



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per la Basilicata

DIREZIONE GENERALE

Piazza delle Regioni - 85100 Potenza –tel. 0971-449911-fax.0971-445103
e-mail:direzione-basilicata@istruzione.it sito:www.basilicata.istruzione.it

Potenza 15.03.2011

Nota prot. 3026

AI DIRIGENTI SCOLASTICI
LORO SEDI

OGGETTO: Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato nelle scuole – applicazione circolare del ministero del lavoro e delle politiche sociali prot. 15/segr/ 0023692 del 18.11.2010 (d.lgs. n.81/2008 e s.m.i.). 2° INFORMATIVA

Si fa seguito alla precedente circolare prot. 8821 del 21.12.2010 con la quale si preannunciava la costituzione di un **Gruppo di lavoro (GdL)**, con specifiche professionalità e con la rappresentanza delle OO.SS. dell'Organismo paritetico, per avviare un percorso metodologico che permettesse una corretta identificazione dei fattori di rischio da *stress lavoro-correlato* nel rispetto di quanto prescritto dal D.Lgs.81/2008 e dalla Circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 18.11.2010.

In proposito si conferma che tale gruppo è stato costituito con Decreto del Direttore Generale prot. 225 del 13.01.2011 ed è composto dall'ing. Pasquale Costante (*con funzioni di coordinatore*), da una rappresentanza delle OO.SS. dell'Organismo paritetico, dell'INAIL Direzione Regionale, CONTARP e Dipartimento ex ISPESEL, degli organi di vigilanza di Potenza e Matera, dell'Ordine Regionale degli Psicologi della regione Basilicata e con la partecipazione della Consigliera Regionale di Parità della Basilicata e della dott.ssa Cinzia Frasccheri, esperta in salute e sicurezza sul lavoro, componente del Comitato 6, il comitato della Commissione consultiva che ha avuto il compito effettivo di elaborare le indicazioni sul rischio stress lavoro correlato. Tale gruppo ha già elaborato i primi risultati e di questo si ringrazia tutti i componenti ed in particolar modo le rappresentanze sindacali che con ostinacia e determinazione evidenziano le molteplici problematiche dei lavoratori in un confronto costruttivo.

In seguito alle prime attività svolte dal gruppo è già possibile comunicare che la valutazione sarà impostata sostanzialmente sull'applicazione periodica dei seguenti tre strumenti :

- una **griglia di raccolta di dati oggettivi**, che, raccogliendo informazioni su fatti e situazioni "spia" (o "sentinella"), fornisca una rappresentazione oggettiva della realtà scolastica rispetto al tema trattato;
- **check list**, che indaghino le possibili sorgenti di stress e alcune problematiche di tipo organizzativo, permettendo nel contempo di individuare le possibili misure di prevenzione e miglioramento;
- uno specifico **pacchetto formativo** sul tema dei rischi SL-C rivolto al personale facente parte dell'Organizzazione lavorativa di ogni Dirigente scolastico.

In allegato è già disponibile il documento informativo elaborato dalla dott.ssa Cinzia Frasccheri che costituisce utile strumento di divulgazione della problematica da mettere da subito a disposizione di tutto il personale e che potrà essere convenientemente utilizzato nel pacchetto formativo. Tale documento mostra in maniera evidente la differenza tra lo stress lavoro correlato e



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per la Basilicata

DIREZIONE GENERALE

Piazza delle Regioni - 85100 Potenza –tel. 0971-449911-fax.0971-445103
e-mail: direzione-basilicata@istruzione.it sito: www.basilicata.istruzione.it

lo stress derivante da altri fattori e che esulano dalle possibilità di intervento del dirigente scolastico quali tutte quelle collegabili a ragioni di natura economica, sociale e produttiva che colpiscono il nostro Paese e nei riguardi delle quali (compreso gli effetti) il dirigente scolastico non può porvi alcuna concreta e fattibile soluzione.

La raccolta dei dati oggettivi e l'implementazione delle check list *potranno essere eseguite* in ogni istituto da un **gruppo di valutazione (GV)** la cui costituzione proposta dal Gruppo di lavoro (GdL) è indicata nella tabella allegata. La valutazione dovrà essere eseguita per **Gruppi Omogenei di Lavoratori (GOL)** la cui definizione sarà definita prossimamente dal **Gruppo di lavoro (GdL)**, e che sarà comunicata con lo stesso mezzo.

Ancora successivamente saranno trasmesse la griglia e le check list che il GV potrà utilizzare per identificare e valutare i **fattori di stress lavoro correlato (FSLC)**. Nel contempo sono in fase di progettazione esecutiva avanzata gli incontri di formazione rivolti ai Dirigenti Scolastici, ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e ai Responsabili del servizio di prevenzione e protezione (RSPP).

Nell'attesa quindi delle successive comunicazioni le SSL potranno dare inizio all'attività con la formale costituzione del gruppo di valutazione mediante determinazione da inserire nel documento di valutazione del rischio.

IL DIRETTORE GENERALE
FRANCO INGLESE

ALLEGATI:

- **All.1 - Nota Informativa indirizzata a tutti gli istituti scolastici in tema di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato redatta dalla dott. Cinzia Frascheri;**
- **All. 2 - COMPONENTI GRUPPO VALUTAZIONE INTERNO ALLA SCUOLA**



**Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per la Basilicata**

DIREZIONE GENERALE

**Piazza delle Regioni - 85100 Potenza –tel. 0971-449911-fax.0971-445103
e-mail: direzione-basilicata@istruzione.it sito:www.basilicata.istruzione.it**

Allegato 1

- Nota Informativa indirizzata a tutti gli istituti scolastici in tema di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato - redatta dalla dott. Cinzia Frascheri

A far data dal 31 dicembre 2010, tutte le istituzioni scolastiche così come tutte le realtà lavorative (sia pubbliche che private), sulla base della normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (d.lgs. n.81 del 2008 s.m.), sono chiamate a svolgere la **valutazione del rischio da stress lavoro-correlato**, nel rispetto delle disposizioni procedurali ed operative specificatamente previste.

Obbligo a carico del dirigente scolastico, in qualità di datore di lavoro, la valutazione del rischio da *stress lavoro-correlato*, collocandosi nel più ampio ambito della valutazione di “tutti” i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, coinvolge **tutte le lavoratrici e i lavoratori** e, pertanto, nell’ambito scolastico, tutti i dirigenti, gli insegnanti, il personale ATA e gli allievi che fanno uso di laboratori, attrezzature di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l’allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori.

L’intervento previsto dalla normativa e regolazione vigente porta con sé, in particolare in tema di valutazione del rischio da *stress lavoro-correlato*, **tutto il valore aggiunto di una nuova concezione di tutela** della salute e sicurezza sul lavoro per tutti le lavoratrici e i lavoratori. Superando il solo aspetto di protezione dall’infortunio e, pertanto, il legame stretto tra causa ed evento drastico, la nuova prevenzione mira a garantire non solo ambienti di lavoro adeguati, ma **anche un’organizzazione del lavoro delineata nel rispetto del concetto di persona al centro del lavoro**; persona, quale parte di una collettività lavorativa, che non deve trovare nelle condizioni di lavoro forme di costrittività, ma che deve poterle determinare (sulla base del proprio ruolo, all’interno del contesto lavorativo), declinandole nel **rispetto delle tipicità proprie della popolazione lavorativa** di riferimento, **collaborando alla definizione delle modalità gestionali**, coniugando i confini economici, produttivi e sociali, con le esigenze di tutela e protezione.

In questo senso, la valutazione del rischio da *stress lavoro-correlato* **non si ferma a rilevare una situazione statica delle condizioni attuali del contesto lavorativo**, rilevando solo i problemi e le mancanze, ma **prevede obbligatoriamente che, a fronte dell’analisi, seguano interventi mirati di cambiamento** al fine di poter, per quanto possibile concretamente, correggere le situazioni (sulla base anche delle indicazioni specifiche da parte della popolazione lavorativa) o, anche, migliorarle svolgendo un passo avanti verso condizioni di benessere sul luogo di lavoro.

Per poter **cogliere a pieno, per quanto possibile, l’opportunità di cambiamento** dell’organizzazione del lavoro all’interno del proprio contesto lavorativo, alla luce della valutazione del rischio da *stress lavoro-correlato*, contando sulla fattiva collaborazione di tutti i soggetti a diverso titolo impegnati nell’ambito lavorativo, **è necessario conoscere** in modo semplice, ma adeguato, non solo **l’oggetto dell’analisi e valutazione del rischio da stress lavoro-correlato**, ma anche le modalità di svolgimento del percorso della valutazione e dei conseguenti interventi di cambiamento e/o miglioramento delle condizioni di lavoro.

In questo senso, in primo luogo è fondamentale procedere ad **evidenziare la differenza tra lo stress e lo stress lavoro-correlato** nell’ambito della tutela prevenzionale in ambiente di lavoro; una differenza che assume un valore non solo di grande importanza, ma che segna un confine invalicabile.



**Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per la Basilicata**

DIREZIONE GENERALE

**Piazza delle Regioni - 85100 Potenza –tel. 0971-449911-fax.0971-445103
e-mail:direzione-basilicata@istruzione.it sito:www.basilicata.istruzione.it**

Il termine *stress*, contrariamente forse alla più comune informazione e convinzione, non trova le sue origini in ambiente psico-sociologico (all'interno del quale poi ampiamente studiato), ma bensì in area tecnico-ingegneristica. Il termine *stress*, difatti, identifica lo sforzo (la tensione) cui è soggetta una materia nel momento della sua massima pressione, nel momento di più alta sollecitazione.

Ogni azione che compiamo durante la nostra giornata richiede, per porla in essere, un dispendio di energia. Tale re-azione attivata in modo costante (non è necessario che sia una attività fisica, anche una attività cognitiva è considerata azione), è la risposta che il nostro organismo è chiamato a fornire nei riguardi degli *input* che gli provengono dal mondo esterno, determinando un impiego continuo di energia, uno sforzo permanente, seppur dall'intensità diversa. Sono *input*, la luce che colpisce i nostri occhi, il microclima che avvertiamo, l'interlocuzione con le altre persone, la necessità di dover accennare ad una corsa, l'impegno cognitivo nel dover elaborare un pensiero, nel dover eseguire un compito...Tra gli *stress* più ricorrenti, in ambiti diversi, ricordiamo: lo *stress* visivo, in coloro che passano molto tempo di fronte ad un monitor, lo *stress* delle corde vocali in coloro che sono chiamati a parlare molto e a toni alti, lo *stress* della colonna vertebrale in coloro che devono stare a lungo in piedi fermi in un punto....

Nella giornata di ogni persona molti **sono gli input che si ricevono, molte sono, di conseguenza, le risposte**, le re-azioni che si è chiamati ad elaborare per fornirle. L'affaticamento sorge pertanto non prioritariamente dal verificarsi degli stimoli (e dalla gestione delle re-azioni, connaturali al viver quotidiano - *strain*), ma dalla possibilità o meno di poter, in un arco di tempo utile, recuperare energie nuove per poter efficacemente far fronte, con risposte adeguate, ai sempre nuovi stimoli che si presentano.

Fortemente rischioso in questo senso risulta, infatti, **il prolungarsi della fase di stimolo e di richiesta di re-azione, costringendo il soggetto a dover essere sottoposto ad un'esposizione prolungata alla tensione e ad una richiesta di energie continua.**

Le capacità, le competenze e le strategie a cui ciascun individuo può attingere per elaborare una risposta in grado di soddisfare le richieste provenienti dal mondo esterno, si possono dividere tra quelle di natura cognitiva e quelle di natura comportamentale. Tale insieme di elementi, richiamando un termine-concetto di derivazione psicologica, prende il nome di *coping*. Tale termine, con una trasposizione in italiano, si avvicina molto al concetto di “dare una risposta adeguata” o , in certi casi più delicati, “riuscire a dare una risposta sufficientemente adeguata” o, anche, “provare a cavarsela”. Difatti, in letteratura scientifica, per *coping* si intende la strategia personale (di natura fisica, biologica o cognitivo-comportamentale) posta in essere per far fronte alle richieste pervenute all'individuo, dall'esterno.

In questo senso, non va trascurato che il *coping*, essendo una strategia individuale di “protezione” non solo potrà manifestarsi in interventi ed azioni re-attive, ma anche con risposte a carattere, diremmo, “passivo”, ove sarà la non-reattività a venire in evidenza (richiedendo comunque sempre, essendo una strategia adeguata, cospicue energie per porla in essere). Tipici in questo senso sono le re-azioni che si manifestano in blocchi di natura verbale o motoria con l'aumento comunque (seppur apparentemente non giustificato) della fatica mentale e fisica, l'aumento del battito cardiaco e lo sviluppo di stati di ansia e inibizione.

Lo *stress lavoro-correlato*, invece, pur avendo una base comune con il fenomeno dello *stress*, si differenzia significativamente da questo per una serie di elementi caratterizzanti, al punto da non poter considerare i due fenomeni in alcun modo assimilabili.

In primo luogo, l'accezione del contesto nel quale si sviluppa lo *stress lavoro-correlato*: **l'ambito lavorativo**. Tale indicatore non rappresenta un mero elemento di contestualizzazione ambientale del fenomeno, ma ne determina una specifica fondamentale. Va difatti considerato che, come dice il testo normativo, «non tutte le



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per la Basilicata

DIREZIONE GENERALE

Piazza delle Regioni - 85100 Potenza –tel. 0971-449911-fax.0971-445103
e-mail: direzione-basilicata@istruzione.it sito: www.basilicata.istruzione.it

manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato». Difatti alla luce dell'obbligo previsto a carico del datore di lavoro relativo al **garantire a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori la massima tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, al centro dell'attenzione delle azioni di prevenzione e protezione non potrà che esserci l'impegno concreto e fattivo della rilevazione e valutazione delle situazioni organizzative e gestionali difformi da tale presupposto con il conseguente impegno, frutto di obbligo legislativo, di svolgere azioni specifiche di correzione/miglioramento delle condizioni e modalità di lavoro, rivolgendo comunque **sempre l'attenzione alla collettività lavorativa** (considerata per ruolo, mansione o attività svolta) e non al singolo individuo, sulla base dei personali motivi di *stress*, non riconducibili a responsabilità diretta del datore di lavoro.

Lo *stress lavoro-correlato*, in questo senso, si rileva diverso dallo *stress*, anche per un altro aspetto fondamentale.

Mentre lo stress appartiene intrinsecamente ad ogni individuo, lo *stress lavoro-correlato*, pur riferendosi inevitabilmente all'individuo, non solo non riguarda tutti gli individui (bensì «taluni»), come puntualmente precisa la legislazione vigente, ma dell'insorgenza dello *stress lavoro-correlato* non si può «attribuire la responsabilità (...) all'individuo».

Essendo un **fenomeno che appartiene esclusivamente al contesto lavorativo**, lo *stress lavoro-correlato* ha tra le sue fonti d'origine, non fattori di natura soggettiva (come potrebbe essere invece nel caso dello *stress*), ma bensì **fattori di unica provenienza lavorativa** e, in particolare, organizzativa.

Se tali sono le fonti, così altrettanto lo sono le soluzioni. Difatti, non tradendo l'impianto di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, il legislatore, ponendo a **totale carico e responsabilità del datore di lavoro l'organizzazione e la gestione del lavoro**, richiama puntualmente all'adozione di misure e soluzioni «appropriate», in caso di rilevanza di problematiche di *stress lavoro-correlato*, a piena coerenza con **interventi a carattere preventivo e collettivo** e non mai individuale, previsti per qualsiasi altro rischio presente nel contesto lavorativo.

Pertanto, la natura apparentemente soggettiva e di carattere psicologico che sulle prime può richiamare il termine *stress lavoro-correlato*, paragonandolo o confondendolo con il termine *stress*, perde immediatamente consistenza se contestualizzato nell'ambito lavorativo e sotto gli obblighi previsti in capo al datore di lavoro, quale figura di responsabilità apicale in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, anche nella sua più recente accezione di **tutela organizzativo-gestionale**, anziché meramente tecnica e finalizzata all'ambiente di lavoro.

Ai fini della piena comprensione del campo di intervento all'interno del quale si muove lo *stress lavoro-correlato* occorre specificare in modo chiaro il valore della linea che separa l'ambito di azione dello *stress lavoro-correlato* con l'ambito di azione dello *stress*. Se, come detto, l'uno trova nel campo esclusivo del tempo di lavoro il suo contesto di analisi, lasciando all'altro l'intero campo d'azione del tempo di vita, tale separazione implica più delicate conseguenze e specifiche, tenuto anche solo conto che l'individuo è se stesso durante l'intero svolgersi della giornata, non potendo pertanto pensare di tracciare, in modo semplice e netto (come lo si fa con l'orario), una linea di demarcazione del proprio «essere», distinguendo il tempo di vita, dal tempo di lavoro. Tale operazione, però, è racchiusa nel processo di valutazione dei rischi e, così, anche per il rischio da *stress lavoro-correlato*, a seguito del quale si determina non solo **responsabilità da parte del datore di lavoro nei riguardi del garantire la massima tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, ma anche eventuale condizione di colpevolezza, in caso di mancati adeguati interventi (preventivi e/o urgenti) o, anche solo, migliorativi.



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per la Basilicata

DIREZIONE GENERALE

Piazza delle Regioni - 85100 Potenza –tel. 0971-449911-fax.0971-445103
e-mail: direzione-basilicata@istruzione.it sito: www.basilicata.istruzione.it

La ricerca della responsabilità del datore di lavoro nei riguardi dello *stress lavoro-correlato* deve, pertanto, muoversi allo stesso modo di come fino ad oggi si è proceduto per «tutti» gli altri rischi (a partire da quelli di natura tecnica). Nel caso del rumore, ad esempio, la ricerca delle eventuali fonti di rischio in relazione a casi di ipoacusia (perdita dell'udito) non si è mai estesa sull'accertare se le cause fossero determinate da cattivi stili di vita (esposizione a fonti di rumore eccessive durante il tempo di vita, come il continuo ascolto di musica ad alto volume con le cuffie). La valutazione si è sempre concentrata sull'**assicurare al lavoratore condizioni adeguate (e migliori) per lo svolgimento della propria attività lavorativa** al completo riparo da esposizione a rischi per la propria salute e sicurezza, potendo così attribuire alle cause esterne (e pertanto, escluse dal determinare responsabilità penale al datore di lavoro) le ragioni di eventuali danni riscontrati dal lavoratore.

L'azione che, quindi, deve essere svolta, nei riguardi dei rischi e così per lo *stress lavoro-correlato* (essendo parte di «tutti» i rischi), non è quella di riuscire a distinguere se le cause di danno siano attribuibili al tempo di vita o al tempo di lavoro, ma quella di assicurare (mediante una valutazione del rischio puntuale, adeguata e completa) che **alcuna causa, nel contesto lavorativo e nello svolgimento della mansione, possa aver determinato o possa determinare una condizione di disagio/danno al lavoratore.**

In tema di *stress lavoro-correlato*, pertanto, la valutazione del rischio dovrà concentrarsi non sulla distinzione dell'origine (e momento) delle cause stressogene (determinatesi nel tempo di vita o durante l'arco di tempo del lavoro del soggetto), ma sul poter garantire che la lavoratrice o il lavoratore, dal momento che iniziano l'attività lavorativa, al momento che la terminano, **non vengano ad essere esposti, in alcun modo, a fonti di rischio da stress lavoro-correlato** che, come detto, attengono meramente agli aspetti di natura organizzativo-gestionale riferiti allo svolgimento delle diverse mansioni previste nel contesto lavoro.

In questo modo **il lavoratore/trice, al termine del suo orario di lavoro, tornando al proprio “tempo di vita” tornerà anche al suo bagaglio di stress con il quale è giunto al lavoro**, senza alcun minimo aggravio (alla sua condizione ordinaria di stress) determinato dallo svolgimento del suo lavoro; determinato, cioè, da condizioni di lavoro e modalità di organizzazione e gestione dell'attività lavorativa non adeguate allo svolgimento dell'attività propria del lavoratore/trice, tenendo conto anche delle sue capacità e condizioni, in rapporto alla sua salute e sicurezza, sempre attestandosi in ottica di mansione, contesto e modalità di lavoro della specifica collettività lavorativa di riferimento (individuata sulla base della mansione svolta).

La responsabilità del datore di lavoro (e pertanto del dirigente scolastico) pur assumendo i contorni di una **responsabilità penale piena nel dover garantire la massima tutela della salute e sicurezza sul lavoro ai lavoratori/trici**, trova nel campo dell'eliminazione o riduzione al minimo dei rischi (quando non diversamente possibile), il confine ultimo al quale è chiamato a rispondere, prevedendo in questo anche tutto il margine relativo al miglioramento continuo. In tema di *stress lavoro-correlato*, non prevedendosi alcuna diversa modalità di approccio alla valutazione del rischio, al datore di lavoro non potranno che essere imputate responsabilità per interventi correttivi mancati o per omessi interventi di miglioramento, entrambi comunque riconducibili alla sfera di fattibilità del datore di lavoro. **Saranno pertanto escluse tra le cause scatenanti condizioni di stress lavoro-correlato tutte quelle collegabili a ragioni di natura economica, sociale e produttiva che colpiscono il nostro Paese** e nei riguardi delle quali (compreso gli effetti) il dirigente scolastico non può porvi alcuna concreta e fattibile soluzione.



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per la Basilicata

DIREZIONE GENERALE

Piazza delle Regioni - 85100 Potenza –tel. 0971-449911-fax.0971-445103
e-mail: direzione-basilicata@istruzione.it sito: www.basilicata.istruzione.it

Allegato 2

COMPONENTI GRUPPO VALUTAZIONE INTERNO ALLA SCUOLA

Dirigente Scolastico o suo rappresentante, R.S.P.P., R.L.S., Medico Competente (solo se nominato)*

* Se il MC, malgrado nominato per altri rischi, non volesse far parte del GV è comunque necessario concordare con lui l'utilizzo della metodologia, informarlo sull'esito della valutazione e farlo partecipare all'individuazione delle misure di prevenzione che il DS dovrà eventualmente adottare. Non si può infatti obbligare il MC a far parte del gruppo di lavoro.

Il GRUPPO DI VALUTAZIONE dovrà essere successivamente incrementato con una ulteriore rappresentanza di lavoratori a seconda dei Gruppi omogenei di lavoratori scelti (GOL) .

Di volta in volta il Dirigente Scolastico effettuerà l'integrazione secondo le istruzioni emanate dal Gruppo di lavoro contestualmente alla definizione dei GOL.