

Rischio da Stress Lavoro Correlato nelle scuole: il nuovo metodo di valutazione

(Formazione scuola per PP8)

Cenni al Piano Nazionale e Regionale della Prevenzione 2020-2025
Piano Mirato per la prevenzione del rischio Stress Lavoro Correlato e di
episodi di violenza

27/10/2025 - FAD sincrona

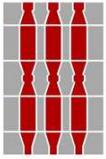
Dott.ssa Enrica Crespi
Usl Umbria 2



Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025

Piano Regionale della Prevenzione 2020-2025

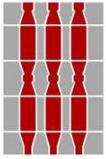
Piano mirato
“Prevenzione del rischio stress lavoro correlato e
di episodi di violenza”



Regione Umbria

PIANO NAZIONALE DELLA PREVENZIONE 2020-2025

- ✓ Adottato il 6 agosto 2020 con Intesa n. 127 in Conferenza Stato-Regioni
- ✓ ONE HEALTH: salute come risultato di uno sviluppo armonico e sostenibile dell'essere umano, della natura e dell'ambiente
- ✓ Approccio multidisciplinare, intersetoriale e coordinato per affrontare i rischi potenziali o già esistenti

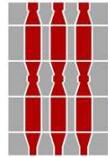


Regione Umbria

PIANO NAZIONALE DELLA PREVENZIONE 2020-2025

✓ **6 MACRO OBIETTIVI:**

1. Malattie croniche non trasmissibili
2. Dipendenze e problemi correlati
3. Incidenti domestici e stradali
- 4. Infortuni e incidenti sul lavoro, malattie professionali (M04)**
5. Ambiente, clima e salute
6. Malattie infettive prioritarie



Regione Umbria



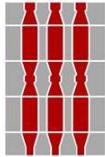
PIANO NAZIONALE DELLA PREVENZIONE 2020-2025

“Programmi Predefiniti” (PP)

Sono correlati ad uno o più Obiettivi strategici e Linee strategiche dei Macro Obiettivi di riferimento

1. Hanno caratteristiche uguali per tutte le Regioni
2. Sono vincolanti
3. Monitorati con indicatori uguali per tutte le Regioni

- PP1: Scuole che Promuovono Salute
- PP2: Comunità Attive
- PP3: Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute
- PP4: Dipendenze
- PP5: Sicurezza negli ambienti di vita
- PP6: Piano mirato di prevenzione (MO4)
- PP7: Prevenzione in edilizia ed agricoltura (MO4)
- PP8: Prevenzione del rischio cancerogeno professionale, delle patologie professionali dell'apparato muscolo-scheletrico e del rischio stress correlato al lavoro (MO4)
- PP9: Ambiente, clima e salute
- PP10: Misure per il contrasto dell'Antimicrobico-Resistenza



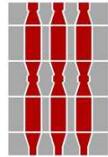
Regione Umbria

PP8: Prevenzione del rischio cancerogeno professionale, delle patologie professionali dell'apparato muscolo-scheletrico e del rischio stress correlato al lavoro

TITOLO	PP8 "Prevenzione del rischio cancerogeno professionale, delle patologie professionali dell'apparato muscolo-scheletrico e del rischio stress correlato al lavoro"
MACRO OBIETTIVO PRINCIPALE DI RIFERIMENTO	MO4 Infortuni e incidenti sul lavoro, malattie professionali
OBIETTIVI STRATEGICI, ANCHE CON RIFERIMENTO ALLA TRASVERSALITÀ CON ALTRI MACRO OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none">- 4.1 Programmare interventi di prevenzione in ragione delle esigenze dettate dalle evidenze epidemiologiche e dal contesto socio-occupazionale- 4.2 Perfezionare la conoscenza delle storie lavorative ed espositive dei lavoratori- 4.4 Assicurare alle micro e piccole aziende ed alle medie e grandi aziende attività di controllo modulate secondo approcci distinti- 4.5 Applicare alle attività di controllo i principi dell'assistenza, dell'<i>empowerment</i> e dell'informazione, e adottare azioni di enforcement in relazione alla capacità ed alla motivazione dell'impresa- 4.7 Implementare un modello di tutela del lavoratore che sia evoluzione della prevenzione degli infortuni e malattie verso la "conservazione attiva" della salute, ovvero verso la <i>Total worker health</i>- 4.8 Potenziare la rete di collaborazione tra professionisti sanitari medici del lavoro dei servizi territoriali e ospedalieri e MMG, per la tutela della salute del lavoratore in un'ottica di <i>Total worker health</i>- 4.10 Assicurare la sorveglianza sanitaria degli ex esposti- 4.11 Garantire la funzionalità di OCCAM incrociando i dati sanitari disponibili negli archivi regionali con le storie lavorative INPS- 4.12 Portare a regime i Registri di patologia tumorale ReNaM, ReNaTuNS e neoplasie a bassa frazione eziologica, registri esposti ad agenti cancerogeni biologici e dei relativi casi di eventi accidentali, malattia e decesso- 4.13 Assicurare la fruibilità delle informazioni che compongono il Registro degli esposti

- Lo stress lavoro-correlato (SLC) rappresenta un problema di salute dovuto al lavoro che si è accentuato in questi anni per i notevoli cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dell'andamento del mercato del lavoro, con evidenti ripercussioni anche al livello di produttività delle aziende e al livello economico. Collegato a questo tema è sempre più necessario inquadrare nell'ambito delle attività di prevenzione dei rischi psicosociali le molestie, violenze, aggressioni nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento alla sanità. Il Programma intende contribuire all'accrescimento ed al miglioramento complessivo del sistema di gestione dei cosiddetti rischi psicosociali, attraverso un piano di monitoraggio sullo stato di attuazione delle indicazioni normative e tecniche, definizione di standard per gli interventi formativi e la realizzazione di azioni mirate di prevenzione. Lo sviluppo del programma prevede: la verifica dell'efficacia dell'applicazione dell'obbligo di valutazione dello SLC a livello regionale attraverso il monitoraggio delle attività di vigilanza da parte dei Servizi delle ASL; l'*empowerment*, attraverso un'attività di informazione/formazione specifica, nell'ottica di un miglioramento continuo dell'approccio alla valutazione e gestione di tale rischio, del personale dei servizi delle ASL e delle figure aziendali del sistema di prevenzione, in particolare del Rappresentante di Lavoratori per la Sicurezza; la produzione di un report nazionale e regionale; la diffusione di materiale informativo/divulgativo per le aziende; la realizzazione di iniziative informative/formative nei confronti di aziende, associazioni, figure aziendali della prevenzione, sindacati, consulenti, etc; la sottoscrizione di accordi intersettoriali con le parti Sociali, gestiti all'interno del Comitato ex art. 7 del D.Lgs 81/2008.

Il Programma, in linea con principi e obiettivi del PNP, adotta le lenti dell'equità, secondo il modello operativo proposto dal PNP (HEA), che prevede le seguenti fasi: elaborazione del profilo di salute ed equità, identificazione di aree/gruppi a più alto rischio di esposizione o di vulnerabilità ai fattori di rischio, conseguente adeguamento/orientamento dell'intervento in termini di disegno e allocazione, valutazione di impatto.



Regione Umbria



PIANO MIRATO DI PREVENZIONE (PMP)

- ✓ Tipologia di intervento che intende coniugare:
 - ATTIVITÀ DI ASSISTENZA
 - ATTIVITÀ DI VIGILANZA propria dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro (SPSAL)
- ✓ OBIETTIVO: innalzare gradualmente, ma in un intero comparto nel suo complesso, il livello di prevenzione e sicurezza

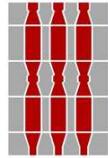


PIANO MIRATO DI PREVENZIONE

✓ Diverse fasi:

1. azioni di Prevenzione, Assistenza e Promozione per rendere note le indicazioni tecniche sulle Buone Pratiche indicate da gruppi di lavoro dedicati o da altri Enti Pubblici, al fine di favorirne l'applicazione ed aumentare le conoscenze delle varie figure aziendali (Datore di lavoro, lavoratori ecc..)

2. richiesta alle aziende di auto valutarsi mediante compilazione di una scheda specifica (da restituire all' Azienda USL)

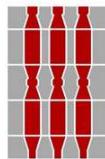


Regione Umbria



PIANO MIRATO DI PREVENZIONE

- ✓ Diverse fasi:
 3. *attività di vigilanza* in un campione delle aziende rivolta all'ottimizzazione della valutazione e gestione del rischio SLC
 4. *valutazione di efficacia* (raccolta e diffusione di buone pratiche o misure di miglioramento, questionario sulla percezione dei rischi, restituzione dei risultati e/o di buone pratiche)



Regione Umbria



PIANO NAZIONALE DELLA PREVENZIONE 2020-2025

RECEPIMENTO REGIONE UMBRIA

Supplemento ordinario n. 1 al «Bollettino Ufficiale» - Serie Generale - n. 3 del 13 gennaio 2021



SERIE GENERALE PERUGIA - 13 gennaio 2021

DIREZIONE REDAZIONE E AMMINISTRAZIONE PRESSO PRESIDENZA DELLA GIUNTA REGIONALE - PERUGIA

PARTE PRIMA

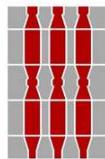
Sezione II

ATTI DELLA REGIONE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 29 dicembre 2020, n. 1308.

Recepimento Piano Nazionale della Prevenzione di cui all'Intesa Stato/Regioni e PP-AA. del 6 agosto 2020 e nomina Coordinatore del Piano Regionale della Prevenzione (PRP) 2020-2025.

- ✓ **DGR n. 772 del 04/08/2021:** posticipo fasi pianificazione e adozione dei Piani regionali della prevenzione
- ✓ **DGR n. 1312 del 22/12/2021:** approvazione “Piano regionale della prevenzione 2020-2025”
- ✓ **Determinazione Dirigenziale n. 2605 del 14/03/2022:** Istituzione di Gruppi di Lavoro



Regione Umbria

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE n. 2605 del 14/03/2022

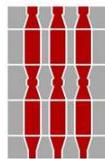
PP8. Prevenzione del rischio cancerogeno professionale, delle patologie professionali dell'apparato muscolo-scheletrico e del rischio SCL

GRUPPO STRESS LAVORO CORRELATO

Coordinatore: Enrica Crespi (USL Umbria 2)

Gruppo di lavoro:

1. Giorgio Miscetti (USL Umbria 1)
2. Roberto Ceppitelli (USL Umbria 1)
3. Sabrina Ercolani (USL Umbria 1)
4. Armando Mattioli (USL Umbria 2)
5. Pietro Bussotti (USL Umbria 2)
6. Simon Rivero Soto (USL Umbria 2)
7. Emanuele Pasqualetti (USL Umbria 2)
8. Eleonora Angelucci (USL Umbria 2)



Regione Umbria

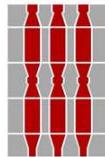
PP8. Prevenzione del rischio cancerogeno professionale, delle patologie professionali dell'apparato muscolo-scheletrico e del rischio SCL

GRUPPO STRESS LAVORO CORRELATO attuale

Coordinatore: Enrica Crespi (USL Umbria 2)

Gruppo di lavoro:

1. Eleonora Angelucci (USL Umbria 2)
2. Pietro Bussotti (USL Umbria 2)
3. Roberto Ceppitelli (USL Umbria 1)
4. Sonia Fagotti (USL Umbria 2)
5. Michela Grifoni (USL Umbria 1)
6. Luca Latini (USL Umbria 1)
7. Alessandro Lumare (USL Umbria 1)
8. Benedetta Negroni (USL Umbria 1)
9. Veronica Nicolic (USL Umbria 2)
10. Emanuele Pasqualetti (USL Umbria 2)
11. Simon Rivero Soto (USL Umbria 2)

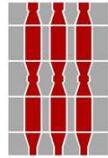


Regione Umbria



PIANO REGIONALE DELLA PREVENZIONE 2020-2025

- ✓ Stress 2° problema di salute legato all'attività lavorativa
- ✓ L'emergenza SARS-CoV-2 ha determinato condizioni di vita e di lavoro del tutto nuove e inattese, amplificando le situazioni di stress lavoro correlato
- ✓ Particolari condizioni di stress sono state e sono quelle affrontate dagli **operatori di area sanitaria e sociosanitaria** nel corso della pandemia
- ✓ Anche la **grande distribuzione organizzata (GDO)** e **l'istruzione**, sono comparti riconosciuti in letteratura come maggiormente a rischio per SLC e, fin dall'inizio della pandemia, hanno dovuto confrontarsi in modo sostanziale con le problematiche relative l'emergenza SARS-CoV-2



Regione Umbria



PMP PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO SLC E DI EPISODI DI VIOLENZA

✓ Fasi:

1. Azioni di Prevenzione, Assistenza e Promozione

PRATICHE emerse dalla letteratura scientifica



rendere note le criticità e le BUONE

- ✓ Seminari (GDO e Coop. Sociali nel GIUGNO 2023)
- ✓ Invio fact-sheet specifiche (progetto CCM 2013 del Ministero della Salute)
- ✓ Diffusione su siti Azienda USL e Regionali (<https://www.uslumbria2.it/notizie/piano-regionale-prevenzione-2020-2025-tutta-la-documentazione>; <https://www.uslumbria1.it/tema/piani-mirati-di-prevenzione/>; <https://www.regione.umbria.it/pmp-del-rischio-stress-lavoro-correlato>)
- ✓ Incontri con le aziende
- ✓ Diffusione di documenti utili
- ✓

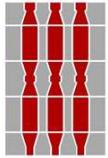
PMP del rischio slc e di episodi di violenza nel settore delle cooperative sociali e in altri compatti a rischio (grande distribuzione, scuole)



PMP del rischio slc e di episodi di violenza nel settore delle cooperative sociali e in altri compatti a rischio (grande distribuzione, scuole)

Scheda di autovalutazione SLC

Allegati



Regione Umbria

https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/Imprese/Gestione-risorse-umane/Sicurezza-negli-ambienti-di-lavoro/stress-lavoro-correlato/stress-lavoro-correlato

Regione Lombardia Istituzione Servizi e informazioni Scopri la Lombardia Lombardia Notizie

Cittadini Imprese Gestione risorse umane Apprendistato Incentivi alle assunzioni Ammortizzatori sociali Sicurezza negli ambienti di lavoro Welfare aziendale Enti e Operatori

Stress lavoro correlato: documenti delle associazioni professionali
Documento compresso - 13,96 MB

Stress lavoro correlato: documenti di enti e istituzioni
Documento compresso - 78,25 MB

Stress lavoro correlato: documenti per settore produttivo
Documento compresso - 49,53 MB

Stress lavoro correlato: rischi psicosociali e documentazione varia
Documento compresso - 75,23 MB

Stress lavoro correlato: strumenti di gestione e rischi psicosociali
Documento compresso - 85,78 MB

Stress lavoro correlato: strumenti di valutazione del rischio
Documento compresso - 32,07 MB



Altri Settori

Cartella di file

Settore Bancario

Cartella di file

Settore Grande Distribuzione Orga...

Cartella di file

Settore HORECA

Cartella di file

Settore Polizia

Cartella di file

Settore Pulizie

Cartella di file

Settore Sanità

Cartella di file

Settore Scuola ed Educazione

Cartella di file

Settore Telecomunicazioni

Cartella di file

Settore Trasporti

Cartella di file

Nome

Burn out ed insegnamento INAIL

Education - evidence from the ESENER 2022

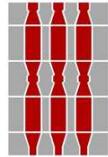
E-fact 31-Prevention of work-related stress in the education sector OSHA 2008

Fact-sheet rischio slc SETTORE ISTRUZIONE

IPSOA-ISL 03 2016 Sicurezza nelle scuole PAG 31-32

Rischi da SLC nella scuola Metodo operativo completo di valutazione e gestione

<https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/Imprese/Gestione-risorse-umane/Sicurezza-negli-ambienti-di-lavoro/stress-lavoro-correlato/stress-lavoro-correlato>



Regione Umbria

USL Umbria 1

USL Umbria 2

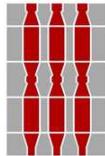


STRESS LAVORO-CORRELATO e RISCHI PSICOSOCIALI SETTORE ISTRUZIONE



La letteratura scientifica internazionale ha evidenziato come il settore dell'**Istruzione** sia particolarmente interessato dal fenomeno del rischio da stress lavoro-correlato e dai fattori di rischio psicosociale. In particolare, da numerosi studi emerge che le principali criticità della professione di insegnante sono legate ad aspetti relazionali conflittuali che spesso si verificano con gli alunni, i genitori e gli altri colleghi. Anche dai risultati preliminari dell'indagine europea ESENER 2 sui rischi nuovi ed emergenti, emerge che nel settore dell'istruzione il fattore di rischio più frequente è relativo alla **gestione degli studenti difficili**, seguito dalla **pressione temporale** e dalla **precarietà del lavoro**. Si riporta di seguito una serie di fattori di rischio organizzativo potenzialmente presenti nel settore dell'istruzione indicando, per ognuno di essi, alcune misure correttive di carattere generale utili alla prevenzione e/o riduzione del rischio da stress lavoro-correlato.

CONTENUTO DEL LAVORO	
FATTORI DI RISCHIO SLC	MISURE DI PREVENZIONE e/o GESTIONE DEL RISCHIO
Rapporto problematico, per contesto e/o circostanze, con alunni e/o genitori	<ul style="list-style-type: none">➢ Dedicare tempo alla discussione sul rapporto insegnanti - genitori all'interno del Consiglio d'Istituto➢ Organizzare seminari e/o incontri d'aggiornamento sul tema delle comunicazioni interpersonali efficaci e sugli stili educativi, in relazione alla fascia di età degli alunni➢ Introdurre (o potenziare) i momenti di accoglienza iniziale sia dal punto di vista didattico che relazionale
Mancata condivisione del patto educativo tra famiglia e istituzione scolastica	<ul style="list-style-type: none">➢ Favorire il dialogo fra genitori e insegnanti, ad esempio attraverso l'organizzazione di incontri e/o seminari➢ Favorire la collaborazione delle famiglie nelle attività educative
Confronto con una realtà sempre più multietnica e multiculturale e crescita del numero di studenti extracomunitari	<ul style="list-style-type: none">➢ Predisporre attività a supporto degli alunni extracomunitari per l'acquisizione di un livello sufficiente di conoscenza della lingua italiana che permetta loro di seguire le lezioni➢ Attivare progetti che coinvolgano tutti gli studenti e favoriscono l'integrazione degli alunni extracomunitari
Presenza di classi numerose e/o con alunni con diagnosi di disturbi specifici dell'apprendimento o dell'attenzione prive di insegnanti di sostegno, aumento del numero di alunni disabili nelle classi	<ul style="list-style-type: none">➢ Definire chiari ed esplicativi criteri di formazione delle classi prime➢ Prevedere prove di ingresso e/o considerare fattori oggettivi per assicurare la formazione di classi omogenee➢ Prestare attenzione alle informazioni in merito a situazioni specifiche (es. problematiche di singoli alunni, incompatibilità fra alcuni studenti, ecc) coinvolgendo i coordinatori dei Consigli di Classe
Disomogeneità all'interno dei Consigli di Classe in merito ai criteri di valutazione dell'apprendimento degli alunni e/o in relazione ai messaggi educativi da trasmettere agli alunni	<ul style="list-style-type: none">➢ Individuare spazi di discussione in merito alla valutazione dell'apprendimento e ai messaggi educativi da trasmettere agli alunni, sia in Collegio Docenti che in piccoli gruppi (es. Consiglio di Classe, team, ecc) al fine di definire regole condivise e formalizzate
Frequenti modifiche organizzative conseguenti alle riforme scolastiche (autonomia scolastica, lavoro d'équipe, innalzamento della scuola dell'obbligo, ingresso anticipato nel mondo della scuola)	<ul style="list-style-type: none">➢ Informare tramite seminari, workshop e/o gruppi di discussione in merito a riforme, cambiamenti in atto, vincoli normativi, ecc
Costante necessità di aggiornamento e/o difficoltà di accesso all'aggiornamento con particolare riferimento alle tecnologie informatiche e di comunicazione elettronica	<ul style="list-style-type: none">➢ Proporre un piano annuale di aggiornamento considerando sia gli specifici ambiti disciplinari che quelli trasversali (es. informatica, comunicazione, metodologia didattica, ecc)



Regione Umbria



Luglio 2025



PRIMO DOCUMENTO DI CONSENSO
La prevenzione delle molestie e violenze negli ambienti di lavoro

A cura del Gruppo di Lavoro CIIP Rischi psicosociali

.....Per 1 persona su 7 (14%) il motivo principale per cui le violenze sul luogo di lavoro non vengono denunciate è perché non si sa a chi riportarle all'interno della propria azienda.....

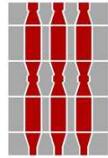


https://www.ciip-consulta.it/index.php?option=com_phocadownload&view=file&id=78:18-primo-dокументo-di-consenso-la-prevenzione-delle-molestie-e-violenze-negli-ambienti-di-lavoro&Itemid=609

BUONE PRATICHE NEGLI INTERVENTI DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO SLC

- 1. *essere promossi e gestiti direttamente dal Datore di Lavoro (DL) e dal top management.*** Il ruolo del DL, in termini di motivazione, nella prevenzione dello stress è fondamentale in particolare per poter garantire conoscenze e risorse necessarie. Se questo è vero per tutti i rischi, lo è tanto più per il tema stress sia per le distorsioni che spesso sono associate a questo argomento (per esempio, lo stress non esiste, non può essere evitato, non produce esiti negativi, non mi costa, ecc.), sia perché coinvolge l'essenza stessa delle organizzazioni. Prevenire lo stress può voler dire, in alcuni casi, cambiare l'organizzazione stessa o alcuni suoi meccanismi. Risulta utile quindi un'opera di sensibilizzazione sul management (v. punto 1,3,4 CL)

- 2. *essere accompagnati da adeguate azioni informative e formative*** all'interno della realtà lavorativa, sia per far conoscere il programma di valutazione e gestione del rischio stress, sia per migliorare la conoscenza del problema da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti, anche al fine di favorirne la partecipazione consapevole (v. punti 4,5,6 CL)



Regione Umbria



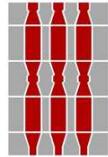
USL Umbria 1



USL Umbria 2

3. impegnarsi sulla partecipazione effettiva dei lavoratori attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti. Coinvolgere i lavoratori può essere di per sé un intervento che produce esiti positivi. La partecipazione dei lavoratori è importante in quanto permette loro di esprimere il proprio punto di vista sull'attività lavorativa e sulle difficoltà riscontrate. In modo analogo, relativamente all'RLS, è necessario distinguere la mera presenza nelle attività di valutazione dello stress dalla sua effettiva partecipazione attiva e informata. Esso dovrebbe "rappresentare" l'opinione e il punto di vista dei lavoratori e a questo scopo, è determinante il numero e tipo di scambi informativi avuti con i lavoratori e come l'RLS utilizza le informazioni acquisite (ossia, come interpreta il proprio ruolo) (v. punti 3,7,9,10,16,17 CL)

4. garantire sempre e comunque la centralità degli attori interni della prevenzione (RSPP, Medico competente, RLS). Laddove le competenze interne risulteranno essere "oggettivamente" insufficienti può essere consigliabile che le stesse vengano integrate con competenze esterne. L'acquisizione delle competenze dovrebbe seguire la sensibilizzazione dei datori e, in un'ottica di miglioramento continuo, attuarsi secondo un processo di sviluppo della maturità organizzativa (esperienza e messa in atto efficace di buone pratiche), traducendosi in una crescente capacità di gestire la prevenzione all'interno della struttura e di conseguire risultati sempre più elevati nel tempo (v. punti 1, 2, 3,4,7, 8 CL)



Regione Umbria



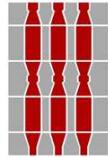
USL Umbria 1



USL Umbria 2

5. non limitarsi ad una visione di adempimento minimo dell'obbligo normativo. L'esito della valutazione preliminare (rischio stress rilevante/ non rilevante) non discrimina le condizioni lavorative e di benessere presenti e può non produrre esiti apprezzabili, pur costituendo un costo. Al contrario, la volontà di spingersi alla valutazione approfondita e al coinvolgimento diffuso dei lavoratori mostra diversi indizi di esiti positivi. Per una valutazione globale appaiono utili le “segnalazioni da parte del Medico Competente; contemporaneamente si rende necessario che tutti i lavoratori conoscano l’organigramma aziendale e vengano formalizzate procedure relative alla gestione di aspetti legati alla sorveglianza sanitaria, in particolare della possibilità di richiesta di visita medica straordinaria, ai sensi dell’art. 41 c. 2 lett. C del D.Lgs 81/08 (v. punti 8,12,15 CL)

6. essere adattati e adeguati ad un determinato settore lavorativo e andare incontro ai bisogni della specifica organizzazione. Suddividere adeguatamente i lavoratori in Gruppi Omogenei è uno dei requisiti fondamentali per un’efficace valutazione del rischio SLC, poiché permette la reale identificazione di eventuali aspetti critici di organizzazione e gestione del lavoro nonché dei relativi contesti condivisi, e di prevedere interventi correttivi e azioni preventive maggiormente mirate ed efficaci (v. punto 11 CL)



Regione Umbria



7. essere orientati alle soluzioni, soprattutto di tipo collettivo, a forte valenza preventiva (misure organizzative, tecniche, procedurali – es. modifica organizzazione del lavoro, introduzione nuove tecnologie, procedure) **o attenuante** (misure comunicative, informative, formative – es. riunioni, iniziative informative, corsi di informazione) piuttosto che **riparatori** (interventi individuali – es. attivazione sportello di ascolto, sostegno individuale). Affrontare e risolvere casi individuali “ex post” è certamente utile e necessario, ma non può essere considerato una “soluzione preventiva” (v. punti 13,14,17,18 CL)

8. deve essere valutata sistematicamente la qualità e l'efficacia del processo di realizzazione dell'intervento. L'impegno per affrontare i rischi psicosociali e lo stress da lavoro non deve essere visto come una attività “una tantum” ma deve tendere ad un ciclo di miglioramento continuo. In base alla previsione normativa dell'art. 29 comma 3 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. ‘*La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, [...] in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità [...]*'; in via generale, si può ragionevolmente ritenere corretta una nuova valutazione trascorsi due/tre anni dall'ultima effettuata (v. punto 19 CL)

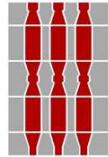


PMP PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO SLC E DI EPISODI DI VIOLENZA

✓ Fasi:

- 2. Richiesta alle aziende di autovalutarsi**  inviare la SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE alle aziende nei compatti a rischio (GDO)* che andrà restituita nel termine di 15 giorni via PEC al Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro dell’Azienda USL; non rappresenta un elemento di controllo ma intende far emergere le buone pratiche volontariamente attivate all’interno dell’Organizzazione aziendale.

* Per la scuola e le cooperative sociali viene comunque messa a disposizione



USL Umbria 1



USL Umbria 2

Regione Umbria

STRUMENTI

SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE -1

SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE

[+] INFORMAZIONI GENERALI

Ragione sociale:
Codice fiscale/partita IVA:
Indirizzo sede legale:
tel.: @mail: PEC:
Indirizzo sede operativa
tel.: @mail: PEC:
Dirigente Scolastico:
tel.: @mail:
Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione:
tel.: @mail:
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza n.*: * in caso di più RLS indicare un solo nominativo di riferimento
tel.: @mail:
Medico competente:
tel.: @mail:
Eventuale consulente/referente per lo Stress Lavoro Correlato
tel.: @mail:

SUDDIVISIONE DEI LAVORATORI

Totale addetti di cui: N. personale insegnante
N. personale amministrativo
N. personale ausiliario
N. personale tecnico
N. coordinatori

ASSETTO E STRUTTURE PREVENZIONE **SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE**

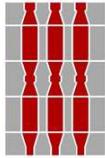
L' RSPP è: interno Dirigente Scolastico esterno
Sono presenti addetti SPP: NO SI, se presenti n.

MEDICO COMPETENTE (MC)

Nomina medico competente SI NON NECESSARIO

RAPPRESENTANTE LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

Rappresentanti Lavoratori Sicurezza Interno n.....
RLST n.....



Regione Umbria



STRUMENTI

SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE-2

È stato definito e pubblicizzato l'organigramma della sicurezza, con particolare riferimento alle figure del DL, del RSPP, dei RLS/T, dei Preposti, dei MC e degli Addetti all'Emergenza (compresi i recapiti)? SI NO

Con quali modalità (bacheca, sito della scuola, ecc.)?

Il MC (se nominato) ha formalizzato il sopralluogo? SI NO
Il MC ha formalizzato un protocollo di Sorveglianza sanitaria? SI NO

La riunione annuale di prevenzione (se obbligatoria) è stata verbalizzata? SI NO Non obbligatoria

Sono state formalizzate procedure/prassi operative relative alla gestione di aspetti legati alla sorveglianza sanitaria, quali:

- 1) la possibilità di visita medica su richiesta del lavoratore (art. 41 c. 2 lett. c D.Lgs. 81/08) SI NO
- 2) la gestione dei giudizi di idoneità con limitazioni/prescrizioni, formalizzando le misure adottate (organizzative/tecniche/procedurali/di protezione individuale, etc.) al fine di adempiere al parere espresso dal MC SI NO
- 3) procedure di lavoro volte a garantire la sistematica informazione del MC riguardo infortuni e malattie professionali occorse ai lavoratori e ogni altra informazione (comprese situazione di SLC) utile ai fini dell'attuazione di un adeguato programma di sorveglianza sanitaria SI NO

Se SI, la 1) e la 2) come sono state rese note ai lavoratori (bacheca/corsi formazione/busta paga, ecc.)?

La modalità di CONSULTAZIONE degli RLS alla valutazione del rischio è avvenuta tramite:

- Incontro specifico con le figure di riferimento
- Riunione periodica
- Coinvolgimento attivo nel gruppo di valutazione
- Altro:

NOTE

.....

.....

DOCUMENTO VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO (SLC)

a) AZIONI PREPARATORIE AL PERCORSO DI VALUTAZIONE

FASI PROPEDEUTICHE DEL PERCORSO DI VALUTAZIONE (evidenziate nel DVR)

- Costituzione del gruppo di valutazione
- Scelta della metodologia valutativa
- Formazione dei soggetti valutatori sul metodo scelto
- Criteri di scelta dei gruppi omogenei
- Definizione delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori e dei RLS

Il percorso metodologico e di programmazione della valutazione del rischio SLC è stato deciso dal Dirigente Scolastico e concordato in sede di:

- sentiti in modo informale i componenti della prevenzione interna (+) SI NO
- riunione periodica (++) SI NO
- uno o più riunioni specifiche convocate dal Dirigente Scolastico (+++) SI NO
- altro, specificare

2. Le attività del punto 1 sono state effettuate ricorrendo a:
team interno e consulenza esterna (+++), solo team interno (++) solo consulenza esterna (+)

Nel caso di ricorso a consulenti esterni specificarne la tipologia (es. psicologo, tecnico prevenzione, esperto in organizzazione aziendale, ecc.)

3. Nel caso di ricorso al team interno, quali figure sono state coinvolte dal Dirigente Scolastico:

- Responsabile SPP (e un ASPP se RSPP è esterno) SI NO
 - Medico competente, se previsto SI NO
 - Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza (o temporaneamente RSU se RLS è in fase di nomina) SI NO
 - altro, specificare (es. DSGA, responsabile della Qualità) SI NO
 - un lavoratore in rappresentanza di ogni gruppo omogeneo SI NO
- Note

Un soggetto solo (interno o consulente esterno) (+)

Due o tre soggetti (con la presenza dell'RLS) (++)

Team interno con figure della sicurezza interna + altre figure (es. DSGA, responsabile della Qualità) + un lavoratore in rappresentanza di ogni gruppo omogeneo (+++)

4. Formazione specifica sullo stress prevista per le figure coinvolte

Gli RLS sono stati formati ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs 81/08 SI NO In corso

L'RSPP è stato formato in modo specifico sul tema SLC SI NO In corso

Il MC ha documentato la partecipazione a corsi specifici su SLC SI NO In corso

Il Dirigente Scolastico ha effettuato seminari/corsi sul rischio da SLC

SI NO In corso

Formazione specifica generalmente non effettuata dalle figure su indicate (+)

Formazione specifica effettuata da uno/due figure o in corso da più figure su indicate (++)

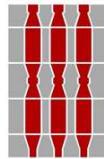
Formazione specifica effettuata dalla gran parte o da tutte le figure su indicate (+++)

5. Sono state effettuate iniziative di sensibilizzazione ed informazione dei lavoratori sul rischio SLC e sulla necessità di effettuare il percorso di valutazione? SI NO

Se si, con quale modalità:

Incontri la cui conduzione è stata effettuata da:

(MC, consulente, DL/RSPP, ecc.) (+++)



Regione Umbria



STRUMENTI

SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE-3

Distribuzione di manuali/opuscoli informativi sullo SLC (++)
Altre modalità (es. nota informativa in busta paga, email, ecc.) (+)

6. L'attività di sensibilizzazione ed informazione sul rischio SLC è stata effettuata
Prima della valutazione SI (++)
Contemporaneamente alla valutazione SI (++)
Dopo la valutazione SI (+) In corso (+)

b) VALUTAZIONE PRELIMINARE

La valutazione preliminare al momento della rilevazione è da considerarsi

In corso

Conclusa in data ____/____/____

La valutazione preliminare è stata effettuata

Come prima valutazione del rischio da SLC

Come successiva valutazione in seguito ad un aggiornamento nell'organizzazione della scuola

Come successiva valutazione per monitoraggio

RILEVAZIONE DI INDICATORI OGGETTIVI

7. La rilevazione degli indicatori oggettivi è stata effettuata da:

Un soggetto della prevenzione interna, altro personale (DSGA, responsabile della Qualità) o dal consulente (+)
 Da 2 soggetti del team interno comprendenti almeno l'RSPP o il MC (++)
 Team interno con la partecipazione dell'RLS o di uno o più lavoratori (++)
Specificare.....

Sono stati raccolti:

Eventi sentinella Unici per tutta la scuola Disaggregati per gruppi omogenei
Fattori di contenuto del lavoro Unici per la scuola Disaggregati per gruppi omogenei
Fattori di contesto del lavoro Unici per tutta la scuola Disaggregati per gruppi omogenei

I dati oggettivi (eventi sentinella, fattori di contesto e contenuto) riportano note di commento a cura del gruppo di valutazione (es. osservazioni degli RLS)? SI NO

I dati oggettivi riportano nelle annotazioni, per ciascun parametro, i dati con le relative fonti che consentono di conferire carattere di oggettività alla valutazione (es. documenti su assenze, segnalazioni del MC, ecc.)? SI NO

8. Il MC ha rilevato e segnalato al datore di lavoro in modo anonimo la presenza o l'assenza di lavoratori con sintomi da SLC SI (++) NO
Con quali modalità (procedura formalizzata, riunione periodica, relazione Sanitaria, annuale ecc.)?

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

tutti i lavoratori (++) un campione rappresentativo (++) solo il/gli RLS (+)

10. Con quali modalità sono stati sentiti i lavoratori e/o i loro rappresentanti?
 Attraverso incontri specifici con uno o più soggetti del team interno (++)
 Chiedendo parere formale su un modello predefinito (++)
 Chiedendo parere informale (+)
La rilevazione degli indicatori oggettivi è stata effettuata tramite:
La compilazione di liste di controllo (indicare quali, es. INAIL, ISPESL, METODO REG. VENETO versione 2-2012, METODO REG. VENETO versione 3-2023, METODO REG. BASILICATA, ecc.)
 L'osservazione diretta degli elementi di rischio con relativa relazione scritta (modalità indicata per le piccole aziende)

11. Sono stati individuati dei gruppi omogenei di lavoratori?
Se SI, sono stati considerati in base a:
 sede/plesso o mansioni omogenee (++)
 sede/plesso e mansioni omogenee (+++)

Nel caso di scuola con più sedi/plessi la valutazione preliminare è stata effettuata:
 Unica per tutta la scuola
 Specifica sede/plesso

12. Già in questa fase sono stati rilevati indicatori di percezione soggettiva dello stress?
Se SI, si rimanda per il dettaglio alla sezione Valutazione approfondita

Dalla valutazione preliminare sono emersi elementi di rischio SLC in almeno 1 gruppo Omogeneo
Quale/i?.....

13. Se sono emersi elementi di rischio, è stato elaborato un programma di interventi correttivi?
SI (++) un intervento (+++) più interventi NO/ In corso (<+)

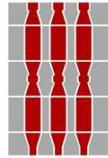
Se SI/in corso, quali interventi sono stati programmati/previsti?

- Percorsi formativi per uno o più gruppi omogenei per tutti
- Miglioramento del sistema di comunicazione per uno o più gruppi omogenei per tutti
- Procedure per il miglioramento organizzativo (codice etico, gestione conflitti, criteri avanzamento di carriera, ecc.) per uno o più gruppi omogenei per tutti
- Interventi tecnici (ambientali, impiantistici, macchine) per uno/più gruppi omogenei per tutti
- Altri interventi (specificare)

Le misure sono state individuate

Con la partecipazione degli RLS
 Con la partecipazione dei lavoratori

14. Gli interventi effettuati sono risultati efficaci nel ridurre il rischio?



Regione Umbria



STRUMENTI

SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE-4

SE SI, con quale modalità e dopo quanto tempo è stata valutata l'efficacia degli interventi (es. rivalutando quali eventi sentinella e quali fattori di contesto e di contenuto lavorativo) SI(++) NO(+) da verificare

SE NO, proseguire con VALUTAZIONE APPROFONDITA

c) VALUTAZIONE APPROFONDITA

La valutazione approfondita è stata effettuata:

- In quanto le misure correttive adottate in seguito alla valutazione preliminare si sono rivelate inefficaci
- A seguito della valutazione preliminare che abbia identificato condizioni di SLC, per consentire con maggior precisione l'identificazione delle misure correttive da adottare
- In modo volontario (la scuola ha scelto di effettuarla anche se la valutazione preliminare non ha rilevato condizioni di rischio)
- Per disaccordo emerso nella valutazione preliminare in relazione alla rilevazione dei fattori di contesto e contenuto
- Altro:

Data della valutazione approfondita (ultima).....

15. La valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori è stata effettuata con:

- incontri di gruppo (riunioni, gruppi di attenzione, focus group)
- questionari standardizzati sulla percezione dello stress lavoro
(indicare quali)
- colloquio/intervista semistruzzurata con i lavoratori

Specificare da chi è stata gestita la valutazione della percezione.....
(es. psicologo del lavoro, consulente esterno, ecc.)

Nel momento della scelta del metodo, quale dei seguenti criteri è stato seguito:

- meno costoso (Economicità) e/o più semplice da mettere in atto (Semplicità) (+)
- in linea con il contesto lavorativo di riferimento (Adeguatezza al contesto) (++)
- quello che può identificare più fattori stressanti per essere più efficace (Riduzione dello SLC) (+++)

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

- tutti i lavoratori (+++)
- campione rappresentativo (indicare la % dei lavoratori coinvolti) % (++)
- gruppo omogeneo (es. insegnanti, impiegati, ecc.) (+)

17. ESITO DELLA VALUTAZIONE APPROFONDITA

- Rischio stress lavoro correlato non rilevante per tutta la scuola
- Rischio stress lavoro correlato in almeno 1 gruppo di lavoratori

Gruppo di lavoratori:

All'esito della valutazione sono stati individuati dei possibili interventi di riduzione e/o gestione del rischio? SI (++) un intervento (++) più interventi NO (+ se rischio)

non rilevante)

Se SI, quali interventi sono stati programmati?

- Percorsi formativi per uno o più gruppi omogenei per tutti
- Miglioramento del sistema di comunicazione per uno o più gruppi omogenei per tutti
- Procedure per il miglioramento organizzativo per uno o più gruppi omogenei per tutti
- Interventi tecnici (ambientali, impiantistici, macchine) per uno/più gruppi omogenei per tutti
- Misure di supporto individuale e/o di gruppo (sportello, counseling, eventuale sorveglianza sanitaria di gruppi a rischio, supporto psicologico.), indicare gli eventuali interventi programmati.....
- Altri interventi (specificare).....

Le misure sono state individuate

- Con la partecipazione degli RLS
- Con la partecipazione dei lavoratori

18. E' stata indicata la tempistica (inizio/termine previsto) e le figure responsabili della realizzazione delle misure sopra indicate? SI (++) NO (+)

D) PROGRAMMA DI MONITORAGGIO NEL TEMPO

19. In base agli esiti della valutazione del rischio sono state programmate azioni di monitoraggio nel tempo? SI (++) NO (+)

Se si, indicare con quali modalità, strumenti e periodicità

E) VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

20. Sono previste modalità di rendicontazione e di analisi di eventuali episodi di violenza sul lavoro interna (tra lavoratori) ed esterna (da utente verso il lavoratore)? SI NO Quali.....

21. Sono previste modalità di rendicontazione e di analisi di eventuali episodi di violenza sul lavoro messa in atto dal lavoratore sull'utente? SI NO Quali.....

22. Vengono messe in atto azioni ai fini della prevenzione e gestione della violenza? SI NO Quali.....

24. In base agli esiti della valutazione del rischio sono state programmate azioni di monitoraggio nel tempo? SI NO

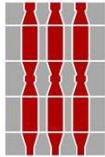
Se si, indicare con quali modalità, strumenti e periodicità

NOTE SU VALUTAZIONE DEL RISCHIO.....

RIEPILOGO AUTOVALUTAZIONE STRESS

- a) Azioni preparatorie (punteggio da 4 a 18)
- b) Valutazione preliminare (punteggio da 6 a 24)
- c) Valutazione approfondita (punteggio da 4 a 12)
- d) Programma di monitoraggio (punteggio da 1 a 3)





Regione Umbria



STRUMENTI

SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE-5

VALUTAZIONE PREVENTIVA – comprende sezioni a), b, e d) (punteggio globale da 11 a 45)

LIVELLO 1: punteggio globale inferiore a 15 (livello minimo)

LIVELLO 2: punteggio globale da 15 a 30 (livello medio)

LIVELLO 3: punteggio globale superiore a 30 (livello elevato, candidabile a buona pratica)

VALUTAZIONE APPROFONDITA – comprende sezione c) (punteggio globale da 4 a 12)

LIVELLO 1: punteggio globale inferiore a 5 (livello minimo)

LIVELLO 2: punteggio globale da 5 a 8 (livello medio)

LIVELLO 3: punteggio globale superiore a 8 (livello elevato, candidabile a buona pratica)

CONCLUSIONI

Dopo l'utilizzo della presente autovalutazione, è previsto un aggiornamento del documento di Valutazione rischi e/o delle misure di prevenzione?

SI NO

Specificare.....

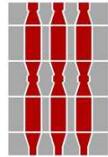
Vuole indicarci alcune azioni/Buone Pratiche attuate al fine di valutare e gestire il rischio SLC nella sua Scuola?

.....

.....

Data
Scolastico.....

Firma del Dirigente



Regione Umbria



PMP PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO SLC E DI EPISODI DI VIOLENZA

3. **Attività di vigilanza** ➔ in un campione di aziende tramite apposita lista di controllo finalizzata alla verifica della valutazione/gestione del rischio SLC, delle buone pratiche ed alcuni aspetti relativi alla sorveglianza sanitaria

Sarà l'occasione per verificare, discutere e diffondere ulteriormente con le figure aziendali della sicurezza le buone pratiche individuate



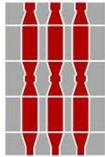
Regione Umbria

PMP PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO SLC E DI EPISODI DI VIOLENZA

Rimangono immutati gli adempimenti minimi obbligatori

- PROGETTO CCM “Piano di monitoraggio e d’intervento per l’ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato” del 2013 <http://www.ccm-network.it/progetto.jsp?id=node/1860&idP=740>

- FAQ “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 Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di lavoro del 2012
<https://www.ats-brescia.it/legislazione-e-linee-di-indirizzo>



Regione Umbria



PMP PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO SLC E DI EPISODI DI VIOLENZA



Decreto Legislativo 81/2008 s. m. i.

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



Gennaio 2012

I.2 Quali sanzioni si applicano in caso di mancata o carente valutazione del rischio?

Si possono prefigurare diversi tipi di situazioni:

1. il datore di lavoro non ha valutato nessuno dei rischi lavorativi né tantomeno lo stress lavoro-correlato, e di conseguenza non esiste alcun DVR o il Documento è talmente generico che è come se non fosse stato fatto: violazione dell'art. 29 comma 1 del D. Lgs. 81/08 punito con la pena prevista dall'art. 55 comma 1 lett. a) (oppure comma 2 in alcuni tipi di aziende o attività a maggior rischio);
2. il datore di lavoro ha valutato i rischi lavorativi ed esiste un DVR, ma tra questi non è stato valutato lo stress lavoro-correlato, ovvero la valutazione dello stress è talmente carente che è come se non fosse stata fatta (vedi lista di controllo per la vigilanza di cui alla tab. 2): violazione dell'art. 28 comma 2 lett. a) primo periodo, punito con la pena prevista dall'art. 55 comma 4;
3. il datore di lavoro ha effettuato la valutazione dello stress lavoro-correlato che è riportata nel DVR, ma non sono individuate le misure di prevenzione e il relativo piano attuativo: violazione dell'art.28 comma 2 lett. b) c) e d), punito con la pena prevista dall'art. 55 comma 3.

A parte vanno considerate situazioni particolari quali:

4. mancata consultazione preventiva degli RLS: violazione dell'art. 29 comma 2, punito con la pena prevista dall'art.55 comma 3;
5. mancata rielaborazione della valutazione del rischio stress in occasione di significative modifiche dell'organizzazione del lavoro o delle altre condizioni indicate dall'art.29 comma 3: violazione dell'art.29 comma 3, punito con la pena prevista dall'art. 55 comma 3.

I.3 In quali casi si può applicare l'istituto della disposizione previsto dall'art. 302bis del D.Lgs.81/08?

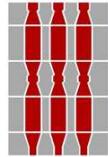
In caso di incompleta o non corretta applicazione delle indicazioni metodologiche della Commissione consultiva, qualora il fatto non costituisca reato come specificato alla domanda I.2, l'organo di vigilanza può impartire una disposizione esecutiva ai sensi dell'art. 302bis, affinché la valutazione venga ripetuta, modificata o integrata.

violazione di cui all'Allegato I
DL 21 ottobre 2021, n. 146

PMP PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO SLC E DI EPISODI DI VIOLENZA

✓ *Altre finalità del PMP*

1. restituzione dei risultati
2. aggiornamento della Formazione degli operatori SPSAL
3. il PMP rappresenta anche un'occasione per avviare azioni preventive delle aggressioni e violenza sul lavoro, che diverse teorie identificano essere connesse con lo stress sperimentato sul lavoro, e un'opportunità di miglioramento e sviluppo delle organizzazioni e del servizio erogato all'utenza



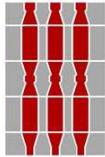
Regione Umbria



PMP PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO SLC E DI EPISODI DI VIOLENZA

4. standardizzazione del questionario HSE (Health and Safety Executive) sullo SLC, finalizzato ad identificare parametri e soglie di rischio “specifici” per vari settori
5. partecipare alla sperimentazione relativa all’aggiornamento del Metodo della Valutazione e Gestione del rischio SLC nelle scuole con nuovi items correlati alla diversa organizzazione, anche a seguito dell’emergenza SARS-CoV-2 (formazione, incontri, didattica a distanza, ecc..)

Il Gruppo Regionale “Ergonomia e Stress Correlato al Lavoro” della Regione Veneto, in collaborazione con SiRVeSS (Sistema di Riferimento Veneto per la Salute e Sicurezza nelle scuole) e con l’Ufficio Scolastico Regionale Veneto, ha proposto un nuovo Metodo operativo di valutazione e gestione del rischio stress in ambito scolastico (Versione 3 - Novembre 2023 - https://istruzioneveneto.gov.it/20240111_27994/), aggiornando la precedente versione 2-2012. Pertanto, il Gruppo Stress Lavoro Correlato della Regione Umbria ha rimodulato il progetto originario, facendo propria la nuova metodologia e proponendo di collaborare alla sua sperimentazione (con eventuale implementazione del questionario soggettivo)

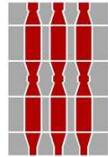


Regione Umbria



PERCHE'?

- ✓ La precedente versione del 2012 è ufficialmente riportata sia nella **Fact-Sheet** specifica “Stress lavoro-correlato e rischi psicosociali- settore istruzione” che nell’ **archivio documentale** sul rischio stress lavoro-correlato e rischi psicosociali della Regione Lombardia
- ✓ Rappresenta un metodo completo per la valutazione e la gestione dei rischi da stress lavoro-correlato in ambito scolastico (tiene conto di alcuni principi ed indirizzi desunti dalla letteratura sull’argomento, di precedenti esperienze condotte dalla Rete di scuole per la sicurezza della provincia di Treviso tra il 2008 e il 2010 e dalla Rete di scuole della provincia di Vicenza per la sicurezza tra il 2009 e il 2010 e delle indicazioni della Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro pubblicate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 18/11/2010)
- ✓ Il metodo è stato studiato in modo da richiedere esclusivamente **risorse interne** alle istituzioni scolastiche; la metodica e gli strumenti proposti sono infatti assolutamente compatibili con le competenze e le professionalità che normalmente si trovano all’interno di qualsiasi scuola e non richiedono pertanto il ricorso ad esperti esterni.



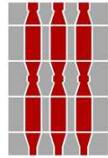
Regione Umbria



TUTTAVIA...

A seguito della pandemia da COVID-19, la situazione di emergenza ha esposto aziende e lavoratori a cambiamenti sostanziali per quanto riguarda gli aspetti organizzativi, relazionali e relativi alla sicurezza, contribuendo all'accrescimento dello stress psico-fisico, pertanto la metodologia di valutazione del rischio stress lavoro correlato messa in opera dagli strumenti in uso precedente è superata in quanto:

- 1) non prevede l'analisi di fattori di stress emersi con la fase di gestione della pandemia: ad esempio utilizzo delle tecnologie, introduzione lavoro agile
- 2) non analizza tra gli eventi sentinella dati di rilievo (utilizzo cassa integrazione, permessi allungati, forte ridimensionamento/licenziamenti/dimissioni, precarietà del lavoro, ecc.)
- 3) non tiene conto dei cambiamenti intervenuti: modifica di mansione e/o modalità lavorativa, gestione lavoratori fragili, riorganizzazione mense e spazi comuni, gestione fase green pass ed eventuali discriminazioni ...
- 4) non prevede specificità per settori dove sono subentrati fattori di stress differenti: ad esempio scuole, grande distribuzione organizzata, trasporti, PMI
- 5) non è coerente con il progressivo ricompattamento, anche normativo, dello stress lavoro correlato con i rischi psicosociali.



Regione Umbria



INVECE...

La nuova Versione 3 - 2023 della Regione Veneto tiene conto proprio di questi fattori.

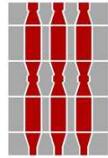
Restano validi, al momento, il questionario soggettivo (o lo strumento alternativo del focus group) sulla percezione della problematica SLC, da somministrare al personale scolastico qualora le misure correttive poste in essere dopo una prima valutazione risultino inefficaci e il pacchetto formativo sul tema dei rischi SLC da utilizzare all'interno del piano di formazione del personale predisposto dalla scuola in coerenza con l'accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 sulla formazione ex art. 37 del D.Lgs. 81/2008, previsti nella versione del 2012.

QUINDI...

Vorremmo favorire la revisione/aggiornamento della VDR stress nelle scuole del territorio regionale.

Diffondere la conoscenza della metodologia e la sua applicazione.

Fornire assistenza alle strutture scolastiche ai fini dell'applicazione del metodo, raccogliendo eventuali criticità/suggerimenti/azioni anche al fine di implementare le Buone Pratiche (BP).



Regione Umbria



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

Contatti:

Crespi Enrica: mail enrica.crespi@uslumbria2.it tel. 0763.307447