



ISTITUTO COMPRENSIVO DI LONGI

DI SCUOLA DELL'INFANZIA, PRIMARIA E SECONDARIA DI PRIMO GRADO
DEI COMUNI DI

FRAZZANÒ, GALATI MAMERTINO, LONGI, MIRTO E SAN SALVATORE DI FITALIA

VIA VITTORIO VENETO 98070 - LONGI (ME) TEL. E FAX 0941/485153

C.F. 84004830836 E-mail: meic847009@istruzione.it Cod. Mecc. MEIC847009

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

ANNO SCOLASTICO 2019-2020

ALLEGATO "U"



STRESS DA LAVORO-CORRELATO

PREMESSA

Da alcuni anni la medicina e la psicologia del lavoro si interessano alle patologie che possono avere origine nell'ambito lavorativo e che possono dipendere dalle relazioni esistenti tra i lavoratori.

I rischi correlati a situazioni stressanti negli ambienti di lavoro, classificati all'interno dei rischi psicosociali, sono ben presenti nel mondo della scuola. E' una delle conseguenze che sembra colpire in modo particolare il personale insegnante, derivate dall'esposizione prolungata a situazioni lavorative che creano stress - **rischi stress lavoro-correlati (SL-C)** .

Da Wikipedia: *Lo stress lavoro correlato può essere definito come la percezione di squilibrio avvertita dal lavoratore quando le richieste dell'ambiente lavorative eccedono le capacità individuali per fronteggiare tali richieste.*

Documenti europei trattano la questione dei rischi da stress lavoro correlato, il D.lvo 81/2008 li ha recepiti e ne ha fatto oggetto di regolamentazione.

Infatti il D.lvo 81/08, che tratta le misure generali di tutela, all'art. 15 parla di:

- a) **Valutare** tutti i rischi per la salute e la sicurezza.
- b) **Sostituire** ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o è meno pericoloso.
- c) Dare la **Priorità** alle misure di protezione collettiva rispetto a quelle di protezione individuale.

Infatti, agendo sulle misure di protezione collettiva, si agisce sulla prevenzione, sulla formazione, sugli assetti organizzativi, sul monitoraggio continuo, sulle misure correttive.

Si punta, quindi, all'organizzazione della sicurezza con il coinvolgimento di tutti gli attori, con la suddivisione delle responsabilità, sulla costruzione di un atteggiamento e di una mentalità diretti alla sicurezza.

Il D.lvo 81/2008 all'art. 28 riporta: *“La valutazione dei rischi ... deve riguardare tutti i rischi per la salute e la sicurezza... tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro collegato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza..., nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi...”*

L'art. 28 introduce per i datori di lavoro (compresi i dirigenti scolastici) l'obbligo di contemplare nel Documento di valutazione dei rischi anche il rischio da stress lavoro-correlato, nonché altri rischi psico-sociali, quali le differenze di genere, l'età, la diversa provenienza.

Il fatto che la normativa europea e nazionale si sia fatta carico dei fattori psico-sociali di rischio risiede nell'evoluzione della medicina e della psicologia del lavoro, della sensibilità sociale, ma anche nei mutamenti che in questi ultimi decenni hanno interessato l'organizzazione del lavoro in tutti i settori.

L'oggetto della valutazione dei rischi (art. 28 del TU n.81/08), che costituisce tra l'altro obbligo non delegabile del datore di lavoro (art. 17), 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, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004.

Lo stress, di per sé, non è studiato come patologia, anzi, spesso ha il compito di adattare gli organismi all'ambiente e alle sue sollecitazioni.

Lo stress può essere considerato un ingrediente fisso della vita quotidiana tanto in ambito domestico – familiare quanto sul luogo di lavoro. Sono state date numerose definizioni di stress e tutte concordano sul fatto che all'origine dello stesso concorrono molteplici fattori come la risposta fisica, mentale ed emotiva che ciascun individuo oppone all'incontro con stimoli ambientali o relazionali (conflitti, passioni, sollecitazioni, ecc.).

Una delle definizioni più diffuse di stress (Hans Selye, 1956) parla di *“sindrome di adattamento, relativamente aspecifica, alle sollecitazioni (stressor-stimoli) dell'ambiente interno ed esterno”*.

La quota normale di stress che consiste semplicemente nelle sollecitazioni che l'ambiente quotidianamente ci invia contribuisce a sostenere la motivazione, l'attenzione e le risposte efficaci agli stimoli.

A volte la risposta adattiva agli stimoli può diventare disfunzionale – *si parla in questo caso di stress o stress negativo* – a causa dell'intensità degli stimoli,

della loro durata nel tempo, delle caratteristiche individuali del soggetto. Le persone, infatti, possono sopportare molto bene situazioni di stress anche intense, purché ridotte nel tempo.

La Commissione Europea, nel Documento dell'11/03/2002, (*“Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza”*) dichiara: *“I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e una gestione delle risorse umane più individuale e maggiormente orientata al risultato hanno un'incidenza profonda sui problemi legati alla salute sul luogo di lavoro o, più in generale, sul benessere sul luogo di lavoro”*.

Si osserva così che le malattie considerate emergenti quali lo stress, la depressione o l'ansia, nonché la violenza sul luogo di lavoro, le molestie e l'intimidazione rappresentano ben il 18% dei problemi di salute legati al lavoro, un quarto dei quali comporta un'assenza dal lavoro pari o superiore alle due settimane.

Tali patologie presentano una frequenza due volte più elevata nell'istruzione e nei servizi della sanità e dell'azione sociale ed esse appaiono non tanto legate all'esposizione ad un rischio specifico, quanto ad un insieme di fattori quali l'organizzazione dei compiti, le modalità degli orari di lavoro, i rapporti gerarchici, la fatica dovuta ai trasporti, ma anche al grado di accettazione della diversità etnica e culturale nell'impresa.

In un'altro Documento del 2007, la Commissione conferma la volontà di procedere ad un approccio globale al benessere sul luogo di lavoro: *“...Il nostro obiettivo dovrebbe essere una situazione in cui il lavoro rafforza la salute e il benessere personali”*. In questo contesto è importante sottolineare il contributo che una buona salute sul luogo di lavoro può apportare per quanto riguarda la sanità pubblica in generale.

L'esperienza acquisita a livello nazionale dimostra l'importanza della messa a punto di una cultura della prevenzione dei rischi nell'ambito dei programmi di formazione in tutti i livelli del ciclo d'istruzione. Un ruolo importante spetta all'insegnamento della scuola primaria, dal momento che i riflessi condizionati in materia di prevenzione si acquisiscono durante l'infanzia.

Per quanto riguarda i rischi psicosociali, dai documenti europei si ricava che, mentre la salute mentale favorisce le capacità lavorative e la produttività, cattive condizioni di lavoro, comprese le intimidazioni da parte di colleghi, comportano problemi psichici, assenze per malattia e maggiori costi.

Gli interventi volti a promuovere la capacità individuale e a ridurre i fattori di stress nell'ambiente di lavoro migliorano la salute e favoriscono lo sviluppo economico.

Fra gli obiettivi per l'incremento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro figurano:

- Promuovere il mutamento dei comportamenti dei lavoratori.
- Favorire la sensibilizzazione nell'ambito dei posti di lavoro.
- Mettere a punto metodi per l'identificazione e la valutazione di nuovi rischi potenziali.

L'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 sullo stress sul lavoro afferma alcuni concetti molto interessanti.

“Lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro. In pratica non tutti i luoghi di lavoro e non tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati. Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme.”

Lo stress è uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti.

L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre, persone

diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili e una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a situazioni simili.

Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.

Nell'Accordo Europeo del 2004 si citano alcuni elementi che possono esserne assunti come indicatori di "causa di stress nell'ambiente di lavoro". La presenza di tali elementi nell'ambiente di lavoro viene ricondotta al concetto di "costrittività organizzativa", che potrebbe diventare causa o concausa di malattie da stress lavoro correlato:

- *Organizzazione del lavoro e processi (orario di lavoro, autonomia, abilità e requisiti professionali dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.).*
- *Condizioni di lavoro e ambiente (esposizione a comportamenti negativi, rumore, calore, sostanze pericolose, ecc.).*
- *Comunicazione (incertezza su cosa è previsto sul lavoro, prospettive di carriera, cambiamenti, ecc.).*
- *Fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, incapacità di far fronte alle richieste, percezione della mancanza di supporto, ecc.).*

Nello stesso Accordo si afferma che la responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare per contrastare o ridurre i rischi da stress spetta al datore di lavoro.

Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti. Esse possono realizzarsi come:

- **misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali** e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.
- **formazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza** e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento.

- **informazione e consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti**, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.

La valutazione (obbligatoria ai sensi art. 28 D.lvo 81/08) della presenza nell'Organizzazione (scuola compresa) di rischi da stress lavoro-correlato presenta ovviamente **maggiori problemi rispetto alla valutazione dei rischi "tecnici"**.

Mentre per questi ultimi si accede alle informazioni mediante la ricognizione dell'ambiente e delle procedure di lavoro, per lo stress è necessario vagliare le variabili soggettive di natura emotiva e cognitiva, le variabili sociali, come le dinamiche interpersonali, i flussi di comunicazione, le leadership formali e informali; le variabili organizzative come le procedure, i contenuti del lavoro, i carichi nel tempo, ecc.

Ovviamente, come detto, la risposta allo stress è strettamente individuale; dal punto di vista della gestione organizzativa è possibile tenere sotto controllo alcuni segnali che possono far presupporre la presenza di rischi: alto tasso di assenteismo, turn-over, alta mobilità non dovuta ovviamente a ragioni oggettive (precariato scolastico); conflittualità tra operatori, con gli allievi, con le famiglie; bassa qualità nelle prestazioni.

Tra i sintomi di tipo soggettivo che possono interessare le singole persone e che potrebbero trovare causa o concausa nell'ambiente di lavoro, possiamo elencare un larga classe di patologie più o meno gravi. *Il contributo del medico competente è, in questi casi, fondamentale.*

I sintomi che più comunemente vengono associati a stress sono:

- disturbi dell'alimentazione (anoressia, bulimia);
- disturbi gastroenterici (coliti, gastriti, ulcere...), respiratori (asma), circolatori (ipertensione, ischemie);
- disturbi urogenitali (disordini mestruali, incontinenza...) e della sfera sessuale (impotenza, calo del desiderio...);

- disturbi muscolo-scheletrici e vasomotori da contrattura muscolare (dolori, reumatismi, cefalee...);
- disturbi del sonno;
- dermatiti psicosomatiche.

Oltre che ad alterazioni del comportamento come: irritabilità, ansia, insoddisfazione, depressioni, condotte paranoide, tossicodipendenze, alcolismo, tabagismo.

Tali patologie, nel contesto delle professioni sociali (e quindi anche la scuola), possono essere ricondotte alla sindrome di **burn-out**.

Il concetto di **burn-out** (alla lettera essere bruciati, esauriti, scoppiati) è stato introdotto per indicare una serie di fenomeni di affaticamento, logoramento e improduttività lavorativa registrati nei lavoratori inseriti in attività professionali a carattere sociale.

Questa sindrome è stata osservata per la prima volta negli Stati Uniti in persone che svolgevano diverse professioni d'aiuto: infermieri, medici, insegnanti, assistenti sociali, poliziotti, operatori di ospedali psichiatrici, operatori per l'infanzia.

Le motivazioni sono legate all'alto contenuto di coinvolgimento emotivo di queste professioni e alla costante esposizione alla relazione interpersonale con persone bisognose di cura. Tutto ciò può portare alla lunga al logoramento dell'operatore, che si percepisce impotente di fronte alla vastità dei problemi in cui è coinvolto.

I sintomi caratteristici del burn-out possono essere riassunti in:

- **esaurimento emotivo:** consiste nel sentimento di essere emotivamente svuotato e annullato dal proprio lavoro, per effetto di un inaridimento emotivo del rapporto con gli altri;
- **depersonalizzazione:** si presenta come un atteggiamento di allontanamento e di rifiuto (risposte comportamentali negative e

sgarbate) nei confronti di coloro che richiedono o ricevono la prestazione professionale o il servizio;

- **ridotta realizzazione personale:** riguarda la percezione della propria inadeguatezza al lavoro, la caduta dell'autostima ed il sentimento di insuccesso nel proprio lavoro.

Il soggetto colpito da burn-out può manifestare:

- ✓ **sintomi aspecifici** - particolari stati d'animo (irrequietezza, senso di stanchezza ed esaurimento, apatia, nervosismo, insonnia, ansia, irritabilità, esaurimento fisico, panico, agitazione, negativismo, ecc.);
- ✓ **sintomi somatici** (tachicardia, cefalee, emicrania, sudorazioni, nausea, disturbi gastrointestinali, ecc.);
- ✓ **sintomi psicologici** (depressione, bassa stima di sé, senso di colpa, sensazione di fallimento, rabbia e risentimento, alta resistenza ad andare al lavoro ogni giorno, assenze o ritardi frequenti sul posto di lavoro, indifferenza, negativismo, isolamento, sensazione di immobilismo, sospetto e paranoia, rigidità di pensiero e resistenza al cambiamento, difficoltà nelle relazioni con gli utenti, distacco emotivo dall'interlocutore, cinismo, atteggiamento colpevolizzante nei confronti degli utenti, ricorso a comportamenti stereotipati).

Gli effetti negativi del burn-out non coinvolgono solo il singolo lavoratore ma anche l'utenza, a cui viene offerto un servizio inadeguato ed un trattamento meno umano.

I possibili interventi a sostegno della persona colpita da burn-out possono essere:

- Correttivi dell'organizzazione del lavoro per ridurre i fattori di stress.
- Formazione personale e professionale.
- Revisione della visione del ruolo e del lavoro e conseguente ristrutturazione del progetto di vita e di lavoro, attraverso interventi di counseling e psicoterapia diretti alla persona.

Un altro fattore di rischio sempre potenzialmente presente nei contesti lavorativi, connesso alle patologie nelle relazioni interpersonali e sociali, è il **mobbing**.

Esso può essere definito come una **situazione di pressione/terrorismo psicologico sul luogo di lavoro**, di **accerchiamento attivo** di un lavoratore, raramente sfociante in atti di violenza fisica.

Si esercitata attraverso condotte sistematiche, durature ed intense, da parte del datore di lavoro (mobbing verticale), di colleghi (mobbing orizzontale), di collaboratori (mobbing ascendente), con:

- aggressione e/o menomazione alla capacità comunicativa, di relazione sociale e all'immagine sociale;
- disconoscimento o compressione dei diritti elementari per inesplicite "cause di servizio";
- attribuzione di mansioni dequalificanti o degradanti.

Bisogna tuttavia rilevare che per affermare la presenza del mobbing non sono sufficienti le condotte vessatorie poste in essere contro il lavoratore: è necessario che tali condotte abbiano avuto come conseguenza l'insorgere di patologie direttamente collegabili ai comportamenti stessi.

Si definisce "**bossing**" il tipo di mobbing cosiddetto "strategico", attuato in esecuzione di piani persecutori, con finalità di riduzione (per contenimento dei costi) o di "svecchiamento" del personale, in situazioni di non praticabilità del licenziamento.

Vengono definiti "**side mobbers**" i colleghi di lavoro non attivamente coinvolti nella pratica di mobbing, ma silenziosi spettatori di essa, in una situazione di accerchiamento passivo che favorisce la creazione di sacche di omertà che rendono difficoltosa la prova del mobbing.

Le condotte vessatorie tra pari, messe in atto dai colleghi, invece, più spesso si caratterizzano con azioni sistematiche e protratte nel tempo di isolamento sociale, ostentata indifferenza, angherie, dispetti, sottrazione di informazioni necessarie per il lavoro, calunnie, maldicenze, critiche personali, tentativi

deliberati di mettere in difficoltà e in cattiva luce il collega di fronte ai superiori.

Le conseguenze del mobbing possono essere:

- depressione, esaurimento psicofisico, crisi di pianto;
- ansia, crisi di panico, senso di soffocamento, vertigini;
- tendenza all'isolamento, incapacità di fare fronte agli impegni;
- manifestazioni reattive di aggressività fisica e verbale, specie coi familiari, a loro volta "mobbizzati" o che reagiscono aggressivamente diventando anch'essi vessatori (mobbing doppio).

Possibili facilitatori dell'insorgenza di mobbing sono:

- sistemi organizzativi troppo rigidi o troppo destrutturati;
- stili di leadership autoritari o laissez-fair;
- leadership autoritari ma chiaramente incompetenti;
- meccanismi di valutazione e di ricompensa non equi e non trasparenti;
- pressioni lavorative, carichi di lavoro eccessivi;
- introduzione di elementi o persone nuove in ambienti "cristallizzati";
- ristrutturazioni e riorganizzazioni.

L'organizzazione potrebbe essere chiamata in causa come responsabile o corresponsabile di mobbing, qualora non riesca a provare di avere messo in atto le misure organizzative per prevenire il mobbing e per tutelarne le vittime.

Tra le possibili misure organizzative a prevenzione del mobbing si potrebbero annoverare:

- attenzione e controllo dei fenomeni da parte della dirigenza;
- controllo dei sistemi premianti e dell'equità interna;
- miglioramento delle condizioni organizzative: comunicazione, carichi di lavoro, valorizzazione delle risorse umane;

- miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- formazione del personale;
- sportelli di ascolto.

Nella scuola, una misura di tutela collettiva contro burn-out, eccesso di stress, patologie sociali, è senza dubbio la valorizzazione della collegialità.

La costruzione di una rete professionale che formuli scelte organizzative e procedurali condivise, sia per quanto riguarda la didattica che la gestione dell'organizzazione, favorisce la condivisione degli obiettivi e la suddivisione della responsabilità, allentando la pressione sugli individui.

È vero che le disposizioni contrattuali e le risorse finanziarie non favoriscono particolarmente questo tipo di scelte, data la rigidità con cui vengono descritti i compiti, i tempi dedicati, gli spazi.

Da parte di molti operatori, la condivisione collegiale rappresenta unicamente un carico di lavoro maggiore per riunioni e impegni pomeridiani e non si riesce invece a vederne le potenzialità in termini organizzativi.

Al di là delle norme contrattuali, lavorare insieme e dare alla scuola la fisionomia di vera organizzazione, di comunità dove il singolo trova spazi e significati comuni e condivisi, alleanze operative, procedure concordate, è una scelta di benessere organizzativo e personale che si traduce ben presto in salute collettiva e individuale.

LO STRESS NEL CORPO DOCENTE

Se nelle scuole la valutazione dei rischi (SL-C) è obbligatoria, è obbligatorio anche adottare, nei casi in cui si dimostri necessario, "specifiche ed adeguate misure di prevenzione, cioè mettere in atto tutte quelle azioni che possono migliorare l'organizzazione del lavoro e che afferiscono principalmente al ruolo del dirigente scolastico".

Dalla metà degli anni 80, la sindrome del *burnout* negli insegnanti è stata attenzionata da molti autori ed è stata riconosciuta come la risultante di:

- ➔ affaticamento fisico ed emotivo;
- ➔ atteggiamento distaccato ed apatico nei confronti di studenti, colleghi e nei rapporti interpersonali;
- ➔ sentimento di frustrazione dovuto alla mancata realizzazione delle proprie aspettative;
- ➔ perdita della capacità di controllo, cioè smarrimento di quel senso critico che consente di attribuire all'esperienza lavorativa la giusta dimensione.

In riferimento allo scenario scolastico italiano, tra i fattori di stress relazionale per i docenti rientrano:

- la peculiarità della professione (rapporto con studenti e genitori, classi numerose, situazione di precariato, conflittualità tra colleghi, costante necessità di aggiornamento);
- la trasformazione della società verso uno stile di vita sempre più multietnico e multiculturale;
- il continuo evolversi della percezione dei valori sociali;
- l'evoluzione scientifica (avvento dell'era informatica e delle nuove tecnologie di comunicazione elettronica);
- il susseguirsi continuo di riforme;
- la maggiore partecipazione degli studenti alle decisioni e conseguente livellamento dei ruoli con i docenti (Decreti Delegati 1974, DPR 239/98);
- il passaggio critico dall'individualismo al lavoro di squadra;
- l'inadeguato ruolo sociale attribuito/riconosciuto alla professione (retribuzione insoddisfacente, risorse carenti, precarietà del posto di lavoro, mobilità, scarsa considerazione da parte dell'opinione pubblica, ecc).

Il controllo della salute del lavoratore deve contemplare l'analisi dell'influenza di tutte le variabili succitate, affinché l'individuo raggiunga la piena consapevolezza dei limiti e rischi individuali.

Alla luce di quanto sopra esposto, all'interno del corpo docente possono essere individuate tre categorie:

1. i docenti che, durante lo svolgimento della professione, hanno una **“condizione psicofisica integra”**;
2. i docenti che presentano sintomi da **“stress intermedio”** riconducibile allo svolgimento della propria professione (principio di isolamento, apatia, aggressività, fumo, alcool, ecc.), ;
3. i docenti che sono già vittime di una **“psicopatologia da stress”** correlata allo svolgimento dell'insegnamento.

PROGRAMMA DELLE MISURE DI PREVENZIONE DA ADOTTARE

Si ribadisce che non esistono strumenti di intervento precostituiti: “ogni scuola deve innescare il proprio processo di crescita, partendo da un'analisi attenta della situazione e da una conoscenza completa delle prassi e delle consuetudini interne”. Infatti il dirigente scolastico, responsabile della salute e sicurezza di tutti i suoi lavoratori, “deve essere consapevole che un contesto lavorativo caratterizzato da un buon livello organizzativo e, nel contempo, capace di tutelare e di valorizzare il capitale umano a disposizione, favorisce la crescita dell'istituzione scolastica in termini di qualità dell'offerta formativa, di sviluppo e ricerca didattica, di ampliamento delle iniziative e delle attività, di coerenza dei messaggi educativi, di apertura al territorio e alle scuole viciniori, ecc., con indubbi vantaggi in termini d'immagine e di credibilità, sia interna che esterna”.

L'atteggiamento di ascolto del Dirigente Scolastico, attraverso la continua disponibilità al colloquio e agli incontri personali con i docenti, è requisito fondamentale, ma non sufficiente.

È obbligo del Dirigente Scolastico far sì che:

1. sia garantito a coloro che hanno una **“condizione psicofisica integra”**, il mantenimento delle condizioni di lavoro che assicurino un esercizio efficiente ed efficace delle capacità di critica e giudizio;
2. venga data la possibilità ai docenti, ed in particolare a coloro che presentano sintomi da **“stress intermedio”**, di usufruire di strutture, locali o distrettuali, per l’ascolto, l’informazione, la condivisione, l’auto-aiuto e la terapia;
3. coloro che sono già vittime di una **“psicopatologia da stress”** vengano orientati verso un accertamento in Commissione Medica di Verifica, affinché non arrechino altri danni a se stessi e all’utenza.

Sarebbe, comunque, opportuno dar luogo alle seguenti azioni di tutela:

- ➔ favorire “autodiagnosi” e monitoraggio individuale;
- ➔ abbattere stereotipi, riducendo ansia e aumentando la possibilità di condividere lo stress;
- ➔ illustrare i diritti e gli strumenti normativi che tutelano la salute dei docenti;
- ➔ aprire alla possibilità del “counselling” (consulenza/terapia) per chi percepisce il disagio;
- ➔ illustrare le reazioni di adattamento positive e quelle negative;
- ➔ introdurre formazione/prevenzione obbligatoria ai sensi delle vigenti norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, ed in particolare nelle scuole;
- ➔ tutelare l’incolumità dell’utenza;
- ➔ contenere assenze e supplenze.

È intento precipuo del Dirigente Scolastico avviare, nel più breve tempo possibile, azioni di informazione/formazione rivolte a tutto il personale, docente e non docente, dell'Istituto Comprensivo, facendo ricorso ad esperti del settore, al fine di approfondire le conoscenze relative alla tematica in oggetto, onde consentire l'eventuale riconoscimento di forme di stress correlato alle specifiche mansioni.

Parte della presente relazione, fonte Internet, è tratta da: "I rischi da stress da lavoro-correlato" - Franca Da Re -

SOTTOSCRIZIONE DEL DOCUMENTO DI SICUREZZA AZIENDALE

Longi 18/02/2020

il Dirigente Scolastico

Prof. Domenico Maiuri

Firma autografa sostituita a mezzo stampa
ex articolo n. 3, comma 2, D.lgs 39/93

il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

Prof. Francesco Brancatelli

Firma autografa sostituita a mezzo stampa
ex articolo n. 3, comma 2, D.lgs 39/93

- per presa visione -

il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Ins. Maria Rosa Fazio

Firma autografa sostituita a mezzo stampa
ex articolo n. 3, comma 2, D.lgs 39/93