di una partecipazione attiva ed in grado di fare emergere i differenti punti di vista. Fermo restando l'obbligo, previsto dalle indicazioni della Commissione Consultiva, di effettuare la valutazione su "gruppi omogenei di lavoratori", si procederà alla compilazione di una o più "lista di controllo", a seconda dei livelli di complessità organizzativa, tenendo in considerazione, ad esempio, le differenti partizioni organizzative e/o mansioni omogenee.

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

La somma dei punteggi attribuiti alle aree in analisi consente di identificare il proprio posizionamento nella "tabella dei livelli di rischio", esprimendo il punteggio finale ottenuto rispetto al punteggio massimo.

Nel caso specifico della valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato in ambito scolastico, nel precedente anno scolastico sono state impiegate le “liste di controllo” relative agli “eventi sentinella”, all’“area contenuto del lavoro” e all’“area contesto del lavoro” tratte dal manuale *I rischi da stress lavoro-correlato nella scuola – Metodo operativo completo di valutazione e gestione*, elaborato dal prof. Alberto Cesco-Frare con la supervisione del G.d.L. regionale del SiRVeSS – Sistema di Riferimento Veneto per la Sicurezza nelle Scuole<sup>4</sup>.

I punteggi rilevati hanno evidenziato (cfr. Relazione della valutazione dello stress da lavoro correlato a.s. 2018/19) un **LIVELLO DI RISCHIO BASSO**. **L’analisi degli indicatori non evidenzia, pertanto, particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.**

In riferimento al manuale adottato e al livello di rischio rilevato sono state individuate le seguenti “**Azioni da mettere in atto**”:

*Ripetere l’intera indagine (griglia + check list) e l’intervento formativo ogni 2-3 aa.ss. e, a discrezione del DS (sentito il GV), effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative”<sup>5</sup>.*

Nell’anno scolastico 2019/20, come strumento di monitoraggio dello stress da lavoro correlato è stata esaminata la griglia dei dati oggettivi, allegata alla presente *Valutazione dello stress da lavoro correlato*, non evidenziando una variazione del livello di rischio rilevato precedentemente.

Griglia raccolta	Punteggio
Dati oggettivi	3

La riportata *Valutazione dello stress da lavoro correlato* è stata elaborata in data 12/10/2022 dal Gruppo di Valutazione.

<sup>4</sup>[http://www.sicurscuolaveneto.it/formazione/incontri\\_provinciali/metodo\\_valutazione\\_rischi\\_stress-lavoro-correlato\\_scuola.pdf](http://www.sicurscuolaveneto.it/formazione/incontri_provinciali/metodo_valutazione_rischi_stress-lavoro-correlato_scuola.pdf)

<sup>5</sup> Cesco-Frare, , *I rischi da stress lavoro-correlato nella scuola – Metodo operativo completo di valutazione e gestione*, SiRVeSS, p. 18.

**Nell'anno in corso, come strumento di monitoraggio dello stress da lavoro correlato sarà ripetuta l'intera indagine, soprattutto in considerazione dell'emergenza sanitaria da SARS-CoV-2 in corso, al fine di valutarne incidenze anche rispetto allo stress da lavoro correlato. Per la succitata pandemia le attività didattiche sono state avviate in presenza in data 28/09/2020 e svolte a distanza dal 26/10/2020 per la gran parte delle classi. Pertanto, non disponendo al momento di un periodo di tempo sufficiente ad effettuare una valutazione idonea, si ritiene opportuno somministrare la griglia e la check list nel mese di gennaio per una valutazione veritiera dello stress da lavoro correlato.**