



REPUBBLICA ITALIANA

REGIONE SICILIANA

ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE "SAN BIAGIO"

Cod. mecc.: RGIC81500A – C.F. 82000760882

Sede legale: Piazza Giordano Bruno, 9 - Indirizzo recapito corrispondenza: Piazza Ricca, 6

97019 Vittoria (RG) - Tel. 0932/803642 - cell. 3371021390

E-mail: rgic81500a@istruzione.it – E-mail pec: rgic81500a@pec.istruzione.it

Sito web: www.icsanbiagiovittoria.gov.it

Circolare n. 37

Vittoria, 28/11/2016

Al Personale Docente

Al Personale ATA

Oggetto: La valutazione dello stress lavoro-correlato (art. 28 c.1-bis del D.lgs 81/08 con indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater). Costituzione del Gruppo di Valutazione (GV) (Circolare del 18/11/2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali)

Dovendo ottemperare agli obblighi di legge inerente la valutazione dello Stress lavoro-correlato (SL-C) nei luoghi di lavoro e seguendo le indicazioni della circolare citata in oggetto è necessario costituire dei gruppi di lavoro denominati "Gruppi di Valutazione" (GV). I componenti del gruppo devono rappresentare tutte le categorie lavorative presenti sul luogo di lavoro. Del citato gruppo non fanno parte né il Dirigente Scolastico, né il Dsga.

Il GV avrà il compito di esprimersi in merito a:

- ambiente di lavoro (struttura scolastica);
- contesto del lavoro (organizzazione generale del lavoro all'interno della scuola);
- contenuto del lavoro (per categorie: insegnanti, amministrativi e collaboratori).

Per lo svolgimento dei lavori sono previsti non più di due o tre incontri (a seconda degli esiti dei lavori). Il personale di ogni Plesso, in autonomia, indichi i due nominativi (personale ATA e docente) da inserire nel gruppo. In allegato è riportato un estratto del metodo di indagine che sarà utilizzato. In occasione del primo incontro il RSPP fornirà maggiori chiarimenti e istruzioni per il corretto svolgimento dei lavori.

Si prega di indicare i nominativi entro il 03 dicembre 2016.



DIRIGENTE SCOLASTICO

Prof.ssa Antonia Maria Vaccarello

DESCRIZIONE DEL METODO

Il metodo e i materiali proposti tengono conto di alcuni principi ed indirizzi desunti dalla letteratura sull'argomento (ormai molto abbondante, seppure non specifica per la scuola) e di alcune 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. Di seguito le indicazioni generali vengono brevemente descritte e commentate.

1) La valutazione dei rischi SL-C viene affidata ad un'apposita commissione, chiamata **Gruppo di Valutazione (GV)** e composta da:

il vicario del DS o comunque un suo collaboratore (si suggerisce che il DS non sia coinvolto direttamente per evitare il rischio che possa essere mosso da pregiudizi nei confronti di questa problematica);

il responsabile SPP (o un addetto SPP, se il responsabile è esterno);

il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (se nominato);

il responsabile della Qualità (se la scuola è certificata);

il coordinatore del CIC (per le scuole superiori);

altre persone, fino a garantire la presenza nel GV di tutte le componenti interessate;

2) Per diversi motivi si è considerato non obbligatorio l'inserimento del Medico Competente (MC) nel GV, pur suggerendone senz'altro il coinvolgimento nelle realtà scolastiche in cui è presente:

non tutte le scuole hanno nominato il MC e la necessità di occuparsi dei rischi da SL-C non è motivo sufficiente per nominarlo apposta;

nella maggior parte delle scuole che hanno dovuto nominare il MC, questo si occupa del solo personale di segreteria individuato come videoterminalista, cioè di un gruppo molto contenuto di persone, e rischia pertanto di avere una visione abbastanza parziale la realtà scolastica complessiva;

il contributo fattivo del MC potrebbe perciò essere confinato alla sola supervisione metodologica del lavoro del GV, seppure comunque utile, senza poter entrare direttamente nel merito delle questioni.

3) La gestione dei rischi SL-C è naturalmente competenza del Dirigente Scolastico, sulla base delle proposte operative formulate dal GV.

4) Il metodo si basa sull'applicazione periodica dei seguenti tre strumenti:

una **griglia di raccolta di dati oggettivi**, che, raccogliendo informazioni su fatti e situazioni "spia" (o "sentinella"), fornisce una fotografia oggettiva della realtà scolastica rispetto al tema trattato;

una **check list**, che indaga 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 cui si aggiunge, in via sperimentale e **solo in caso di rischio alto**, un **questionario soggettivo** sulla percezione della problematica SL-C.

5) I primi due strumenti sono gestiti direttamente dal GV, che si trova così a svolgere un compito delicato; in entrambi i casi, infatti, richiedono di operare delle scelte, non possono cioè essere applicati meccanicamente. Inoltre, anche l'individuazione delle misure preventive che scaturisce dall'uso della check list non avviene in modo automatico, ma è frutto di discussione e di condivisione in seno al GV. Sia la griglia che la check list conservano comunque la connotazione di strumenti oggettivi, anche se non in senso assoluto; la loro relativa oggettività discende dal fatto di essere impiegati da un gruppo di persone (in GV appunto) e non da un singolo individuo e di condurre ad un risultato che rappresenta l'esito di una mediazione tra molteplici e diverse prospettive e punti di vista.

6) Il terzo strumento è invece gestito dal responsabile SPP scolastico (o comunque da un componente del Servizio), eventualmente in collaborazione con il MC.

7) Il metodo proposto prevede la somministrazione di un questionario direttamente al personale scolastico (strumento d'indagine soggettiva sulla percezione della problematica SL-C) solo quando

la valutazione precedente identifica la presenza di un livello di rischio alto, come ulteriore livello d'approfondimento dell'indagine (metodica peraltro suggerita dalla letteratura più autorevole sul tema). Il questionario soggettivo viene proposto in via sperimentale e nell'attesa che un apposito progetto avviato dal Dipartimento Regionale di Prevenzione ne realizzi uno di specifico per l'ambito scolastico. Il questionario è stato studiato per incrociare la percezione delle persone coinvolte con le informazioni raccolte attraverso l'analisi oggettiva, in modo da valutare il livello di coerenza tra i diversi dati raccolti e da approfondire eventuali ambiti dove le risultanze negative sono concordi;

inoltre è stato pensato per poter essere utilizzato direttamente dal GV (senza una consulenza indispensabile da parte di esperti esterni).

8) Il metodo proposto pone il principio che non sia il solo responsabile SPP ad occuparsi concretamente della valutazione dei rischi SL-C; la sua posizione di consulente del DS lo espone al rischio di subire pressioni rispetto al suo operato e, comunque, di non essere sereno nei giudizi; inoltre, se il responsabile è interno all'istituzione scolastica, può trovarsi a dover gestire un faticoso conflitto d'interessi tra la sua posizione di responsabile SPP e quella di lavoratore della scuola; per questi motivi la scelta di affidare la valutazione al GV è strategica e risponde al fine di stemperare nel lavoro di un gruppo di persone le eventuali tensioni che possono accompagnare il ruolo del responsabile SPP.

9) Il metodo tiene conto delle indicazioni presenti in letteratura sul coinvolgimento dei lavoratori nel processo di valutazione e di gestione dei rischi SL-C:

- attraverso la partecipazione del RLS e di altri lavoratori alle attività del GV
- attraverso il coinvolgimento diretto di tutti i lavoratori nella revisione periodica degli strumenti d'indagine proposti (vedi il punto sulla proposta di intervento formativo)
- attraverso la somministrazione del questionario soggettivo a tutto il personale (nel caso in cui si sia giunti ad una valutazione di rischio alto).

10) nei limiti del possibile si è tenuto conto delle differenze che caratterizzano i diversi ordini e gradi di scuola, pur nella considerazione che le problematiche stress lavoro-correlate hanno una matrice comune e trasversale alle singole realtà.