

**Il percorso metodologico
istituzionalmente previsto
in tema di valutazione dello
stress lavoro-correlato
nella scuola**

Cinzia Frascheri
Giuslavorista
Responsabile nazionale
salute e sicurezza sul lavoro

Misure generali di tutela – art.15

b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché **l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;**

d) programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro (art.3, d.lgs.626/94);

d) il rispetto dei **principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro**, 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;

f) rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo (art.3, d.lgs.626/94);

Definizioni – art.2

Datore di lavoro

Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità **dell'organizzazione** stessa o dell'unità produttiva in quanto **esercita i poteri decisionali e di spesa**.

Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i **poteri di gestione**, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali è svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa.

Nella scuola è: **il Dirigente scolastico**

Sentenza di Cassazione Civile – Sez. Lavoro n°14997 del 7 luglio 2011

Il datore di lavoro ha responsabilità quando l'infortunio occorso al lavoratore sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente non potendo attribuirsi alcun effetto esimente per il datore di lavoro dall'eventuale concorso di colpa del lavoratore la cui condotta può comportare l'esonero totale del medesimo imprenditore da ogni responsabilità solo quando presenti i caratteri di abnormità, inopinabilità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute così da porsi come causa esclusiva dell'evento essendo necessaria a tal fine una rigorosa dimostrazione dell'indipendenza del comportamento del lavoratore dalla sfera di organizzazione e dalle finalità del lavoro e con essa dell'estraneità del rischio affrontato a quello connesso alle modalità ed esigenze del lavoro da svolgere.

Obblighi del D.L. e del dirigente – art.18

3. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto legislativo, **la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati** in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, **restano a carico dell'amministrazione** tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione.

In tale caso gli obblighi previsti dal presente decreto legislativo, **relativamente ai predetti interventi**, **si intendono assolti**, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, **con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente** o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.

Definizioni – art.2

Dirigente

persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su essa;

Nella scuola possono esserlo: il Vicepreside, il referente di plesso distaccato, direttore amministrativo....

Preposti

persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa

Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e) gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti previsti (art.299, Titolo XII).

Nella scuola possono esserlo: gli insegnanti degli allievi equiparati, responsabile della biblioteca con personale assegnato.....

Definizioni – artt.2 e 4

Lavoratore

persona che, **indipendentemente dalla tipologia contrattuale**, svolge un'attività lavorativa **nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato**, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.

Al lavoratore così definito è equiparato: il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento.....e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, 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 in questione;

1. Ai fini della determinazione del numero di lavoratori dal quale il presente decreto legislativo fa discendere particolari obblighi **non sono computati:**

c) gli allievi degli istituti di istruzione e universitari e i partecipanti ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le attrezzature munite di videoterminali;

Nuova struttura organizzativa SSL



Obblighi del preposto – art.19

a) **sovrintendere** sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;

b) **verificare** affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

c) **richiedere** l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

d) **informare** il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

e) **astenersi**, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;

 f) **segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente** sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, **sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro**, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;

g) **frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto.**

Obblighi dei lavoratori/trici – art.20

Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

- a) **contribuire**, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della SSL;
- b) **osservare** le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) **utilizzare** correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) **utilizzare** in modo appropriato i DPI messi a loro disposizione;
- e) **segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;**
- f) **non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;**
- g) **non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;**
- h) **partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal D.L.;**
- i) **sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.**

I rischi di natura psico-sociale

**Valutazione
del
Rischio**

*(tutti i rischi- art.28
d.lgs.81/08 s.m.)*

*a partire dal
disagio lavorativo*

rischi emergenti

*mobbing
violenza*

*stress l.c
burnout*

Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro

Siglato a livello europeo 26 aprile 2007 – Recepito in Italia

La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalle violenze nel luogo di lavoro.

Differenti forme di molestie e di violenza possono determinarsi sul luogo di lavoro.

Queste possono:

- essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale;
- costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici;
- avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, quali clienti, pazienti, studenti;
- andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedano l'intervento delle pubbliche autorità.

Le imprese devono adottare una chiara posizione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verificano casi.

...accertata la molestia o la violenza, si interverrà con misure adeguate che potranno includere un'azione disciplinare che può comprendere anche il licenziamento.



Cos'è il burnout ?



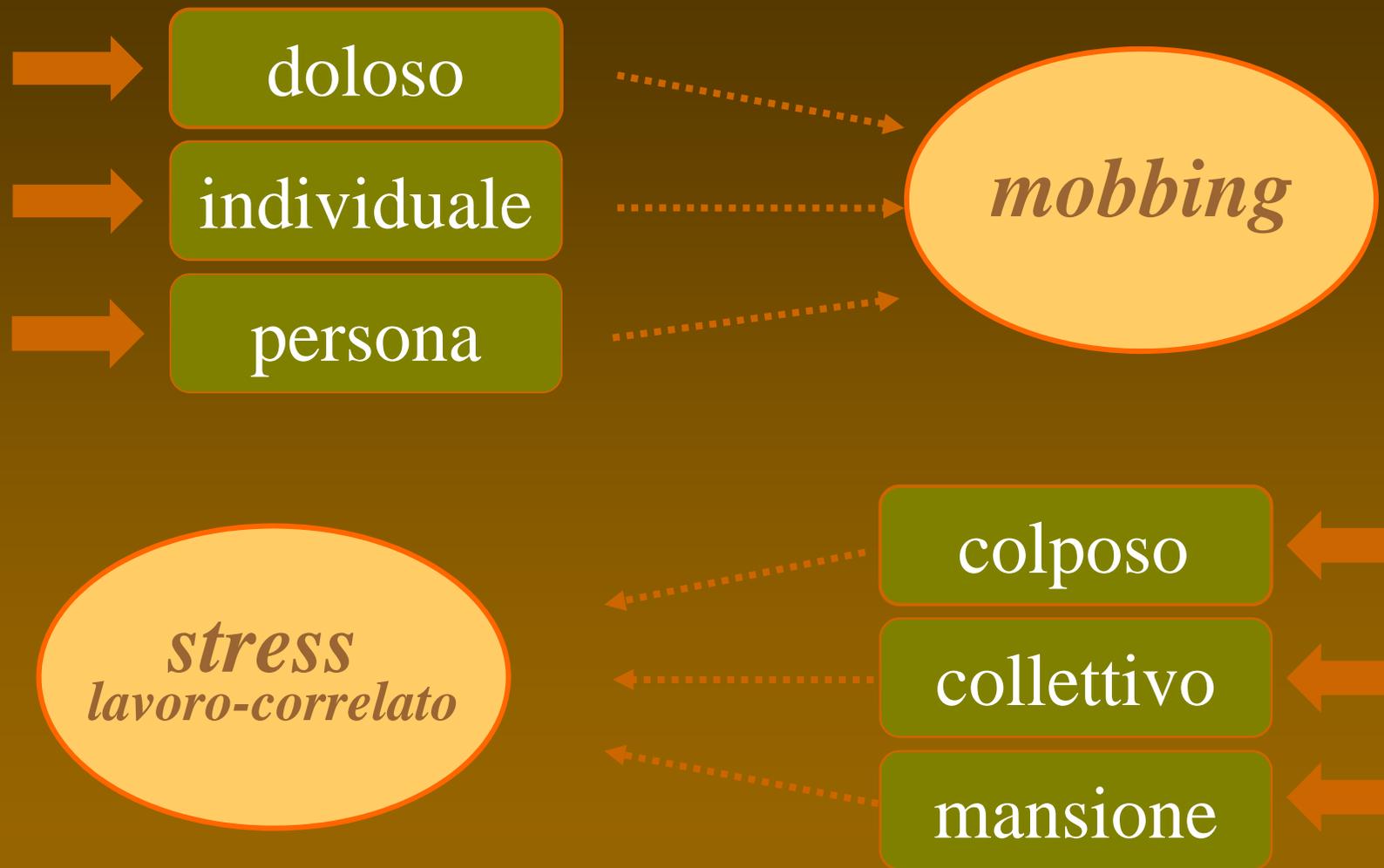
Progressiva perdita di idealismo, energia e scopi, vissuta come risultato delle condizioni in cui lavorano operatori sociali, professionali e non.



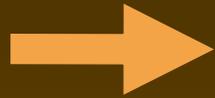
L'individuo colpito, dapprima tenterà di difendersi e/o reagire attuando comportamenti cinici, distaccati, spersonalizzati, se poi non riuscirà a risollevarsi, arriverà a non creder più in sé stesso, nelle sue capacità, perderà fiducia nelle sue competenze, si lascerà sempre di più sopraffare dalla apatia e dalla frustrazione, fino al desiderio, nei casi estremi, di annientamento e morte.



Cos'è e cosa non è il mobbing ?



Contesto



Accordo europeo 8 ott. 2004 – Recepito 9 giugno 2008

L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa (art.3).

Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato (art.3, c.4).

Secondo la direttiva-quadro 89/391, tutti i datori di lavoro hanno l'obbligo giuridico di tutelare la salute e sicurezza sul lavoro dei lavoratori. Questo dovere si applica anche in presenza di problemi di stress lavoro-correlato in quanto essi incidano su un fattore di rischio lavorativo rilevante ai fini della tutela della salute e della sicurezza.....(art.5)

...il presente accordo non concerne la violenza, le molestie e lo stress post-traumatico.

Giurisprudenza

Trib. Trieste 14/1/2011	A fronte di ciò costituisce opinione comune diffusa, ma sostenuta anche dalla prevalente dottrina giuslavoristica, che <u>non esista un diritto del lavoratore alla felicità, né sussista l'obbligo da parte del datore di lavoro di creare un ambiente sereno del tutto avulso dalla conflittualità che è insita in qualsiasi tipo di convivenza;</u>
Trib. Trieste 14/1/2011	Tuttavia è pur vero che a fronte <u>del principio generale della buona fede e correttezza che presiede all'esecuzione di ogni tipo di rapporto obbligatorio</u> , il datore di lavoro non <u>può tollerare né può realizzare forme di "abuso" del tutto gratuite</u> , non giustificate, senza che peraltro ciò <u>equivalgia a considerare illecite condotte avvertite come lesive dal solo lavoratore nell'ambiente di lavoro, ovvero considerate tali dal lavoratore a causa della sua fragilità soggettiva nei rapporti personali, non potendo l'ambiente di lavoro, divenire una sorta di "casa di Cura" per lavoratori delicati e fragili come i cristalli,</u>
Cassazione Penale, 13 gennaio 2011, n. 685	In particolare, (...) aveva riferito che la (...) era stata sempre addetta a <u>mansioni compatibili con le sue condizioni di salute</u> , non si era mai lamentata del comportamento del caposquadra (...) e che egli stesso non aveva mai sentito quest'ultimo pronunciare frasi offensive all'indirizzo della prima, né aveva mai assistito a diverbi tra i medesimi; (...), e (...) non avevano avallato il racconto della persona offesa che, pur evidenziando il carattere <u>"rigido", "autoritario"</u> e <u>“non simpatico”</u> del (...), avevano escluso di avere mal percepito atteggiamenti vessatori di costui in danno della (...);

Contesto



Articolo 28 – Oggetto di VdR

1

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato.

2

secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

3

1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010.

Contesto



Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato

1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010.

Legge di conversione 30 luglio 2010, n. 122 (Finanziaria) recante: «Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica».

Art. 8 - Razionalizzazione e risparmi di spesa delle amministrazioni pubbliche

Comma 12.il termine di applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 28 e 29 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di rischio da stress lavoro-correlato, e' differito al 31 dicembre 2010....

**Indicazioni per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato
17 novembre 2010 – G.U. 30 dicembre 2010**

Percorso metodologico

delineato dalle Indicazioni per la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato

La valutazione del rischio da *stress* lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata (come per tutti gli altri fattori di rischio) dal datore di lavoro avvalendosi del RSPP con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e con la consultazione RLS/RLST.

Pre-fase

Costituzione del Gruppo di Valutazione

- Individuazione dei membri del GV
- Modalità di raccolta dei dati per la compilazione della griglia
- Periodo dell'a.s. in cui verrà effettuata l'indagine
- Scelta se suddividere l'istituto
- Dichiarazione sull'uso per il personale tecnico

- Insegnanti
- Personale ATA (amm., tec. aus.)

Programmazione temporale

GOL e tempistica

Raccolta dati

Pianificazione

Chiarezza indicatori

Criteri di valutazione

Percorso metodologico

delineato dalle
Indicazioni per la valutazione
dei rischi da stress lavoro-correlato

I[^] Fase di valutazione preliminare “necessaria”

SENTITI

- Rls/Rlst
- Lavoratori

Analisi e valutazione degli indicatori (criteri)

Eventi sentinella

Fattori di contenuto

Fattori di contesto

Conclusione del percorso – Piano di monitoraggio

Interventi correttivi e/o migliorativi

Verifica dell'efficacia degli interventi (strumenti concordati)

Valutazione sulle 3 famiglie di indicatori dello stress lavoro-correlato

Eventi sentinella

Indicatori di contenuto

Indicatori di contesto

Eventi sentinella

TIPICI

- Elevati indici di infortuni o di malattie profess.
- Alti livelli di assenteismo (presentismo)
- Elevata rotazione del personale
- Frequenti conflitti interpersonali
- Elevati procedimenti disciplinari e sanzionatori
- Frequenti contestazioni da parte dei lavoratori, anche per il tramite dei RLS/RLST, riferite alle attività di lavoro, e/o al ruolo nell'organ.
- Frequenti richieste di visite mediche su istanza del lavoratore, correlate ai rischi professionali o alla idoneità alla mansione
- Frequenti sanzioni disciplinari (richiami scritti...)

SCUOLA (docenti – ATA)

- Invii commissione L.300/70 assenze rip. per malattia o per questioni di comportamento
- Indice medio infortuni sul lavoro (sup. 2 gg.)
- Assenze per malattia (no: mater.;allat.;L.104;)
- Richieste di trasferimento per incompatibilità
- Classi con indice di affollamento <1,80 mq/al.
- Esposti di classi e/o genitori
- Procedimenti interni per sanzioni disciplinari
- Segnalazioni pervenute al DS, DSGA, RLS, MC
- Richieste di spostamenti interni per incomp.
- Classi con più allievi certificati con DSA
- Visite mediche su richiesta del lavoratore

Valutazione sulle 3 famiglie di indicatori dello stress lavoro-correlato

Eventi sentinella

Indicatori di contenuto

Indicatori di contesto

Indicatori di contenuto

TIPICI

- Condizioni di lavoro e ambientali pericolose o disagiate
- Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali
- Attività lavorative connotate da continui spostamenti fuori dall'azienda o dall'unità produttiva;
- Lavorazioni monotone ripetitive o legate a cicli produttivi vincolati
- Attività lavorative connotate da rapporti con il pubblico
- Attività lavorative che comportano il contatto frequente con la sofferenza o con la morte

SCUOLA (Ambiente di lavoro)

- Il microclima (temperatura e umidità dell'aria) delle aule e degli altri ambienti è adeguato?
- L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?
- Si avverte l'assenza di un riverbero fastidioso nelle aule e negli altri spazi di lezione?
- Durante le attività didattiche si avverte rumore tale da costringere l'insegnante ad alzare il tono della voce per farsi sentire?
- Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?
- Si trova facilmente da parcheggiare l'auto o il mezzo con cui si viene a scuola?

Valutazione sulle 3 famiglie di indicatori dello stress lavoro-correlato

Eventi sentinella

Indicatori di contenuto

Indicatori di contesto

Indicatori di contenuto

TIPICI

- Condizioni di lavoro e ambientali pericolose o disagiate
- Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali
- Attività lavorative connotate da continui spostamenti fuori dall'azienda o dall'unità produttiva;
- Lavorazioni monotone ripetitive o legate a cicli produttivi vincolati
- Attività lavorative connotate da rapporti con il pubblico
- Attività lavorative che comportano il contatto frequente con la sofferenza o con la morte

SCUOLA (Insegnanti)

- C'è coerenza nei CC.d.C/team sui criteri di valutazione dell'apprendimento degli allievi?
- I principi educativi sono condivisi all'interno ?
- Il DS approva e sostiene il ruolo educativo degli insegnanti?
- All'interno dei CC.d.C/team c'è sostegno rispetto alla didattica o all'educazione x casi difficili ?
- Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare?
- Per la formazione delle classi, vengono applicati dei criteri condivisi?
- I CC.d.C/team forniscono a famiglie e allievi le informazioni che possono rendere trasparente il processo insegnamento apprendimento ?
- Il DS promuove l'aggiornamento degli insegnanti?
- Sono previste attività d'apprendimento lingua it.

Valutazione sulle 3 famiglie di indicatori dello stress lavoro-correlato

Eventi sentinella

Indicatori di contenuto

Indicatori di contesto

Indicatori di contenuto

TIPICI

- Condizioni di lavoro e ambientali pericolose o disagiate
- Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali
- Attività lavorative connotate da continui spostamenti fuori dall'azienda o dall'unità produttiva;
- Lavorazioni monotone ripetitive o legate a cicli produttivi vincolati
- Attività lavorative connotate da rapporti con il pubblico
- Attività lavorative che comportano il contatto frequente con la sofferenza o con la morte

SCUOLA (Personale Amministrativo)

- Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte ?
- Il lavoro può procedere senza interruzioni ?
- Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta ?
- La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile ?
- C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?
- Il software a disposizione è di facile impiego ?
- Il DSGA supporta il personale quando bisogna affrontare nuove procedure di lavoro o applicare una nuova normativa ?
- Il carico di lavoro è adeguatamente ripartito ?

Valutazione sulle 3 famiglie di indicatori dello stress lavoro-correlato

Eventi sentinella

Indicatori di contenuto

Indicatori di contesto

Indicatori di contenuto

TIPICI

- Condizioni di lavoro e ambientali pericolose o disagiate
- Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali
- Attività lavorative connotate da continui spostamenti fuori dall'azienda o dall'unità produttiva;
- Lavorazioni monotone ripetitive o legate a cicli produttivi vincolati
- Attività lavorative connotate da rapporti con il pubblico
- Attività lavorative che comportano il contatto frequente con la sofferenza o con la morte

SCUOLA (Personale Ausiliario)

- Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte ?
- Il lavoro può procedere senza interruzioni ?
- Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta ?
- La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile ?
- C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?
- Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego ?
- Il carico di lavoro è adeguatamente ripartito ?

Valutazione sulle 3 famiglie di indicatori dello stress lavoro-correlato

Eventi sentinella

Indicatori di contenuto

Indicatori di contesto

Indicatori di contenuto

TIPICI

- Condizioni di lavoro e ambientali pericolose o disagiate
- Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali
- Attività lavorative connotate da continui spostamenti fuori dall'azienda o dall'unità produttiva;
- Lavorazioni monotone ripetitive o legate a cicli produttivi vincolati
- Attività lavorative connotate da rapporti con il pubblico
- Attività lavorative che comportano il contatto frequente con la sofferenza o con la morte

SCUOLA (Personale Tecnico)

- Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte ?
- Il lavoro può procedere senza interruzioni ?
- Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta ?
- La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile ?
- C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA o quelle del responsabile di lab.?
- Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego ?
- Il responsabile di lab. Supporta il personale per affrontare nuove procedure di lav. o attrezz. ?
- Il personale opera stabilmente nello stesso lab.?

Valutazione sulle 3 famiglie di indicatori dello stress lavoro-correlato

Eventi sentinella

Indicatori di contenuto

Indicatori di contesto

Indicatori di contesto

TIPICI

- Grado di autonomia
- Corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti
- Mancanza di definizione degli obiettivi del lavoro
- Situazioni derivanti da problemi di ruolo nell'organizzazione, quali ambiguità e conflitti di ruolo, responsabilità di altre persone;
- Incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti

SCUOLA

- Il regolamento d'istituto viene rispettato da tutto il personale scolastico?
- I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi e rispettati?
- I "desiderata" relativi all'orario di servizio sono rispettati?
- Le circolari emesse dal DS sono adeguate?
- I ruoli del personale con funzioni specifiche sono definiti attraverso un organigramma delle competenze?
- Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono ben realizzate, coerenti e precise?
- Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi?
- Il DS ascolta il personale e tiene conto di quello che dice?

Percorso metodologico

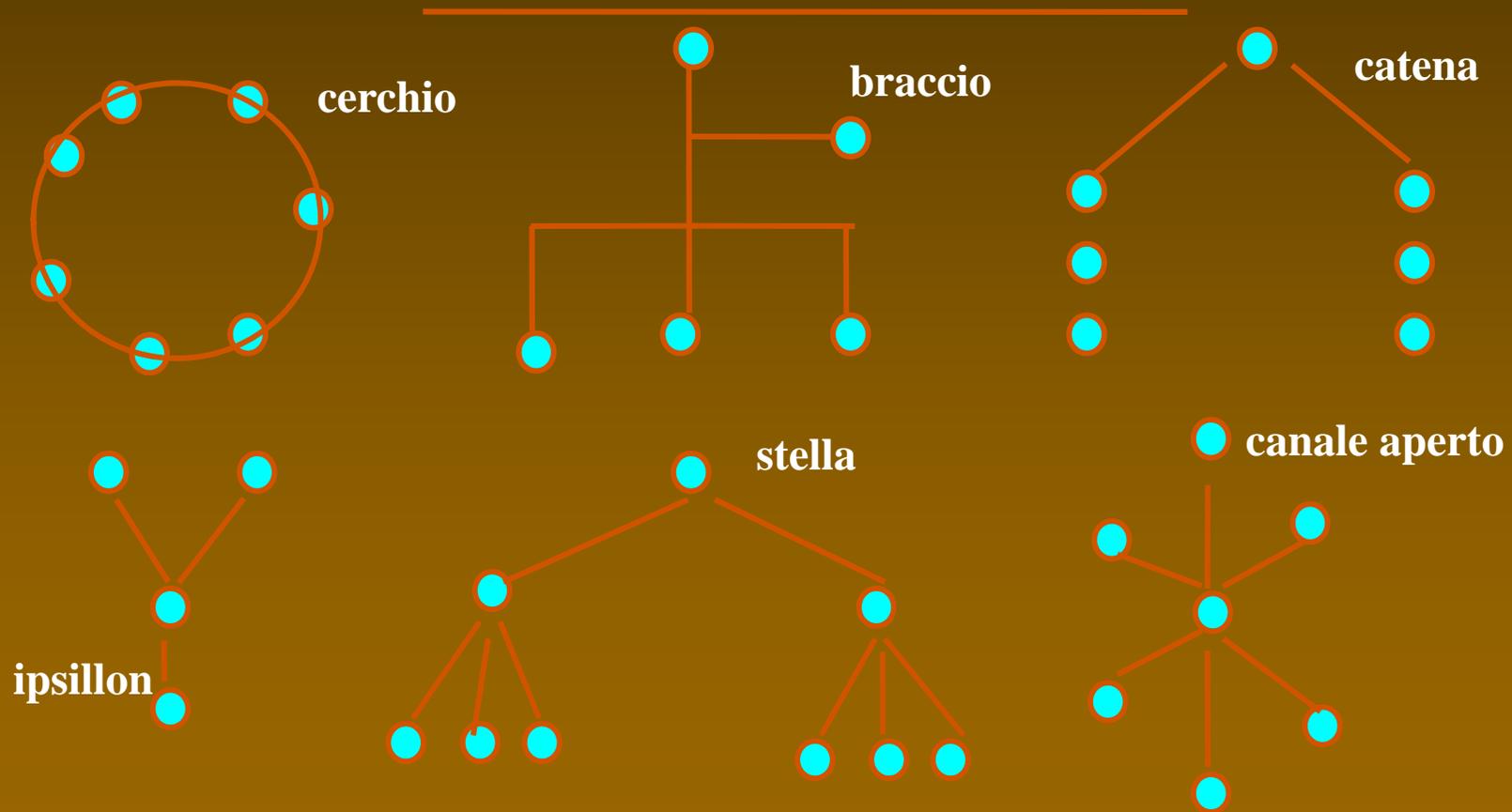
delineato dalle
Indicazioni per la valutazione
dei rischi da stress lavoro-correlato

II ^ Fase di valutazione approfondita "eventuale"



Contesti organizzativi

L'organizzazione del lavoro e i processi:



La giurisprudenza



Sentenza di Cassazione – Sez. Lavoro n°5 del 2 gennaio 2002 (Pres. Mileo – Rel. De Matteis)

L'azienda può essere ritenuta responsabile delle conseguenze di un incidente stradale occorso al dipendente per lo stress derivato dall'attività lavorativa in base all'art. 2087 cod. civ. che prescrive all'imprenditore di tutelare la salute del lavoratore.

Un dipendente della Banca Nazionale dell'Agricoltura, autorizzato all'uso di autoveicolo per lo svolgimento delle proprie mansioni in trasferta, ha subito gravi lesioni a causa di un incidente stradale avvenuto mentre stava conducendo la sua autovettura. Egli ha chiesto al Pretore di Roma di condannare il datore di lavoro al risarcimento del danno subito per tale infortunio, sostenendo che l'incidente automobilistico era stato causato dalle condizioni di stress in cui egli si trovava per l'attività lavorativa caratterizzata da orari prolungati e trasferte disagiate, che gli impedivano di assistere la moglie gravemente malata.

Il Pretore ha rigettato la domanda in quanto ha escluso la configurabilità di un nesso causale tra le condizioni lavorative stressanti e l'incidente stradale. Questa decisione è stata confermata, in grado di appello, dal Tribunale di Roma, che ha escluso la possibilità di affermare la responsabilità della banca in base all'art. 2087 cod. civ.

La Suprema Corte ha, invece, accolto il ricorso del lavoratore affermando che in base all'art. 2087 cod. civ. il datore di lavoro deve essere ritenuto responsabile non solo per gli eventi che costituiscono conseguenza necessaria della sua condotta, secondo un giudizio prognostico ex ante, ma anche di tutti gli eventi possibili, rispetto ai quali la condotta imprenditoriale si ponga con un nesso di causalità adeguata: così per esempio una banca può essere ritenuta responsabile dei danni derivati ad un impiegato da una rapina, per non avere adottato sufficienti misure di sicurezza, anche se la rapina è solo un evento possibile e non un'inevitabile conseguenza dell'inadeguatezza di tali misure.

La giurisprudenza



Sentenza di Cassazione Civile – Sez. Lavoro n°14507 del 1 luglio 2011

L'obbligo del datore di lavoro di garantire la salute del lavoratore in quanto bene primario e indispensabile sussiste anche in relazione alle condotte volontarie e di segno contrario del dipendente, sicchè è configurabile ai sensi dell'art.2087 c.c. la responsabilità del datore di lavoro per l'infortunio subito da un dipendente per l'esercizio dell'attività lavorativa anche a fronte di una condotta imprudente di quest'ultimo, se tale condotta è stata determinata, o quanto meno agevolata da un assetto organizzativo del lavoro non rispettoso delle norme antinfortunistiche, assetto conosciuto o colpevolmente ignorato dal datore di lavoro che nulla abbia fatto per modificarlo al fine di eliminare ogni fonte di possibile pericolo.

Sentenza di Cassazione Civile – Sez. Lavoro n°14997 del 7 luglio 2011

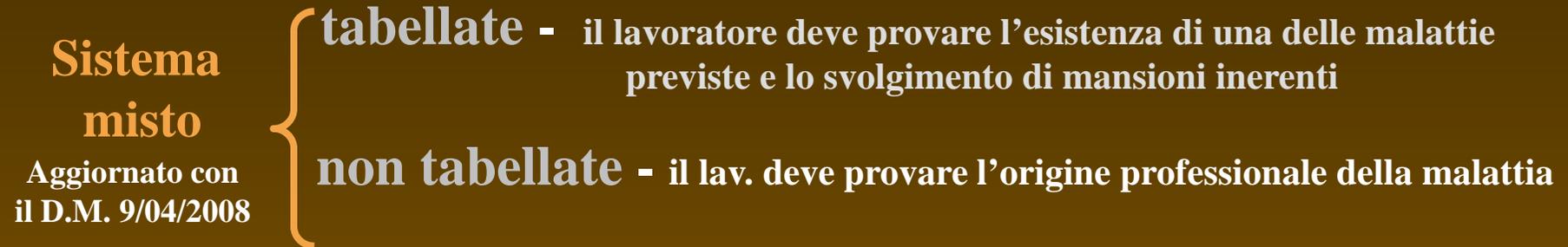


Il datore di lavoro ha responsabilità quando l'infortunio occorso al lavoratore sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente non potendo attribuirsi alcun effetto esimente per il datore di lavoro dall'eventuale concorso di colpa del lavoratore la cui condotta può comportare l'esonero totale del medesimo imprenditore da ogni responsabilità solo quando presenti i caratteri di abnormità, inopinabilità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute così da porsi come causa esclusiva dell'evento essendo necessaria a tal fine una rigorosa dimostrazione dell'indipendenza del comportamento del lavoratore dalla sfera di organizzazione e dalle finalità del lavoro e con essa dell'estraneità del rischio affrontato a quello connesso alle modalità ed esigenze del lavoro da svolgere.

(occorreva tener conto della qualifica professionale, l'età, la durata del rapporto, la presenza di altri lavoratori)

Mobbing: malattia professionale ?

L'Inail ha riconosciuto l'indennizzabilità delle malattie professionali (sentenza 179/88 Corte Cost.):



D.M. 11/12/2009 nuovo elenco malattie professionali per le quali è obbligatoria la denuncia (art.139, dpr 1124 del 1965 s.m.):

Lista I, contenente malattie la cui origine lavorativa è di **elevata probabilità**

(composta da 182 voci) è suddivisa in 6 grandi gruppi: malattie da agenti chimici; da agenti fisici; malattie da agenti biologici;...tumori professionali

Lista II, contenente malattie la cui origine lavorativa è di **limitata probabilità**

(composta da 32 voci) è suddivisa in 4 grandi gruppi: malattie da agenti chimici; malattie da agenti fisici; disfunzioni della organizzazione del lavoro tra cui malattie psichiche psicosoma-tiche derivanti da costrittività organizzativa quali disturbo dell'adattamento cronico da stress

Lista III, contenente malattie la cui origine lavorativa è **possibile**

(composta da 16 voci) è suddivisa in 3 grandi gruppi: malattie da agenti chimici;....tumori professionali (tra cui il fumo passivo)

Approccio complessivo al tema della tutela della salute e sicurezza sul lavoro nella scuola



Capo I - Disposizioni generali

----- Finalità – art.1

Le disposizioni contenute nel presente decreto legislativo costituiscono attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, per il **riassetto e la riforma** delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante **il riordino** e il coordinamento delle medesime in un **unico testo normativo**.

d.lgs.81 del 2008 s.m.

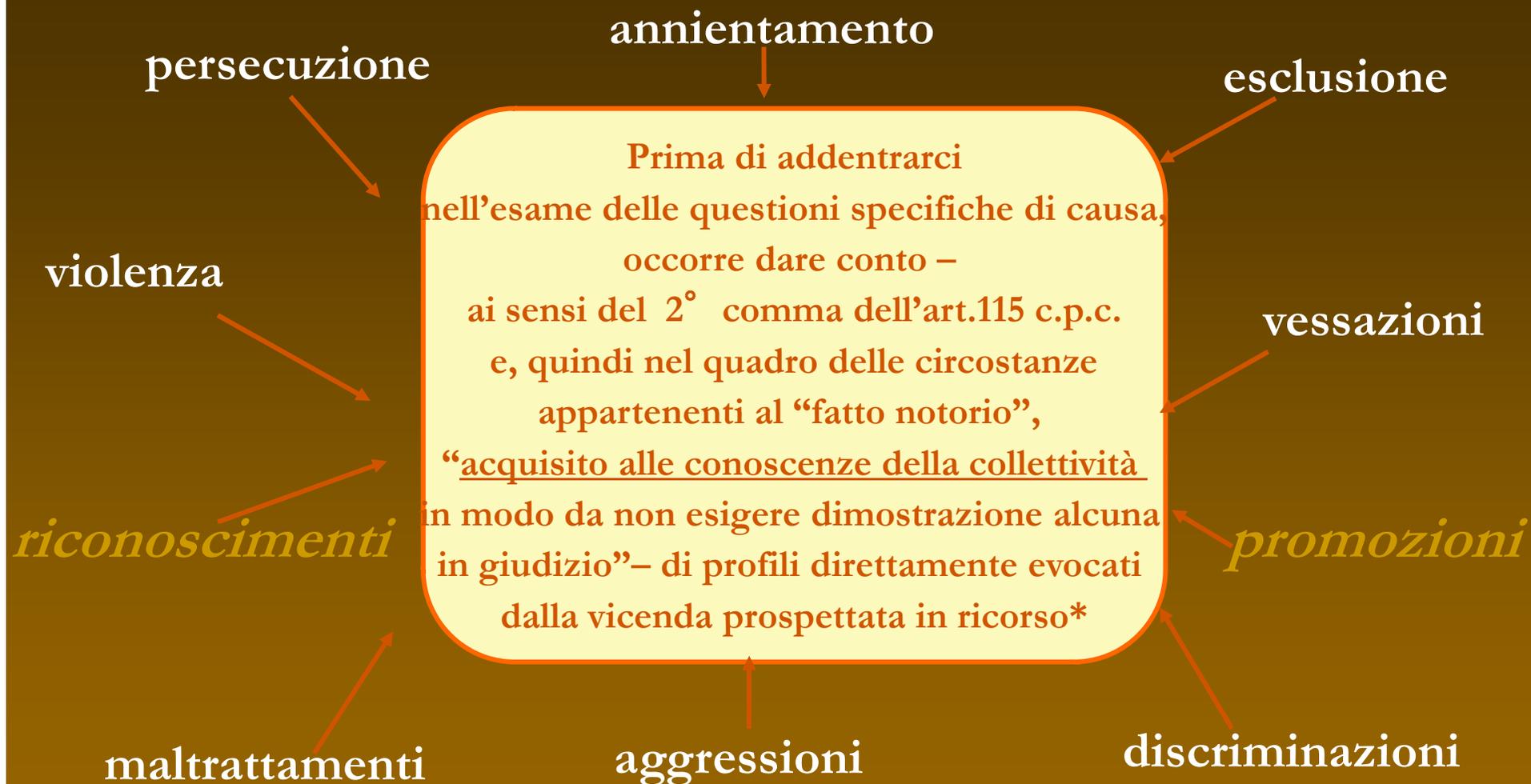
Cos'è il *mobbing*

Cosa non è il *mobbing*

Cos'è (oggi) il *mobbing*

secondo la dottrina e la giurisprudenza

Termine *mobbing* in giurisprudenza



* Tribunale di Torino pronunciava sentenza di condanna (n.5050/99)

Elementi identificativi del *mobbing* in giurisprudenza



Ambiente di lavoro



Finalità



Sistematicità

<p>Trib. Torino 27/1/2011</p>	<p>Secondo l'insegnamento della più recente giurisprudenza di legittimità costituisce mobbing <u>la condotta del datore di lavoro, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità;</u></p>	
<p>Trib. Trieste 14/1/2011</p>	<p>Pertanto si condivide l'opinione che possano essere stigmatizzate come condotte di mobbing <u>soltanto</u> le fattispecie più gravi e non i meri episodi di inurbanità, scortesia o perfino maleducazione;</p>	
<p>Trib. di Torino 27/1/2011</p>	<p>Necessari per la configurabilità della fattispecie sono pertanto: <u>la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il lavoratore con intento vessatorio; l'evento lesivo della salute o della personalità del lav.; il nesso eziologico tra la condotta del datore e il pregiudizio alla integrità del lavoratore; ovvero l'intento persecutorio</u></p>	
<p>Corte di Assise di Salerno, 20 giugno 2008 n.2373</p>	<p>D'altronde nel capo di imputazione si fa esplicito riferimento all'"<u>abituale frequenza, di una condotta caratterizzata da continue, sistematiche e gravissime vessazioni, mortificazioni, umiliazioni pubbliche, minacce di licenziamento, assillanti pedinamenti e addirittura appostamenti notturni</u>". E di recente, la <u>giurisprudenza penale</u> ha anche fornito una significativa definizione del fenomeno, che "presuppone una mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti <u>convergenti nell'esprimere ostilità verso la vittima e preordinati a mortificare e a isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro</u>", più prossimo alla fattispecie penale dell'art. 572 cp (<u>maltrattamenti commessi da soggetto investito di autorità</u>), la cui integrazione richiede la ravvisabilità dei parametri di frequenza e durata nel tempo delle azioni ostili al fine di valutarne il complessivo carattere persecutorio e discriminatorio, piuttosto che alla fattispecie dell'art. 582 c.p. <u>come lesioni dovute ad un'alterazione del tono dell'umore</u></p>	<p>Netturbino suicidato</p>

Definizioni di *mobbing* nell'esperienza europea

Il terrore psicologico o *mobbing* lavorativo consiste in una comunicazione ostile e non etica, diretta in maniera sistematica da parte di uno o più individui di solito contro un singolo che, a causa del *mobbing* è spinto in una posizione in cui è privo di appoggio e di difesa e lì costretto per mezzo di continue attività *mobbizzanti*. Le azioni avvengono con una frequenza piuttosto alta e su un lungo periodo di tempo.

Molestia morale sul luogo di lavoro cioè quella condotta impropria che si manifesta attraverso comportamenti atti gesti scritti capaci di arrecare offesa alla personalità o all'integrità o fisica e psichica di una persona, di mettere in pericolo l'impiego o di degradarne il clima lavorativo

Per *mobbing* s'intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo posti in essere nei confronti di lavorativo dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore o soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Cos'è lo stress?



- **ACUTO** - si crea nel caso in cui si riceve un *input* che richiede in modo sovradimensionato energie cognitivo-comportamentale, in un tempo compresso, per fronteggiare la situazione

La soglia di tensione e di allarme si alza solo nel momento “acuto”



CRONICO - si crea quando, prolungandosi l'esposizione a situazioni di stress acuto, non si riesce o non si ha modo di recuperare una dimensione di riduzione di tensione, di governo del proprio equilibrio. Le situazioni di stress cronico portano nella quasi totalità dei casi a sviluppare forme patologiche.



La soglia di tensione e di allarme si alza nel momento “acuto” e per il prolungarsi della situazione di stress che non tende a diminuire si cronicizza.

Cos'è lo stress lavoro-correlato?



Eustress

Distress



Coping

Strategia di adattamento cognitiva e comportamentale
(non proprie) sviluppate in modo adeguato