ISTITUTO COMPRENSIVO

" DON BOSCO - BATTISTI " - DISTRETTO n. 34

Scuola Secondaria I grado "Don Bosco" e B.go Tressanti - Scuola Primaria IV Circolo "C. Battisti" e B.go Tressanti - Scuola dell'Infanzia Torricelli – Via L. da Vinci e B.go Tressanti

Piazza Ventimiglia n.6 - 71042 CERIGNOLA (FG)

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI

VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE

RIFERIMENTI NORMATIVI:
DECRETO LEGISLATIVO 3 AGOSTO 2009 N. 106
CORRETTIVO DEL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81
IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

PER PRESA VISIONE E CONSULTAZIONE
IL RAPPRESENTANTE DEI
LAVORATORI PER LA SICUREZZA
C.S. LUIGI BELLOMO

DATA DI EMISSIONE:
23/01/2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI
PREVENZIONE E PROTEZIONE
P.I. MATTEO PLAZZO

IL DATORE DI LAVORO
DIRIGENTE SCOLASTICO
PROF.SSA PAMELA PETRILLO

INDICE - VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE

1. DATI IDENTIFICATIVI DELL'ATTIVITÀ 2
2. PREMESSA 3
2.1 CLASSIFICAZIONE DEI RISCHI 3
2.2 CRITERI ADOTTATI PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI 4
2.3 NORMATIVA DI RIFERIMENTO 8
3. VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE 9
3.1 INTRODUZIONE 9
3.2 RISCHI PSICOSOCIALI 9
3.2.1 RISCHI STRESS LAVORO-CORRELATO 9
3.2.2 BURN-OUT SYNDROME 15
3.2.3 FATICA MENTALE 19
3.2.4 MOBBING 20
3.2.5 BULLISMO 22
3.2.6 STRAINING 23
3.2.7 BENESSERE ORGANIZZATIVO 23
3.3 POSTURE 27
3.4 MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI (M.M.C.) 30
3.4.1 LA VALUTAZIONE DEI RISCHI SULLA M.M.C. 33
3.5 RISCHI SPECIFICI PER LE LAVORATRICI MADRI 41
3.5.1 PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO 41
3.5.2 VALUTAZIONE DEI RISCHI DELLE LAVORATRICI IN STATO DI GRAVIDANZA 44
3.5.3 PROCEDURA PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI IN STATO DI GRAVIDANZA 51
3.6 VALUTAZIONE DEI RISCHI RIFERITA ALLE MANSIONI SVOLTE IN AMBITO SCOLASTICO 53
3.6.1 MANSIONE DI DIRIGENTE SCOLASTICO 53
3.6.2 MANSIONE DI DOCENTE 58
3.6.3 MANSIONE DI DIRETTORE DEI SERVIZI GENERALI AMMINISTRATIVI 64
3.6.4 MANSIONE DI ASSISTENTE AMMINISTRATIVO 68
3.6.5 MANSIONE DI COLLABORATORE SCOLASTICO 73
3.6.6 ATTIVITÀ GINNICA/SPORTIVA 80
3.7 GESTIONE DEI LAVORI IN APPALTO 81
3.7.1 IL DUVRI 81
3.8 ADEMPIMENTI IN MATERIA DI PRONTO SOCCORSO AZIENDALE 85
3.8.1 GESTIONE DELLA SOMMINISTRAZIONE DEI FARMACI AGLI ALLIEVI 87
4. MATRICE DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE 89
5. ATTESTAZIONE 91

1. DATI IDENTIFICATIVI DELL'ATTIVITÀ

Denominazione Scuola	Istituto Comprensivo "Don Bosco-Battisti"
Dirigente Scolastico	Prof.ssa Pamela PETRILLO
Tipologia attività	Pubblica istruzione
Codice Ateco	85
Codice fiscale	81004320719
Indirizzo	Piazza Ventimiglia, 6
CAP	71042
Città	Cerignola (FG)
Telefono	0885 422972
Fax	0885 422972
Mail	fgic84600d@istruzione.it
PEC	fgic84600d@pec.istruzione.it
Sito web	www.icdonbosco-battisti.it
R.S.P.P.	P.I. Matteo PLAZZO 0884 586276 - direzione@sicurezzampm.it
R.L.S.	C.S. Luigi BELLOMO
Medico del Lavoro Competente	
A.S.L. di competenza	FG
VV.F. di competenza	Comando Provinciale Foggia
Amministrazione competente	Comune di Cerignola

2. PREMESSA

2.1 CLASSIFICAZIONE DEI RISCHI

I **Rischi lavorativi** presenti negli ambienti di lavoro, in conseguenza dello svolgimento delle attività lavorative, possono essere divisi in tre grandi categorie:

1. **Rischi per la Sicurezza** (rischi di natura infortunistica) dovuti a:
   - Incendio-esplosioni
   - Strutture
   - Impianti
   - Macchine e attrezzature
2. **Rischi per la Salute** (rischi di natura igienico ambientale) dovuti a:
   - Agenti Biologici
   - Agenti Chimici
   - Agenti Fisici
3. **Rischi per la Sicurezza e la Salute** (rischi di tipo cosiddetto trasversale) dovuti a:
   - Organizzazione del lavoro
   - Fattori psicologici
   - Condizioni di lavoro difficili

Rischi per la sicurezza

I Rischi per la Sicurezza, o Rischi di natura infortunistica, sono quelli responsabili del potenziale verificarsi di incidenti o infortuni, ovvero di danni o menomazioni fisiche (più o meno gravi) subite dalle persone addette alle varie attività lavorative, in conseguenza di un impatto fisico-traumatico di diversa natura (meccanica, elettrica, chimica, termica, etc.).
Le cause di tali rischi sono da ricercare, almeno nella maggioranza dei casi, in un non idoneo assetto delle caratteristiche di sicurezza inerenti: l'ambiente di lavoro; le macchine e/o le apparecchiature utilizzate; le modalità operative; l'organizzazione del lavoro, etc.

Lo studio delle cause e dei relativi interventi di prevenzione e/o di protezione nei confronti di tali tipi di rischi deve mirare alla ricerca di un Idoneo equilibrio bio-meccanico tra UOMO e STRUTURA, MACCHINA, IMPIANTO sulla base dei più moderni concetti ergonomici.

Rischi per la salute

I Rischi per la Salute, o Rischi igienico-ambientali, sono quelli responsabili della potenziale compromissione dell'equilibrio biologico del personale addetto ad operazioni o a lavorazioni che comportano l'emissione nell'ambiente di **fattori ambientali di rischio**, di natura **chimica**, **fisica** e **biologica**, con seguente esposizione del personale addetto.

Le cause di tali rischi sono da ricercare nella insorgenza di non idonee condizioni igienico-ambientali dovute alla presenza di **fattori ambientali di rischio** generati dalle lavorazioni, (caratteristiche del processo e/o delle apparecchiature) e da modalità operative.

Lo studio delle cause e dei relativi interventi di prevenzione e/o di protezione nei confronti di tali tipi di rischio deve mirare alla ricerca di un idoneo equilibrio bio-ambientale tra UOMO e AMBIENTE DI LAVORO.

Rischi per la sicurezza e la salute

Tali Rischi sono individuabili all'interno della complessa articolazione che caratterizza il rapporto tra l'operatore e l'organizzazione del lavoro in cui è inserito. Tale rapporto è peraltro immerso in un quadro di compatibilità ed interazioni che è di tipo oltre che ergonomico anche psicologico ed organizzativo.

La coerenza di tale quadro, pertanto può essere analizzata anche all'interno di possibili trasversalità tra rischi per la sicurezza e rischi per la salute.

2.2 CRITERI ADOTTATI PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il D.lgs. 81/08 e s.m.i. non fornisce i criteri operativi per effettuare la valutazione sicché è necessario fare riferimento alle norme di buona tecnica o a metodologie consolidate nell'ambito dei vari settori lavorativi.

Di seguito vengono fornite alcune definizioni tratte dal documento prodotto dall'Unione Europea e destinato agli Stati membri in merito agli orientamenti sulla valutazione dei rischi.

Pericolo

Proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore (es. materiali o attrezzature di lavoro, metodi e pratiche di lavoro) avente il potenziale di causare danni.

I pericoli possono essere causati da:

- Contatto esposizione agenti chimici: anche allergizzanti;
- Contatto esposizione agenti biologici: anche allergizzanti;
- Esposizione agenti fisici: causato da rumore, vibrazioni, ecc.;
- Contatto/interazione fonti di energia: causato da corrente elettrica;
- Incendio esplosione;
- Interazione/contatto agenti meccanici: causato dall'utilizzo di attrezzature e/o dal contatto accidentale con oggetti (ostacoli, lastre di vetro ecc.);
- Posture, movimenti, fatica;
- Incongruenze organizzative.

Rischio

Probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione.

Metodo di valutazione dei rischi

Procedimento di valutazione basato sulla definizione matematica del rischio:

$$R = (F \times C) \times G$$

dove:

- **R** rappresenta il rischio;
- **F** rappresenta la probabilità di esistenza di un pericolo in un certo luogo e per un certo tempo;
- **C** descrive la probabilità che quel pericolo sia causa di un danno;
- **G** rappresenta la dimensione (grandezza) del danno stesso associata alla condizione in esame.

Il rischio quindi ha origine dal pericolo che, a sua volta, può causare un danno; è importante pertanto identificare i pericoli in quanto in assenza di questi il rischio è nullo.

Semplificando la formula appena illustrata possiamo scrivere:

R = P x G

dove: **P = F x C**

Con **P** rappresentiamo il prodotto della probabilità dell'esistenza di un pericolo in un certo luogo e per un certo tempo e la probabilità che tale pericolo possa determinare un danno.

Associamo ai fattori P e G i valori numerici, che rappresentano rispettivamente i livelli di probabilità e di gravità, riportati nelle tabelle 1 e 2.

Tabella 1 – PARAMETRO DI RIFERIMENTO/LIVELLI DI PROBABILITÀ

INDICE	LIVELLO	DEFINIZIONE
1	Improbabile	- L'evento può accadere solamente in concomitanza di più cause indipendenti e poco probabili. - Non si sono mai verificati fatti analoghi. - Non esiste una correlazione tra l'attività e l'andamento infortunistico e/o di malattie professionali su un periodo significativo (tre, cinque anni).
2	Possibile	- Inatteso, ma possibile durante il lavoro. - Il verificarsi dell'evento susciterebbe grande sorpresa. - Sono noti solo rari episodi già verificatisi. - Esiste una limitata correlazione tra l'attività e/o il fattore di rischio e le anomalie dell'andamento infortunistico e/o di malattie professionali su un periodo significativo (3/5 anni).
3	Probabile	- L'evento può accadere solamente in circostanze occasionali o sfortunate di eventi. - Il verificarsi dell'evento susciterebbe moderata sorpresa. - È noto qualche episodio che, per la tipologia considerata ha dato luogo a danno. - Esiste una moderata correlazione tra l'attività e/o il fattore di rischio e le anomalie dell'andamento infortunistico e/o di malattie professionali su un periodo significativo (3/5 anni).
4	Molto probabile	- L'evento considerato può accadere per una sola causa probabile. - Ci sono le condizioni affinché l'evento possa verificarsi. - Si sono già verificati eventi simili nella stessa scuola o in scuole simili o in situazioni operativi simili. - Esiste una correlazione tra l'attività e/o il fattore di rischio e le anomalie dell'andamento infortunistico e/o di malattie professionali su un periodo significativo (3/5 anni).
5	Frequente	- Accade spesso durante il lavoro. - Il verificarsi dell'evento non susciterebbe sorpresa. - Esiste una correlazione diretta tra l'attività e/o il fattore di rischio e il peggioramento dell'andamento infortunistico e/o di malattie professionali su un periodo significativo (3/5 anni).

Tabella 2 – PARAMETRO DI RIFERIMENTO/LIVELLI DI GRAVITÀ

INDICE	LIVELLO	DEFINIZIONE
1	Lieve	- Relativi ad infortuni guaribili in pochi giorni e che non lasciano tracce (per esempio lieve ferite da taglio, distorsioni, escoriazioni, lievi traumi, ecc.). - Esposizione cronica con effetti rapidamente reversibili. - Danni lievi a impianti, attrezzature e macchine.
2	Medio	- Infortunio o esposizione acuta con inabilità reversibile (per esempio fratture, ferite da taglio significative, ecc.). - Esposizione cronica con effetti reversibili. - Danni significativi a impianti, attrezzature e macchine.
3	Grave	- Infortunio o esposizione acuta con inabilità parziale - Esposizione cronica con effetti irreversibili e/o parzialmente invalidanti. - Danni consistenti a impianti, attrezzature e macchine.
4	Gravissimo	- Infortunio o esposizione acuta con effetti letali o di invalidità totale. - Esposizione cronica con effetti letali e/o totalmente invalidanti. - Danni notevoli a impianti, attrezzature e macchine.
5	Estremo	- Quando più persone possono essere coinvolte in uno stesso evento con effetti letali e/o totalmente invalidanti.

Definiti probabilità (P) e gravità (G), il rischio (R) è valutato con: **R = P x G** ed è raffigurabile con la seguente matrice (matrice di rischio):

G

		IMPROBABILE 1	REMOTO 2	OCCASIONALE 3	PROBABILE 4	FREQUENTE 5
ESTREMO	5	0 / 5	0 / 10	0 / 15	0 / 20	0 / 25
GRAVISSIMO	4	0 / 4	0 / 8	0 / 12	0 / 16	0 / 20
GRAVE	3	0 / 3	0 / 6	0 / 9	0 / 12	0 / 15
MEDIO	2	0 / 2	0 / 4	0 / 6	0 / 8	0 / 10
LIEVE	1	0 / 1	0 / 2	0 / 3	0 / 4	0 / 5

P

Priorità di intervento

Le priorità di intervento saranno valutate sulla base dei risultati relativi agli indici di livello di rischio:

LIVELLO DI RISCHIO	AZIONI CORRETTIVE
R < 5 (rischio basso)	**Rischio accettabile.** **Non sono necessarie ulteriori indagini ed azioni in quanto il valore è da ritenersi accettabile. Miglioramento continuo. Non richiede la determinazione di misure aggiuntive con i controlli esistenti.**
R = 5 ÷ 12 (rischio medio)	**Rischio tollerabile.** **Occorre svolgere ulteriori indagini e prevedere con urgenza azioni mitigative al fine di ridurre il rischio.**
R > 12 (rischio alto)	**Rischio non accettabile.** **E' necessario adottare misure provvisorie immediate e misure definitive per ridurre il rischio a brevissimo termine.**

2.3 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Nell'elaborazione del documento le Norme alle quali è necessario fare riferimento sono le seguenti:

SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	
D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81	Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro. Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Pubblicato su Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008 – Supplemento Ordinario n. 108.
D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106	Disposizioni correttive ed integrative del decreto legislativo 9 aprile 2008, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151	Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 96 del 26 aprile 2001 - Supplemento Ordinario n. 93

MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI	
Titolo VI del D.lgs. 81/08 e s.m.i.	Le norme del presente titolo si applicano alle attività lavorative di movimentazione manuale dei carichi che comportano per i lavoratori rischi di patologie da sovraccarico biomeccanico, in particolare dorso-lombari.
Norme tecniche ISO 11228 (parti 1-2-3)	Movimentazione manuale (sollevamento, trasporto, traino, spinta, movimentazione di carichi leggeri ad alta frequenza).

STRESS LAVORO CORRELATO	
Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004	Con la firma, nel 2004, dell'"Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro" viene "ufficializzato" che lo stress lavoro-correlato, in quanto possibile fattore di rischio per i lavoratori alla stregua di altri rischi, va adeguatamente valutato da parte del datore di lavoro e, se presente, gestito, al fine di preservare la salute del lavoratore.
Art. 28 del D.lgs. 81/08 e s.m.i.	Valutazione dei rischi
Lettera Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del 18 novembre 2010 prot. n. 15/SEGR/0023692	Approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

3. VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE

3.1 INTRODUZIONE

Rientrano in questa categoria i rischi legati ad aspetti psicosociali, ergonomici e organizzativi dell'attività lavorativa.
Tali rischi sono individuabili all'interno della complessa articolazione che caratterizza il rapporto tra l'operatore e l'organizzazione del lavoro in cui è inserito.
La valutazione dei rischi 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, 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 (art. 28, comma 1 del D.lgs. 81/08 e s.m.i.).

3.2 RISCHI PSICOSOCIALI

Da tempo l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha definito la salute come uno stato di benessere completo, fisico, mentale e sociale. Quindi per salute si deve intendere non solo assenza di malattia, ma anche possibilità di utilizzare al massimo le attitudini fisiche e psichiche dell'organismo.
In alcuni casi si riscontrano stati di "non salute" e stati di sofferenza psichica non legati ad oggettivi riscontri clinici. Essi hanno comunque effetti invalidanti sulle persone che ne sono colpite e la loro origine è spesso legata al lavoro, intendendo con lavoro il complesso di situazioni con le quali l'individuo viene a contatto nel corso della sua attività o a causa di essa.
I fattori di rischio di natura psicosociale sono l'insieme delle variabili ambientali, organizzative, gestionali e relazionali che possono causare un danno psicologico, sociale o fisico alle persone, nonché determinare effetti negativi in termini di efficienza e di immagine a livello organizzativo, economico, sociale e ambientale. Un'eccessiva esposizione a stimoli stressogeni può generare fenomeni quali il burn-out, nonché sintomi di malessere psicofisico.

Di seguito si forniranno indicazioni di carattere generale in merito alla valutazione del rischio psicosociale, ovvero, del rischio stress lavoro-correlato, descrivendo i fenomeni più importanti che da esso ne derivano. La valutazione vera e propria dello stress correlato all'attività lavorativa è trattata a parte in uno specifico documento.

3.2.1 STRESS LAVORO-CORRELATO

Lo stress può essere considerato un ingrediente fisso della nostra vita quotidiana tanto in ambito domestico-familiare quanto sul luogo di lavoro.
L'Accordo europeo sullo stress nei luoghi di lavoro del 8.10.04, a cui fa riferimento l'art. 28 del D.lgs. 81/08 e s.m.i., stabilisce che lo "stress legato al lavoro è uno schema di reazione emotiva, cognitiva, comportamentale e psicologica agli aspetti conflittuali e nocivi dei contenuti del lavoro, dell'organizzazione del lavoro, dell'ambiente di lavoro. Lo stress è causato da una scarsa corrispondenza tra il nostro ruolo al lavoro e fuori dal lavoro e dal non avere un ragionevole grado di controllo sul nostro lavoro e sulla nostra vita".
In altre parole lo stress è una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative. L'individuo può ben adattarsi ad affrontare un'esposizione alla pressione a breve termine, cosa che può anche essere considerata positiva, ma ha una maggiore difficoltà a sostenere un'esposizione prolungata a una

intensa pressione. Inoltre i singoli individui possono reagire differentemente ad una stessa situazione data, oppure possono reagire diversamente a situazioni similari in momenti diversi della propria vita.
L'individuo ha infatti diversi livelli di condizionamento con cui confrontarsi per valutare appieno l'insorgenza di una potenziale usura psicofisica. Si deve tenere conto della dimensione individuale, ambientale e professionale che, in diversa misura, concorreranno a determinare il livello di stress dell'individuo.
Queste variabili nello specifico si articolano in:

- predisposizione familiare a determinate patologie (eredo-familiarità) e resistenza individuale allo stress;
- variabili biologiche quali sesso ed età;
- ambiente sociale di provenienza e vita di relazione;
- eventi di vita significativi (lutti, malattie, separazione, ecc.);
- evoluzione del contesto sociale (es. famiglia da "normativa" diviene "affettiva", stereotipi, ecc.);
- fattori professionali (rischi specifici del lavoro svolto e organizzazione del lavoro).

Lo stress correlato all'attività lavorativa, dunque, non è solamente la tensione che deriva dal lavoro svolto, ma *la sommatoria dello stress da lavoro e dello stress che ciascun individuo possiede e porta con sé sul lavoro.*
Infatti può essere causato da fattori diversi, riferiti al contenuto del lavoro, alla sua organizzazione, all'ambiente o alla comunicazione interna.
Sono state identificate diverse fonti di stress per il personale scolastico, e soprattutto per gli insegnanti, in particolare i problemi che derivano dall'organizzazione del lavoro, la mancanza di supporto e di cooperazione, di formazione e di opportunità di sviluppo della carriera, nonché la natura del lavoro, inclusi le situazioni di classi difficili ed i carichi di lavoro pesanti.
In relazione al sistema scolastico italiano vengono universalmente riconosciuti quali fattori sociali critici:

- Il susseguirsi di continue riforme, che modificano frequentemente le condizioni organizzative e la definizione dei compiti e dei ruoli nelle amministrazioni scolastiche.
- Il venir meno di un riconoscimento sociale della professione di insegnante e del ruolo della scuola in genere.
- L'attribuzione agli insegnanti di una delega educativa da parte della famiglia, con conseguente sovraccarico di ruoli e responsabilità
- Una retribuzione non gratificante per un ruolo carico di responsabilità e con scarse possibilità di sviluppo di carriera.
- La progressiva multiculturalità dell'utenza, che richiede maggiori competenze specifiche.

Altre possibili cause di stress sono legate a:

- Rumore: un ambiente rumoroso provoca sovra affaticamento di chi lavora in esso con maggior dispersione di energia, oltre a ostacolare e disturbare la normale conversazione.
- Condizioni ambientali sfavorevoli: come il microclima, l'illuminazione inadeguata ecc.
- Ritmi di lavoro: le continue sollecitazioni e variazioni e l'eccessiva attenzione causano tensioni, ansia, fatica, nervosismo.

Lo stress non è una malattia, ma un'esposizione prolungata ad esso può ridurre l'efficienza nel lavoro e può causare malattie.

Un organismo sottoposto a stress reagisce modificando molti suoi processi biologici. L'analisi di Stellman e Daum pubblicata nel 1978 indica le manifestazioni fisiche della reazione da stress in:

- Aumento nel sangue di categolamine (adrenalina e noradrenalina), cioè di sostanze che, influenzate da stimoli fisici, come lo sforzo fisico e il rumore, ed emozionali, come condizioni di incertezza e di elevata vigilanza, provocano: aumento della frequenza cardiaca, aumento della pressione sanguigna, aumento della frequenza del respiro, glicogenolisi.
- Aumento nel sangue di zucchero e grassi (cioè di sostanze capaci di fornire energia) provocato dalla glicogenolisi indotta dalle catecolamine e finalizzata ad accrescere le disponibilità energetiche.
- Produzione di betaendorfine, ormoni cerebrali che svolgono una funzione neuroregolatrice probabilmente finalizzata, in caso di stress, alla necessità di una maggior resistenza al dolore e alla fatica.
- Dilatazione dei vasi sanguigni dei muscoli e del cervello con conseguente maggior afflusso di sangue, ricco di queste sostanze energetiche ed "allertanti".
- Diminuzione negli organi viscerali e nella cute dell'afflusso di sangue per vasocostrizione.
- Attivazione del sistema di coagulazione del sangue.
- Nel caso della risposta passiva: blocco motorio, vasocostrizione, ipertonovagale, aumento di testosterone.

In particolare i disturbi che compaiono dopo prolungate condizioni di stress sono:

- Indecisione, inappetenza, diminuzione di appetito, perdita di peso, cattiva digestione, mal di testa, mal di schiena, eruzioni della pelle, insonnia, nervosismo, tremori, perdita di memoria ed irritabilità, senso di inadeguatezza e di impotenza.
- Nevrastenia, ansia, depressione, fobie, ecc..
- Gastroenteropatie, allergopatie, ulcere, emicrania, asma, colite ulcerosa, coronaropatie ed altri disturbi associati all'ipertensione, sintomatologie irritative e dolorose varie.

Inoltre, quando si è sottoposti a stress, si possono verificare nell'organismo fenomeni come l'aumento di grassi nel sangue, l'aumentata efficienza del sistema di coagulazione e l'aumento della pressione sanguigna: questa condizione prolungata nel tempo ed associata ad altri fattori (cattiva alimentazione, sedentarietà, fumo di sigaretta), accelera la formazione di placche di colesterolo che possono depositarsi nelle arterie che irrorano il cuore, chiamate arterie coronariche. La conseguenza è un ridotto apporto di ossigeno al cuore.
Il rischio che sopravviene è quello dell'infarto, cioè della morte di una parte del muscolo cardiaco.

Come affrontare lo stress lavoro correlato

Il datore di lavoro deve avere la consapevolezza che, nell'attuare attività di in-formazione degli adulti, la prima difficoltà risiederà proprio nella resistenza delle persone che, ritenendo superflue o già note tutte le indicazioni, non vedono la necessità di apprendere qualcosa di nuovo.
Ai fini di un intervento in favore degli insegnanti può essere utile rappresentare la categoria come un'unica piramide suddivisa in tre strati a seconda delle condizioni di salute psicofisica individuale.
La consistenza della piramide ammonta a circa un 800.000 insegnanti nella sola Italia (considerando precari, di ruolo, scuola pubblica e privata), mentre non vi sono dati a disposizione per ripartire la suddetta cifra negli strati individuati.

1. **La base della piramide** è abitata da coloro che sono in buona salute. Ci si dovrà preoccupare di salvaguardare il benessere psicofisico di chi esercita la professione, prevenendo il rischio di Disagio Mentale Professionale (DMP). Formare e informare gli insegnanti in modo completo, diviene perciò una tappa cruciale per contrastare lo stress. Occorre inoltre mettere i docenti in grado di gestire sapientemente le proprie energie monitorandole nel tempo. L'auto-valutazione delle proprie condizioni psicofisiche aiuterà a mantenere integra ed efficiente la propria capacità di critica e giudizio.
2. **Lo strato intermedio** è al contrario popolato da coloro che sono in una situazione di Disagio Mentale Professionale (burnout). Si dovrà predisporre un intervento di social support che si traduce nell'attivazione di strutture di ascolto, informazione, condivisione, auto-aiuto e counselling. L'obiettivo delle suddette iniziative consiste nell'evitare all'insegnante in difficoltà quei sentimenti di vergogna ed isolamento, tipici dell'individuo che rischiano di far adottare reazioni di adattamento negative (isolamento, apatia, aggressività, fumo, alcool etc). Presidiare l'area del disagio è fondamentale poiché la situazione può evolvere verso la patologia mentale con la rapida perdita delle capacità di critica e giudizio e la conseguente emarginazione sociale e nel posto di lavoro.
3. **L'apice della piramide** è composto da coloro che sono oramai vittime di una psicopatologia franca. Si dovrà pensare a come riconoscerli, agganciarli ed orientarli verso l'accertamento medico in Commissione Medica di Verifica affinché non arrechino altri danni a se stessi e all'utenza. L'intervento è ovviamente volto a perseguire la cura/guarigione dell'individuo, con l'obiettivo finale di favorirne il reinserimento lavorativo e sociale. A tal fine dovranno essere formati in merito alla gestione del DMP tutti coloro che rivestono ruoli di responsabilità nella tutela della salute degli insegnanti (dirigenti scolastici, loro collaboratori, RSL, RSPP, RSU, medico competente, ispettori tecnici ministeriali, componenti delle CMV, psicologo scolastico etc). Fornire specifici contenuti su come riconoscere e gestire appropriatamente i casi complessi, che costituisce una priorità nella formazione manageriale del Dirigente Scolastico, ricorrendo all'accertamento medico in Commissione Medica di Verifica.

Interventi di primo livello: informazione e formazione per favorire l'auto-aiuto

Il datore di lavoro è tenuto, ai sensi dell'art. 37 del D.lgs. 81/08 e s.m.i., ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione adeguata e sufficiente in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento a:

a) Concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza.
b) Rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda. Le tematiche da affrontare avranno pertanto i seguenti contenuti specifici:
   - principali fattori professionali di rischio (quali il comportamento inaccettabile degli studenti/alunni) per *sindrome del burnout* e psicopatologia;
   - profili psicologici maggiormente esposti al rischio-DMP nelle helping profession;
   - cenni sui fattori biologici (sesso, età, ereditarietà) e fisiologici (cicli ormonali e bioritmi) che espongono a maggior rischio di depressione (gravidanza, puerperio, sindrome premestruale, menopausa, eredo-familiarità, insonnia, stili di vita, ecc.);
   - reazioni di adattamento allo stress (coping): quali evitare e quali adottare;
   - segnali e sintomi premonitori del DMP: ascoltare, riconoscere, monitorare, condividere;
   - se, come, quando chiedere l'aiuto medico e l'accertamento in CMV (Commissione Medica di Verifica): diritti, doveri, iter, leggi.

Obiettivi degli interventi di primo livello

- Rendere edotti i docenti sul rischio professionale specifico di usura psicofisica nelle helping profession, sui diritti/doveri nella tutela della salute, sulle attività di prevenzione, sugli istituti preposti a difesa della salute del lavoratore e relativa modalità per farvi ricorso.
- Illustrare i cofattori di rischio extraprofessionali per effettuare un monitoraggio individuale durante l'anno scolastico (es. gestione tempo libero, screening oncologici, condivisione etc).
- Ridurre lo stigma delle patologie ansioso-depressive favorendo la condivisione del disagio tra i docenti con appositi momenti di confronto.

Obiettivi e vantaggi della formazione dei lavoratori

- Favorire "auto-aiuto" e monitoraggio individuale del rischio
- Incentivare i docenti a condividere lo stress e parlarne anziché isolarsi e deprimersi
- Illustrare i diritti e gli strumenti normativi per tutelare la salute dei lavoratori
- Illustrare le reazioni di adattamento positive e quelle negative

Essendo il DMP negli insegnanti una tematica in gran parte sconosciuta agli stessi medici, e richiedendo competenze multidisciplinari per poter affrontare con cognizione di causa i possibili rischi cui il docente può andare incontro o rappresentare per terzi, agli incontri formativi potranno essere invitati a partecipare i componenti della CMV provinciale di riferimento, i medici del lavoro (MdL), i medici di medicina generale (MMG) dei docenti (l'invito potrà essere loro esteso dagli stessi insegnanti che desiderassero, nel proprio interesse, coinvolgere il loro curante) ed i pediatri di libera scelta (PLS).

Interventi di secondo livello: monitoraggio del clima, ascolto e consulenza

Il livello di sopportazione dello stress di regola si riduce col trascorrere dell'anno scolastico in seguito all'usura psicofisica progressiva. L'atteggiamento di ascolto del dirigente scolastico, attraverso la continua disponibilità al colloquio e agli incontri personali con i suoi docenti, è

pertanto requisito fondamentale ma non sufficiente. Un'azione puntuale e completa per la prevenzione di secondo livello contempla anche i seguenti interventi:

- Raccolta e valutazione dei trend di indicatori oggettivi comparati con i propri dati storici e/o con quelli di scuole analoghe del territorio (benchmarking).
- Attivazione di un'area ritrovo insegnanti (con la funzione di ascolto, condivisione e consulenza per il ricorso alla CMV) con l'ausilio di docenti interni alla scuola che si candidano a rivestire il ruolo di tutor. Costoro saranno individuati in base a predisposizione, formazione professionale e interesse personale, prima di essere avviati a specifica formazione.

Potenziali indicatori di stress nella scuola

- Tasso di fuga/attrazione della scuola (andamento iscrizioni negli a.s.)
- Turnover dei docenti (nuovi arrivi e trasferimenti)
- Numero delle lettere di reclamo di genitori e studenti
- Numero di episodi significativi a scuola (aggressioni, 113, 118)
- Numero alunni per classe e alunni difficili
- Numero problemi relazionali
- Numero programmi didattici non ultimati o in ritardo
- Numero di assenze, visite ispettive, visite fiscali
- Numero denunce per mobbing

Obiettivi degli interventi di secondo livello

- Monitoraggio del clima relazionale nell'ambiente scolastico in corso d'anno;
- Comprensione e buon uso del ricorso all'accertamento medico in CMV;
- Condivisione e confronto del rischio DMP tra docenti.

Interventi di terzo livello: l'accertamento medico e il reinserimento lavorativo

Il dirigente scolastico deve essere in grado di gestire anche eventuali casi di docenti che – loro malgrado – sono già soggetti a patologia psichiatrica conclamata e spesso la negano inconsapevolmente. I suddetti casi possono essere incontrati o ereditati dal capo d'istituto come conseguenza di trasferimenti o nuove assegnazioni dell'insegnante o del dirigente stesso.

Diviene di conseguenza fisiologico apprendere le corrette modalità per affrontare e gestire il DMP. Il seminario formativo messo appositamente a punto per i dirigenti scolastici sviluppa specifici argomenti, con l'obiettivo di impostare nel giusto modo una problematica di natura medica:

- Le sanzioni disciplinari e i trasferimenti: strumenti inefficaci e rischiosi per affrontare il DMP
- La richiesta di visita ispettiva: atto utile o dilatorio?
- L'accertamento medico per l'inabilità al lavoro: quando, come e perché richiederlo
- La relazione per la richiesta della visita medica collegiale in CMV: struttura e contenuti
- I limiti della Commissione Medica di Verifica: come superarli
- I rischi legali per il dirigente scolastico: come evitare esposti e denunce per mobbing
- Il reinserimento guidato al lavoro del docente reduce dal DMP
- Le responsabilità del dirigente scolastico secondo D.lgs. 81/08 e s.m.i.

Obiettivi e vantaggi della formazione del datore di lavoro sui rischi psicosociali

- Conoscere il rischio di stress lavoro correlato nei docenti (helping profession)
- Prevenire, riconoscere e gestire DMP negli insegnanti
- Utilizzare gli strumenti a disposizione
- Abbattere contenziosi legali con l'utenza a seguito di DMP

- Diminuire le denunce per mobbing a carico dei dirigenti scolastici
- Tutelarsi giuridicamente sul piano burocratico e medico-legale
- Rispondere compiutamente alla nuova normativa sulla tutela della salute dei docenti

Obiettivi degli interventi di terzo livello

- Tutelare la salute del lavoratore in eventuale DMP ricorrendo appropriatamente alla CMV
- Tutelare l'incolumità dell'utenza
- Abbattere il numero di ricorsi impropri a sanzioni disciplinari e contenziosi legali

3.2.2 BURN-OUT SYNDROME

Una o più condizioni stressogene, se particolarmente intense o protratte nel tempo, possono indurre all'ormai nota sindrome del burnout (Maslach, 1982). Questa è solitamente caratterizzata da particolari stati d'animo, quali ansia, irritabilità, esaurimento fisico, panico, agitazione, senso di colpa, negativismo, ridotta autostima, empatia e capacità d'ascolto etc.; somatizzazioni, quali emicrania, sudorazioni, insonnia, disturbi gastrointestinali, parestesie, etc. (Fontana, 1993); reazioni comportamentali, quali assenze o ritardi frequenti sul posto di lavoro, chiusura difensiva al dialogo, distacco emotivo dall'interlocutore, ridotta creatività, ricorso a comportamenti stereotipati.

Riassumendo, attualmente non esiste una definizione universalmente condivisa del termine *burn-out*; Freudenberger è stato il primo studioso a usare il termine per definire un complesso di sintomi, quali logoramento, esaurimento e depressione riscontrati in operatori sociali americani. Successivamente, Cherniss con *burn-out syndrome* definiva la risposta individuale ad una situazione lavorativa percepita come stressante e nella quale l'individuo non dispone di risorse e di strategie comportamentali o cognitive adeguate a fronteggiarle.

Secondo Maslach, il *burn-out* è un insieme di manifestazioni psicologiche e comportamentali che può insorgere in operatori che lavorano a contatto con la gente e che possono essere raggruppate in tre componenti: esaurimento emotivo, depersonalizzazione e ridotta realizzazione personale. L'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. La 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, il servizio o la cura. La ridotta realizzazione personale riguarda la percezione della propria inadeguatezza al lavoro, la caduta dell'autostima ed il sentimento di insuccesso nel proprio lavoro.

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 (helping profession).

Sin dalla prima metà degli anni 80 la sindrome del burnout nei docenti è stata oggetto di particolare attenzione da parte di molti autori internazionali (Anderson e Iwanicki, 1984; Beck & Gargiulo, 1983; Belcastro, Gold & Hays, 1983; Gold, 1984, 1985; Iwanicki & Schwab, 1981; Schwab & Iwanicki, 1982; Kyriacou, 1987) ed è stata in seguito riconosciuta come risultante di tre elementi principali (Maslach, 1986):

- affaticamento fisico ed emotivo (emotional exhaustion and fatigue)
- atteggiamento distaccato e apatico nei confronti di studenti, colleghi e nei rapporti interpersonali (depersonalisation and cynical attitude)
- sentimento di frustrazione dovuto alla mancata realizzazione delle proprie aspettative (lack of personal accomplishment).

Nel 1994 Folgheraiter introduce un quarto elemento descritto come perdita della capacità del controllo, smarrimento cioè di quel senso critico che consente di attribuire all'esperienza lavorativa la giusta dimensione. La professione finisce per assumere un'importanza smisurata nell'ambito della vita di relazione e l'individuo non riesce a "staccare" mentalmente tendendo a lasciarsi andare anche a reazioni emotive, impulsive e violente.
Recenti studi hanno confermato che la categoria degli insegnanti – che rientra a pieno diritto tra le cosiddette helping profession – è sottoposta a numerosi stress. La loro natura, sia in generale che con specifico riferimento allo scenario scolastico italiano, può essere ricondotta ad alcuni fattori riguardanti:

- La peculiarità della professione (rapporto con studenti e genitori, classi numerose, situazione di precariato, conflittualità tra colleghi, costante necessità di aggiornamento).
- Il particolare rapporto con gli alunni; in nessun'altra helping profession vi è un rapporto con l'utenza così lungo (diverse ore al giorno), estenuante (tutti i giorni), protratto nel tempo (dura da 3 a 5 anni) e dunque impegnativo se non addirittura impietoso poiché non ci si può sottrarre.
- La trasformazione della società verso uno stile di vita sempre più multietnico e multiculturale, come la crescita del numero di studenti extracomunitari e degli interscambi culturali come effetti della globalizzazione.
- Il continuo evolversi della percezione dei valori sociali con l'inserimento di alunni disabili nelle classi, la delega educativa da parte della famiglia a fronte dell'assenza di genitori-lavoratori o di famiglie monoparentali o allargate.
- L'evoluzione scientifica, come la diffusione dei sistemi di informatizzazione e delle nuove tecnologie di comunicazione (FB, whatsApp, web).
- Il susseguirsi continuo di riforme, come l'autonomia scolastica, l'innalzamento degli anni alla scuola dell'obbligo, l'ingresso nel mondo della scuola anticipato all'età di cinque anni per le scuole primarie e 2 anni e mezzo per le scuole dell'infanzia.
- La maggior partecipazione degli studenti alle decisioni e conseguente livellamento dei ruoli con i docenti (decreti delegati del '74, Statuto degli studenti/studentesse del DPR 239/98).
- Il passaggio critico dall'individualismo al lavoro d'equipe.
- L'inadeguato ruolo istituzionale attribuito/riconosciuto alla professione, come retribuzione insoddisfacente, risorse carenti, precarietà del posto di lavoro, mobilità, scarsa considerazione da parte dell'opinione pubblica, stereotipi, isolamento individuale e totale inconsapevolezza dei rischi psicosociali legati alle helping profession.

Da una rivisitazione della letteratura (Nagy, 1992) sono stati individuati oramai almeno 40 fattori che determinano il burnout. Gli stessi sono riconducibili a due categorie principali a loro volta accompagnate da caratteristiche relazionali, relativi ai rapporti interpersonali con il prossimo e studenti, loro familiari, direzione scolastica, colleghi etc.

- **Fattori sociali e individuali del soggetto:** comprendono le caratteristiche individuali, quali personalità, sesso, età, tolleranza, aspettative professionali, suscettibilità, stile cognitivo, background culturale, razza, religione, tempra, tenacia, arrendevolezza, resistenza, livello socioeconomico, stile di vita, situazione familiare, eventi luttuosi etc.
- **fattori professionali e organizzativi (o professionali):** riguardano l'organizzazione scolastica e le condizioni di lavoro, quali riforme scolastiche, precariato, ubicazione della scuola in zona urbana o rurale, carico di lavoro, risorse didattiche, attrezzature, programma da svolgere, organizzazione degli orari di lezione, funzioni strumentali ai POF, chiarezza dei regolamenti di

funzionamento, flussi di comunicazione interna, frequenza delle riunioni, percorso di carriera, reporting/feedback inefficace etc..

Un altro modello recentemente elaborato ordina le cause oggettive del burnout in sei classi, rispettivamente relative a: carico di lavoro, autonomia decisionale, gratificazioni, senso di appartenenza, equità, valori. Da questo studio di arriva alla conclusione che il burnout è dovuto principalmente da fattori oggettivi dello stress professionale, relegando a secondo piano le cause soggettive.

Come già illustrato, uno dei fattori principali del burnout nelle scuole è quello che rientra nei cosiddetti fattori socioculturali, tra questi: l'avvento dell'era informatica e di una società multiculturale e multietnica, la delega dei genitori all'educazione dei figli, l'inserimento dei portatori di handicap nelle classi, la maggior intransigenza dell'utenza, l'introduzione della valutazione dei docenti da parte di genitori e studenti, la svalutazione sociale del lavoro in se stesso a favore del successo e del guadagno economico (notoriamente bassi per gli insegnanti), l'aumento dell'età pensionabile.

Sono più esposte al burnout le persone che possiedono una ridotta resistenza individuale agli stimoli, che consente di reagire alle sollecitazioni con tenacia e senza soccombervi.

La personalità, secondo Marck, possiede tre caratteristiche:

- È consapevole del proprio ruolo nella società e del significato (senso) attribuito alla propria esistenza (committment): ciò serve a relativizzare/ridimensionare le esperienze di vita.
- Percepisce le novità come stimolo anziché come insidia (challenge).
- Sente di poter controllare gli eventi senza esserne sopraffatto (control).

Kobasa definisce come negative (regressive or palliative coping strategies) quelle reazioni di adattamento come bere, fumare, assumere psicofarmaci, derivanti da comportamenti atti a negare, minimizzare, nascondere o evitare gli eventi stressogeni. Una più articolata classificazione delle coping strategies viene proposta in uno studio su 2.638 dirigenti scolastici del Regno Unito (Cooper, 1993) diversificando le stesse in:

- **Azioni dirette**, miranti cioè ad affrontare positivamente la situazione.
- **Diversive**, cioè tese a schivare l'evento assumendo un atteggiamento apatico, impersonale, distaccato nei confronti di terzi.
- **Di fuga** o abbandono dell'attività, per sottrarsi alla situazione stressogena.
- **Palliative** cioè incentrate sul ricorso a sostanze come caffè, fumo, alcool, farmaci.

Nel medesimo studio, avvalendosi del questionario elaborato da Bortner, Cooper trovò una correlazione diretta tra personalità con forte impegno competitivo, alto livello di aspirazione, impulsività, sentimenti di impazienza, fretta e mancanza di tempo (pattern di comportamento di tipo A altrimenti detto Type A behaviour) e incidenza di patologie psichiatriche. Un altro studio inglese su 95 insegnanti (Fontana) registrava una correlazione positiva tra i livelli di stress e le personalità di tipo introverso, o a maggior componente neurotica, o psicotica, suggerendo di adottare dei test preselettivi in fase di assunzione del personale docente, col proposito di supportare lo stesso all'atto dell'immissione in ruolo e durante la carriera docente.

Il burnout degli insegnanti è comunque un tema di valenza internazionale da almeno vent'anni, come dimostrano gli studi condotti in tutto il mondo diversi studiosi del settore.

Sul tema sono stati anche condotti studi comparativi tra sistemi scolastici di differenti paesi. Meno frequenti, ma altamente significativi, gli studi che hanno effettuato un confronto tra l'incidenza del burnout su categorie professionali differenti (ad es. insegnanti/impiegati). Rimane ancora tutta da percorrere la strada alla ricerca di un corretto e standardizzato approccio al

trattamento terapeutico. Secondo Farber lo scorso decennio è servito ad approfondire le conoscenze sull'eziologia del burnout individuando:

- I livelli di condizionamento dell'individuo (personale, ambientale e professionale/organizzativo);
- Le maggiori fonti di stress (stressor) per gli insegnanti (eccessivo carico di lavoro, classi numerose, disorganizzazione, indisciplina degli studenti);
- Il profilo personale del professionista più a rischio di burnout (età sotto i 40 anni, idealista, introverso, docente di medie o superiori, suscettibile ai condizionamenti esterni);
- L'humus più favorevole all'attecchimento del burnout (aree urbane, zone disagiate con scarsi servizi sociali, classi numerose, strutture fatiscenti, attrezzature insufficienti/inadeguate, gestione burocratica anziché manageriale).

Lo stesso autore propone ai fini di un approccio al trattamento terapeutico individualizzato una differenziazione del burnout in tre sottotipi:

- **Burnout classico** (o frenetico) quando il soggetto di fronte allo stress reagisce aumentando a dismisura la propria attività lavorativa fino all'esaurimento psicofisico.
- **Burnout da sottostimolazione** (underchallanged) dovuto alla insoddisfazione per la ripetitività e monotonia del lavoro che non è più ritenuto dall'individuo all'altezza di offrire stimoli e motivazioni sufficienti. Si tratta quindi di insegnanti più annoiati/demotivati che stressati nel vero senso del termine.
- **Burnout da scarsa gratificazione** (wornout) dovuto a un lavoro ritenuto troppo stressante rispetto al riconoscimento che lo stesso comporta. La differenza col burnout classico risiede nella reazione dell'individuo che riduce il proprio ritmo lavorativo col preciso fine di prevenire il sopraggiungere dell'esaurimento. Non è altro che il tentativo di diminuire la discrepanza tra input e output riducendo il primo.

In attesa di un intervento socio-istituzionale (social support) sull'organizzazione e sull'ambiente di lavoro, Farber ritiene che il progetto terapeutico sull'insegnante vada rigorosamente personalizzato (tailored cioè "cucito addosso" come un vestito) e possa anche prevedere un intervento psicoterapeutico, differenziato a seconda del sottotipo di burnout, volto a perseguire quattro obiettivi uguali per tutti:

- Diminuire la componente onirico-idealista rispetto al proprio lavoro, ridimensionando le proprie aspettative e riconducendole a un piano più attinente alla realtà;
- Evidenziare gli aspetti positivi del lavoro e non concentrarsi solo su quelli negativi;
- Coltivare interessi al di fuori dal lavoro per distrarsi e non focalizzare l'attenzione esclusivamente sui problemi professionali;
- Lavorare in compagnia di altre persone per non sentirsi soli. Condividere lo stress con amici e colleghi ed eventualmente rivolgersi a specialisti in ambito medico-psicologico.

Friedman e Pithers affrontano la questione della prevenzione del burnout indicando tre livelli sui quali lavorare efficacemente con interventi formativi ad hoc:

- **Livello professionale:** organizzazione di workshop che favoriscano l'apprendimento di nuove tecniche d'insegnamento, affrontino casi reali e simulati nel gestire una classe, insegnino a costituire e avvalersi di gruppi di auto-aiuto per condividere esperienze.
- **Rapporti interpersonali:** organizzazione di corsi sugli stili d'insegnamento da adottare e da rigettare; workshop su tecniche di stress management (training autogeno, autocontrollo, gestione dei conflitti etc.) e miglioramento dello stile cognitivo.

- **Livello organizzativo:** organizzazione di corsi per l'apprendimento della gestione manageriale di una classe, tecniche di comunicazione interna e di problem-solving, coinvolgimento degli insegnanti nel processo di decision-making, attivazione di servizi di counselling.

A tutt'oggi il burnout non è ancora contemplato nella classificazione delle patologie psichiatriche DSM-IV presumibilmente per i seguenti motivi:

- perché studiato primariamente dal punto di vista sociale anziché fisio-patologico come sostenuto da Farber (2000);
- per la pretesa di voler definire compiutamente gli aspetti sociali, eziologici, psicopatologici, e i fattori di rischio prima ancora di arrivare a parlare di "sindrome" e dunque di "trattamento terapeutico";
- (ma forse anche) per il timore di dover ammettere l'esistenza di una piaga dalle gigantesche proporzioni, sia per il numero di individui a rischio (nel solo settore dell'istruzione il rapporto insegnanti/abitanti in un paese avanzato oscilla tra 1/50 e 1/70), sia per l'impatto sociale che questa "ammissione" comporterebbe sui giovani, sulle loro famiglie e sull'opinione pubblica.

Il problema non è da poco perché il mancato riconoscimento di questa sindrome da parte della comunità medico-scientifica, impedisce la comprensione della dinamica d'insorgenza del quadro e dunque una qualunque attività di prevenzione dando così il via libera alla slatentizzazione della patologia psichiatrica prima che vi possa essere un intervento medico.
I risultati sovrapponibili, sino a oggi ottenuti in diversi paesi sugli insegnanti e in altre helping professions, ci portano comunque a concludere che il burnout, a differenza dello stress che riguarda la sfera individuale, è un fenomeno fondamentalmente psicosociale (Rossati, 1999) di portata internazionale, per il quale sono stati identificati fattori di rischio personali, relazionali e ambientali sui quali intervenire. Si tratta di una sindrome complessa, multidimensionale che merita di essere attentamente considerata per la rilevanza sociale, in quanto implica dei costi elevati per tutti i soggetti coinvolti nella gestione, erogazione e fruizione dei servizi (operatori che pagano in termini di salute e qualità di vita, utenti che trovano un servizio qualitativamente insoddisfacente, comunità che vede lievitare i costi in termini di assenza dal lavoro e assistenza sociosanitaria).
Per quanto ci siano molte diverse occupazioni nel settore educativo, l'insegnamento è identificato come un lavoro particolarmente stressante. Lo stress tra gli insegnanti è causa di malattia e di abbandono della professione. Uno studio tedesco classifica l'insegnamento tra le occupazioni a più alto rischio per la salute mentale, con gli insegnanti di sostegno per disabili e gli insegnanti di corsi professionali segnalati come maggiormente a rischio.

3.2.3 FATICA MENTALE

La fatica mentale è il risultato del sommarsi delle diverse sollecitazioni cui una persona è sottoposta. Ne consegue che i lavoratori ricevono più lentamente nuove informazioni visive, hanno bisogno di più tempo per reagire, impegnano più tempo a pensare e mostrano una riduzione di interesse e di attività, oltre a una diminuzione della soglia di attenzione: ciò aumenta il rischio di infortunio.
La fatica, sia fisica che psichica, rappresenta una forma di difesa; quando si presenta si deve provvedere a rimuovere le cause, in caso contrario si possono avere sensazioni durevoli nel tempo. La fatica che si riproduce continuamente può portare a fatica cronica, che si accompagna a cambiamenti di umore, depressione, irascibilità, nervosismo e scatti di rabbia.
I sintomi fisici sono:

- malessere generale;
- perdita di appetito;
- mal di testa;
- vertigini;
- insonnia;
- difficoltà digestive;
- maggior possibilità di ammalarsi.

3.2.4 MOBBING

Il mobbing è un fenomeno che negli ultimi anni è stato oggetto di studio e ricerca da parte non solo della scienza giuridica, ma anche della psichiatria, della psicologia, della sociologia e della medicina. Il termine *mobbing* deriva dal verbo inglese *to mob* che indica letteralmente un'azione di accerchiamento aggressivo dell'individuo da parte di un gruppo, di una collettività della quale egli fa parte. Tale significato semantico, traslato nel campo dei rapporti di lavoro, si è progressivamente ampliato, fino a comprendere tutte quelle manifestazioni di carattere persecutorio tese a vessare, umiliare, emarginare e ghettizzare il lavoratore, procurandogli in tal modo pregiudizi di diversa natura ed entità.

Il *mobbing* viene cioè considerato come quel fenomeno di violenza latamente morale (in quanto spesso anche fisica) posto in essere in modo reiterato per un determinato lasso di tempo, anche limitato, da uno o più soggetti interni al contesto aziendale, con la finalità ultima di addivenire alla reale espulsione o estromissione virtuale dal contesto lavorativo di colui che ne è vittima. Tale risultato viene, non infrequentemente, perseguito anche mediante una serie di condotte che singolarmente considerate potrebbero finanche ritenersi lecite, ma che unitariamente analizzate devono invece ritenersi illecite in quanto tese a depauperare il valore professionale del dipendente, ad umiliarlo e ad emarginarlo, inducendo nella vittima processi di autocolpevolizzazione e svalutazione delle proprie capacità e provocando un deterioramento delle sue condizioni lavorative.

Si può distinguere, infatti, un *mobbing* di tipo verticale, esercitato dal superiore gerarchico, dal capo (se il *mobbing* verticale diviene vera e propria strategia aziendale, essendo pianificato dal datore di lavoro, viene definito *bossing* o «*mobbing* strategico») nei confronti del lavoratore subordinato gerarchicamente. Questo comprende quegli atteggiamenti frutto di abuso del potere gerarchico, ovvero direttivo-organizzativo e mirati alla svalutazione e allo sfruttamento ingiustificato del lavoratore: vi rientrano le ipotesi di demansionamento e dequalificazione professionale, sovraccarico di lavoro, rifiuto di ferie, di promozioni dovute, ovvero di aumenti retributivi, licenziamento illegittimo, fino alle vere e proprie molestie di natura sessuale o alla violenza privata.

Esiste poi un *mobbing* di tipo orizzontale, di cui si rendono autori gli stessi colleghi e collaboratori di «pari grado» del soggetto mobbizzato (per vero si teorizza anche un *mobbing* ascendente che sarebbe quello compiuto dai lavoratori gerarchicamente inferiori ai danni del loro superiore gerarchico). Questa classe annovera le azioni poste in essere dai colleghi di lavoro, idonee a creare un clima di profondo disagio intorno alla vittima: maldicenze reiterate, condotte emarginative, minacce e qualche volta vere e proprie violenze fisiche rappresentano l'esempio più tipico del *mobbing* orizzontale.

Nell'ambito delle scienze psicologiche e psichiatriche, la definizione più classica conosciuta di *mobbing* è stata formulata agli inizi degli anni '80 dallo psicologo del lavoro di origine tedesca Heinz Leymann, uno lungamente vissuto in Svezia, il quale ha definito il *mobbing* come una forma di terrorismo

psicologico che implica un atteggiamento ostile e non etico posto in essere in forma non episodica nei confronti di un solo individuo, il quale, a causa del *mobbing,* viene fatto oggetto di una serie di iniziative persecutorie. In Italia, la prima teorizzazione è invece relativamente recente in quanto risale al 1996, anno in cui è stato pubblicato il primo studio dedicato espressamente all'argomento elaborato da Harald Ege (psicologo del lavoro esperto di mobbing, fondatore di PRIMA – associazione italiana contro mobbing e stress psicosociale). Quest'ultimo autore descrive il *mobbing* come un'azione (o una serie di azioni), che si ripete per un lungo periodo di tempo, compiuta da uno o più *mobber* per danneggiare qualcuno, di solito in modo sistematico e con uno scopo preciso. Il mobbizzato viene accerchiato dai *mobber* che mettono in atto strategie comportamentali volte alla distruzione psicologica, sociale e professionale della vittima, impedendole di reagire adeguatamente a tali attacchi e provocando, a lungo andare, disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche a invalidità psicofisiche permanenti di vario genere. In altre sue opere, Ege è arrivato a definire il *mobbing* come una vera e propria guerra sul lavoro, in cui, tramite violenza psicologica, fisica o morale, una o più vittime vengono costrette ad esaudire la volontà di uno o più aggressori. Questa violenza si esprime attraverso attacchi frequenti e duraturi che hanno lo scopo di danneggiare la salute, i canali di comunicazione, il flusso di informazioni, la reputazione e la professionalità delle vittime.
La psicologia del lavoro è arrivata ad individuare alcune caratteristiche peculiari e riscontrabili in ogni caso di *mobbing.* L'ambiente lavorativo: il *mobbing* per definizione è un fenomeno specifico dell'ambiente di lavoro. Per questo motivo il primo criterio a cui la vicenda conflittuale deve obbedire è appunto quello di essere ambientata in un contesto lavorativo. Tuttavia è un disagio che può ripercuotersi in ogni aspetto della vita del mobbizzato, primo tra tutti la sua vita privata e famigliare. In quest'ultimo caso possono verificarsi conflitti e problemi anche dirompenti in famiglia che hanno come radice i problemi sul posto di lavoro. Si tratta di un fenomeno denominato «doppio *mobbing».*
La frequenza con cui si verificano le azioni ostili è un criterio molto importante, perché mette in luce la differenza tra un singolo atto di ostilità e un conflitto persistente e persecutorio come il *mobbing.* Infatti il *mobbing* ha radici profonde: è una strategia coerente, non una serie di azioni singole ed indipendenti, è sistematica, premeditata ai danni di una vittima ben precisa, con l'intento lesivo di distruggerla, allontanarla, degradarla. Tuttavia, ci sono singole azioni (grave demansionamento, trasferimento in un ufficio o reparto diverso, lontano da casa o difficile da raggiungere) che non possono essere considerate estemporanee: le conseguenze che ne derivano sono assolutamente durature e, a lungo termine, la percezione che la persona ha di queste azioni è tutt'altro che passeggera. Nonostante queste eccezioni è comune l'idea che la frequenza debba indicare una cadenza delle azioni ostili almeno di alcune volte al mese. Perché si possa parlare dì *mobbing* il conflitto sul lavoro deve avere una durata di almeno sei mesi; tale limite, tuttavia, può essere abbassato anche a solo tre mesi, ammesso però che la frequenza degli attacchi sia quotidiana.
Il tipo di azioni: in base alla sua esperienza pluriennale, Leymann ha elaborato una lista di 45 azioni ostili, suddivise in cinque categorie: attacchi ai contatti umani e alla possibilità di comunicare; isolamento sistematico; cambiamenti delle mansioni lavorative; attacchi alla reputazione; violenze e minacce di violenza.
Si può parlare di *mobbing* se la vittima indica di aver subito azioni riconducibili ad almeno due delle categorie sopra indicate.
Il dislivello tra antagonisti: nel *mobbing* è chiaro e percepibile un dislivello di potere tra i due attori, con la conseguenza che la vittima viene a trovarsi sempre in una posizione di svantaggio. Il mobbizzato ha l'impressione di non riuscire a difendersi, di essere in balia del suo *mobber.*

Non si tratta di posizione gerarchica all'interno dell'azienda, ma di dislivello di potere; ciò significa che il mobbizzato non ha le stesse capacità di difendersi dell'aggressore, è confinato nella posizione più debole e destinato ad una sconfitta inevitabile.
L'andamento secondo fasi successive: perché una vicenda possa essere ritenuta *mobbing,* devono essere identificabili al suo interno non solo il senso di progresso, ma anche di fasi precise cronologicamente successive. A tal proposito, per essere definita *mobbing,* una situazione vessatoria deve aver raggiunto almeno la seconda fase del c.d. «modello italiano di Ege», suddiviso in sei fasi. L'intento persecutorio: ci deve essere da parte dell'aggressore un chiaro scopo negativo nei confronti della vittima: egli deve compiere le sue azioni con un obiettivo ben preciso in mente, chiaramente ostile e negativo. L'intento persecutorio è dato da tre fattori: lo scopo politico, l'obiettivo conflittuale e la carica emotiva. Lo scopo politico è il fine ultimo per cui il *mobber* inizia la sua azione, la motivazione che lo muove, è un obiettivo a lungo termine, che permea e informa tutta l'azione strategica di *mobbing.* L'obiettivo conflittuale è invece un obiettivo a corto raggio: sono le singole azioni che vengono perpetrate di volta in volta per danneggiare la vittima ed avvicinarsi via via allo scopo politico. Infine la carica emotiva provvede a conferire allo scopo politico e all'obiettivo conflittuale la forza distruttiva necessaria.
Gli studiosi del fenomeno sembrano concordare che due sono gli imprescindibili elementi dello stesso: la reiterazione delle condotte, non necessariamente illecite se considerate in sé, per un arco di tempo apprezzabile (almeno sei mesi) e la loro intenzionalità.

3.2.5 BULLISMO

Un fenomeno collegato al mobbing è il bullismo, intendendo con tale termine tutti gli episodi di prevaricazione e disagio diffusi tra i giovani dell'età evolutiva, soprattutto tra i 7-8 anni e i 14-16 anni.
Il bullismo è definito anche mobbing scolastico, se si considera che la scuola rappresenta il "luogo di lavoro" degli studenti.
Secondo una lettura socio-psicologica del fenomeno, il bullismo è una manifestazione di un comportamento aggressivo che può essere spiegato in termini di devianza psicosociale, come un segnale comunicativo che è espressione di un malessere interiore.
L'analogia con il fenomeno del mobbing in età adulta è evidente se si considera il bullismo come una forma di prevaricazione a cui sottende un bisogno di potere e di dominio, con conseguente sensazione piacevole di controllo e sottomissione degli altri. Recare danno e sofferenza ai più deboli può essere conseguenza di una certa ostilità nei confronti dell'ambiente, spesso prodottasi in ambito familiare, che può essere amplificata da carenza di ascolto e di aiuto nei confronti del disagio dei giovani in ambiente scolastico. Anche la scuola, infatti, può svolgere un ruolo che favorisce il comportamento "bullistico" dell'allievo, ad esempio decretandone il fallimento nel rendimento scolastico senza prospettare soluzioni che rendano possibile il successo formativo (sia sul versante dei contenuti che su quello relazionale), oppure assecondandone il mancato rispetto od accettazione nel gruppo classe. Lo stile autorevole o democratico dell'insegnante risulta essere quello che ottiene migliori risultati nella gestione del gruppo e conseguentemente nella prevenzione del bullismo.

3.2.6 STRAINING

Lo *straining* nasce dall'esigenza di dare un nome preciso, nonché un profilo risarcitorio specifico, a situazioni di disagio lavorativo anche profondo e intenso, che rischiavano tuttavia di essere ingiustamente ignorate in quanto non rientranti nel *mobbing.* Il verbo inglese *to strain* significa «tendere, sforzare, distorcere, stringere, mettere sotto pressione».

Con il termine *straining,* Ege intende «una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un'azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che, oltre ad essere stressante, è caratterizzata da una durata costante»; questa forma di persecuzione viene attuata «contro una o più persone, ma sempre in maniera discriminante». In una situazione di *straining,* l'aggressore sottomette la vittima facendola cadere in una condizione particolare di stress con effetti a lungo termine; tale stress può derivare dall'isolamento fisico o relazionale, dalla mancanza di materiale per il lavoro, dalla inadeguata qualità o quantità del lavoro e così via. Condizione però necessaria è che la vittima percepisca una componente intenzionale e discriminatoria.

La vittima in questo caso è sottoposta ad azioni discriminanti che anche se non sono ripetute nel tempo finiscono per creare un forte stato di stress e di disagio nel lavoratore.

Pertanto, mentre il *mobbing* si caratterizza per una serie di condotte ostili e frequenti nel tempo, per lo *straining* è sufficiente una singola azione con effetti duraturi nel tempo, come, ad esempio, un azione di demansionamento.

Tecnicamente parlando lo *straining* si colloca a metà strada tra il *mobbing* e la costrittività organizzativa. Non è *mobbing* in quanto, come abbiamo visto, mancano la sistematicità e la frequenza delle azioni ostili; d'altra parte è qualcosa di più della costrittività organizzativa, ossia allo stress dovuto al tipo o alle condizioni di lavoro. Le vittime di *straining* infatti sono oggetto di uno stress che è forzato, cioè superiore a quello normalmente richiesto dalle loro mansioni lavorative e diretto nei loro confronti in maniera intenzionale e discriminante: in sostanza, solo a loro - siano essi una sola persona o un gruppo - viene riservato quel tipo di trattamento illecito e dannoso.

3.2.7 BENESSERE ORGANIZZATIVO

Per "benessere organizzativo" si intende l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative.

Le variabili organizzative che condizionano la "salute" di un ambiente di lavoro indicate dalla Direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni" sono:

- Ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente.
- Chiarezza degli obiettivi organizzativi e coerenza tra enunciati e pratiche organizzative.
- Riconoscimento e valorizzazione delle competenze.
- Comunicazione intraorganizzativa circolare.
- Circolazione delle informazioni.
- Prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali.
- Clima relazionale franco e collaborativo.
- Scorrevolezza operativa e supporto verso gli obiettivi.
- Giustizia organizzativa.
- Apertura all'innovazione.

- Controllo dei livelli percepiti di fatica fisica e mentale nonché di stress.
- Gestione di situazioni conflittuali manifeste o implicite.

Un'organizzazione può considerarsi in buona salute se risponde ai seguenti indicatori di benessere, rilevabili a livello individuale:

BENESSERE ORGANIZZATIVO	
INDICATORI DI BENESSERE	**RISPOSTA**
Soddisfazione per l'organizzazione	Gradimento per l'appartenenza ad un'organizzazione ritenuta di valore.
Voglia di impegnarsi per l'organizzazione	Desiderio di lavorare per l'organizzazione, anche oltre il richiesto.
Sensazione di far parte di un team	Percezione di puntare, uniti, verso un obiettivo. Percezione di una coesione emotiva del gruppo.
Voglia di andare al lavoro	Quotidiano piacere nel recarsi al lavoro.
Elevato coinvolgimento	Sensazione che, lavorando per l'organizzazione, siano soddisfatti anche bisogni personali.
Speranza di poter cambiare le condizioni negative attuali	Fiducia nella possibilità che l'organizzazione abbia la capacità di superare gli aspetti negativi esistenti.
Percezione di successo dell'organizzazione	Rappresentazione della propria organizzazione come vincente.
Rapporto tra vita lavorativa e privata	Percezione di un giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero.
Relazioni interpersonali	Soddisfazione per le relazioni interpersonali costruite sul posto di lavoro.
Valori organizzativi	Condivisione dell'operato e dei valori espressi dall'organizzazione.
Immagine del management	Fiducia nelle capacità gestionali e professionali della dirigenza (credibilità) e apprezzamento delle qualità umane e morali della dirigenza (stima).

Di seguito si riportano gli indicatori di "malessere", cioè le caratteristiche che, se presenti, segnalano che l'organizzazione avrebbe bisogno di un piano d'intervento.

BENESSERE ORGANIZZATIVO	
INDICATORI DI MALESSERE	**RISPOSTA**
Insofferenza nell'andare al lavoro	Esistenza di una difficoltà quotidiana a recarsi al lavoro.
Assenteismo	Assenze dal luogo di lavoro per periodi più o meno prolungati e comunque sistematici.
Disinteresse per il lavoro	Scarsa motivazione che può o meno esprimersi anche attraverso comportamento di scarso rispetto di regole e procedure e nella qualità del lavoro.
Desiderio di cambiare lavoro	Desiderio chiaramente collegato all'insoddisfazione per il contesto lavorativo e/o professionale in cui si è inseriti.
Alto livello di pettegolezzo	Il pettegolezzo raggiunge livelli eccessivi, tale da divenire quasi un sostituto dell'attività lavorativa.
Covare risentimento verso l'organizzazione	Il dipendente prova rancore-rabbia nei confronti della propria organizzazione fino ad esprimere un desiderio di rivalsa.
Aggressività inabituale e nervosismo	Espressione di aggressività, anche solo verbale, eccedente rispetto all'abituale comportamento della persona, che può manifestarsi anche al di fuori dell'ambito lavorativo Irritabilità.
Disturbi Psicosomatici	Classici disturbi dell'area psicosomatica (sonno, apparato digerente, ecc.).
Sentimento di inutilità	La persona percepisce la propria attività come vana, inutile, non valorizzabile.
Sentimento di irrilevanza	La persona percepisce se stessa come poco rilevante, quindi sostituibile, non determinante per lo svolgimento della vita lavorativa dell'organizzazione.
Sentimento di disconoscimento	La persona non sente adeguatamente riconosciuti né le proprie capacità né il proprio lavoro.
Lentezza nella performance	I tempi per portare a termine i compiti lavorativi si dilatano con o senza autopercezione del fenomeno.
Confusione organizzativa in termini di ruoli, compiti, ecc.	Il dipendente non ha chiaro «chi fa cosa», senza che, a volte, ciò determini disagio e desiderio di porvi rimedio.
Venir meno della propositività a livello cognitivo	E' assente sia la disponibilità ad assumere iniziative, sia il desiderio di sviluppo delle proprie conoscenze professionali.
Aderenza formale alle regole e anaffettività lavorativa	Pur svolgendo i propri compiti e attenendosi alle regole e procedure dell'organizzazione, il dipendente non partecipa emotivamente ad esse.

Qualsiasi organizzazione complessa, per quanto "sana", è inevitabilmente caratterizzata anche da un insieme di "costrizioni organizzative", che si palesano e si rendono in un certo senso necessarie in tutti quegli aspetti dell'attività lavorativa dove devono prevalere il bene e l'interesse comune e collettivo su quello personale, manifestato dal singolo lavoratore. Corrispondono all'insieme di regole, di indicazioni cogenti, di prassi positive, di richieste dall'alto, non solo inevitabili, ma anche indispensabili e pretese dagli stessi lavoratori, come elementi caratterizzanti una buona organizzazione.

Naturalmente esiste un limite sopra il quale l'insieme delle costrizioni organizzative viene percepito come un elemento fortemente negativo e stressogeno da parte dei lavoratori. Gli indicatori che aiutano ogni organizzazione complessa ad individuare tale limite sono riassumibili nei seguenti principi:

- Le regole devono essere chiare, spiegate e condivise.
- Le regole devono essere utili e la loro utilità deve essere facilmente riconducibile agli obiettivi dell'organizzazione.
- Le regole non possono essere immutabili per principio, deve sempre essere data la possibilità di individuarne altre di migliori, purché condivise.

La scuola è un'organizzazione con una struttura atipica se confrontata con le realtà produttive. Il campo dell'insegnamento ha subito notevoli mutamenti negli ultimi anni, dal punto di vista sia delle modalità organizzative che dei contenuti.

Sul versante organizzativo, il soggetto cui afferiscono le principali responsabilità nell'individuazione e nella realizzazione di opportune azioni di miglioramento, tese a ridurre il malessere organizzativo, è senz'altro la dirigenza dell'istituto: il dirigente scolastico, innanzitutto, ma anche suoi collaboratori e il DSGA. È opportuno che la loro azione si basi sui seguenti principi generali:

- Il miglioramento dell'organizzazione del lavoro è un processo che nasce all'interno dell'istituzione scolastica, con l'obiettivo di armonizzare il potenziale rappresentato dai lavoratori con le esigenze, con le regole e le priorità che la scuola si è data, con le criticità o le opportunità individuate, con i vincoli di natura contrattuale o normativa e con le istanze espresse dagli allievi e dalle loro famiglie.
- Non esistendo modelli 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.
- Un contesto lavorativo caratterizzato da un buon livello di organizzazione, 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 coerenza dei messaggi educativi, di sviluppo e ricerca didattica, di iniziative ed attività di ampliamento dell'offerta formativa, di apertura al territorio e alle scuole viciniore, con evidenti vantaggi in termini di immagine e di credibilità.

Nei confronti del corpo insegnante, che gli studi individuano come la componente scolastica più soggetta alle problematiche di stress lavoro-correlato, le azioni di miglioramento possono far capo alle seguenti aree d'intervento:

- **Area professionale**
  - Attivazione di "progetti" come occasione di realizzazione delle potenzialità individuali e di gruppo e come strumento di motivazione attraverso l'allargamento o l'arricchimento della mansione degli insegnanti interessati.

- Costruzione di un flusso di ritorno delle informazioni provenienti dagli studenti che hanno conseguito il titolo di studio rilasciato dall'istituto scolastico, per consentire un feedback agli insegnanti
- Formazione per l'apprendimento di nuove tecniche d'insegnamento, che affrontino casi reali e/o simulati di gestione della classe

- **Area interpersonale**
  - Qualificazione del lavoro d'equipe come momento di condivisione e rafforzamento della costruzione del ruolo dell'insegnante.
- **Area organizzativa**
  - Assicurare coerenza fra ruoli incentivati ed effettiva partecipazione alle attività.
  - Coinvolgere gli insegnanti nei processi decisionali.
  - Promuovere servizi di "counselling".
  - Attivare un processo di condivisione di regole da parte di tutti i soggetti scolastici.

Va sottolineato comunque il fatto che, in una scuola moderna, attiva, propositiva ed attenta al territorio, tutte le componenti scolastiche hanno un ruolo di primo piano e concorrono parimenti alla realizzazione degli obiettivi di crescita e sviluppo, sul piano dell'offerta formativa e delle opportunità. In questa prospettiva è interesse sia del dirigente scolastico sia di tutto il personale che gli interventi miranti a migliorare il benessere organizzativo considerino l'istituzione scolastica nel suo complesso, nonché tutti i ruoli e le funzioni in essa espletate e non si concentrino invece solo sul personale docente, in una prospettiva che risulterebbe miope e poco accorta.

3.3 POSTURE

Per postura si intende la posizione assunta dal corpo in un preciso momento durante lo svolgimento di un lavoro o operazione. Le posizioni abituali, spesso poco congrue, che si tengono sul lavoro o gli sforzi, fatti magari in posizioni scorrette, possono portare soprattutto a malattie a carico della colonna vertebrale.

È stato stimato che circa 100 milioni di lavoratori della Comunità Europea o hanno sofferto o soffrono di disturbi della colonna vertebrale e di questi circa il 70% sono causati, conclusati o aggravati dalle condizioni o dalle posizioni di lavoro.

È assai importante quindi dare una "educazione posturale" agli studenti abituandoli ad assumere delle posture fisiologicamente corrette durante la loro permanenza nei banchi, nei laboratori e in particolare durante le esercitazioni con VDT.

Va tenuto conto, ad esempio, che nella posizione seduta con appoggio degli arti superiori il carico dei dischi è diverso a seconda che ci sia appoggio del rachide su uno schienale in funzione dell'angolo tra il tronco e le gambe. Infatti se c'è appoggio sullo schienale di una sedia il disco è in condizioni di scarico, mentre nelle altre posizioni c'è un carico di oltre 100 kg. L'alternarsi delle diverse posizioni sedute e di queste con la posizione eretta, consente una corretta nutrizione dei dischi ed un rilassamento dei gruppi muscolari impegnati nella posizione seduta, oltre ad attivare il meccanismo di pompa muscolare che favorisce il ritorno del sangue venoso dagli arti inferiori al cuore.

Le posizioni spesso scorrette assunte in classe sono in parte condizionate da arredi inadeguati, in parte da una diseducazione posturale degli allievi.

Se si considera che un bambino in età scolare rimane in posizione seduta mediamente 10 ore al giorno, e che questa posizione, se viziata, può risultare molto dannosa per lo sviluppo della struttura vertebrale, è importante prestare la dovuta attenzione all'ergonomia di banchi e sedie, nonché al loro corretto utilizzo. Più in generale il ruolo della scuola è anche quello di promuovere

stili di vita salutari contro l'eccessiva sedentarietà che giustifica l'aumento del mal di schiena in giovane età, anche attraverso lo studio di strategie che incrementino in modo sistematico il movimento nell'ambito dell'attività scolastica.
L'altro aspetto che viene frequentemente chiamato in causa a proposito del mal di schiena è lo zaino, che molto spesso trasporta carichi sproporzionati al peso dell'allievo.
Da alcune ricerche effettuate in Italia emergono dati interessanti: gli zaini degli allievi delle scuole medie pesa mediamente 6-8 kg, con carico massimo settimanale di 11,5 kg, superando in ogni caso i limiti proposti dalla letteratura (10-15% del peso corporeo).
I dati depongono a favore della relazione tra mal di schiena e l'uso dello zaino, correlato al senso di fatica e al tempo di trasporto più che all'entità del peso, mentre non emerge un nesso con la scoliosi o altre patologie del rachide.
La variabilità dei pesi da classe a classe, da giorno a giorno ma anche tra allievi della stessa classe indirizza verso l'opportunità di responsabilizzare insegnanti, allievi e famigliari.
Gli insegnanti dovrebbero prendere in considerazione anche il fattore peso nella scelta dei testi e nell'impartire i compiti per casa, gli allievi dovrebbero imparare a selezionare e limitare il materiale a quello strettamente funzionale alla didattica, con l'eventuale supervisione dei genitori. È opportuno che i genitori siano informati anche sui requisiti che dovrebbero avere gli zaini, preferendo quelli trasportabili su ruote.
Sarebbe auspicabile che la scuola si dotasse di armadietti personali o armadi di classe dove gli allievi possano riporre in sicurezza i testi e il materiale didattico.

Misure di prevenzione e protezione

Secondo il DM 18.12.75, i banchi e le sedie devono rispondere ai requisiti di cui alle norme UNI EN 1729, che tengono conto dell'innalzamento dell'altezza media e dell'incremento dei bambini dalla conformazione fisica robusta. Il banco configurato secondo le Norme UNI si differenzia in "taglie", è adeguato anche all'utilizzo del PC, ed è conforme ai requisiti di sicurezza.
Per quanto concerne le aule di informatica, valgono i requisiti ergonomici indicati per le postazioni di lavoro negli uffici, da applicare non tanto in relazione ai rischi, non significativi per il limitato tempo di utilizzo dei PC da parte degli allievi, quanto per assicurare coerenza con le informazioni loro impartite. Peraltro l'equiparazione degli allievi a lavoratori quando impegnati al PC in aula informatica (se attività curriculare), comporta l'impegno di assicurare loro l'informazione sui rischi connessi all'uso del VDT, che può essere affidata dal SPP agli stessi insegnanti, a loro volta adeguatamente formati. Affrontare queste tematiche con gli studenti rientra peraltro tra i compiti della scuola di educazione all'uso consapevole e sicuro degli strumenti informatici.
È quindi opportuno scegliere una sedia con sedile e schienale regolabili in modo da mantenere:

- I gomiti appoggiati sul tavolo ad angolo retto.
- Le ginocchia ad angolo retto.
- I piedi sempre ben appoggiati sul pavimento o sul poggiapiedi.
- La schiena ben appoggiata allo schienale.

Se si deve stare seduti a lungo bisogna evitare:

- Di stare seduto con la schiena piegata e ingobbita.
- Di usare un tavolo senza spazio per le gambe.

Se si deve lavorare a lungo in piedi è opportuno:

- Non stare con la schiena curva.
- Alzare il piano di lavoro in modo che i gomiti siano ad angolo retto.

- Appoggiare alternativamente un piede su un rialzo.
- Non lavorare a lungo con le braccia sollevate.
- Cercare sempre di crearsi un appoggio con le braccia.

Indicazioni per la scelta e l'utilizzazione dello zaino (scheda tecnica ISPESL)

- Lo zaino deve avere: dimensioni adeguate all'utilizzatore (non deve essere troppo grande), schienale rigido e imbottito, bretelle ampie e imbottite, cintura da allacciare alla vita, maniglia per sollevarlo o trasportarlo a mano; deve essere leggero da vuoto e deve avere più comparti per distribuire meglio il contenuto.
- Lo zaino va riempito partendo dallo schienale e mettendo le cose più pesanti vicino allo stesso e poi via, via, le cose meno pesanti.
- Le bretelle vanno regolate alla stessa lunghezza affinché lo schienale sia ben aderente alla schiena e in modo che la parte inferiore dello zaino indossato non scenda al di sotto della vita.
- Nell'indossare lo zaino occorre:
  1. Prenderlo per la maniglia e posizionarlo su un piano (tavolo, banco) con le bretelle verso l'utilizzatore, nel fare questa operazione stare attenti a non flettere o ruotare la colonna vertebrale, ma, se c'è bisogno, piegarsi con le ginocchia.
  2. Avvicinarsi il più possibile al piano dove è stato poggiato lo zaino e girarsi di spalle.
  3. Infilare le bretelle senza flettere la schiena in dietro, né ruotare il tronco – se il piano è basso flettere le ginocchia per trovarsi all'altezza giusta.
- Non si deve portare lo zaino su una spalla, ma indossare sempre ambedue le bretelle; va allacciata sempre la cintura in vita (se è presente).
- Quando è possibile (quando si è fermi) è bene togliere lo zaino dalle spalle.
- Non correre con lo zaino sulle spalle, specialmente quando si scendono le scale.
- Non tirare i compagni per lo zaino.
- Controllare giornalmente il contenuto dello zaino e riempirlo solo con le cose strettamente necessarie per quel giorno di scuola.
- Nei bambini, lo zaino pieno non dovrebbe superare il 10% del loro peso.
- Se non è possibile far rientrare lo zaino nel peso previsto, è consigliabile trasportarlo con un carrellino o usare uno zaino tipo trolley.

3.4 MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI (M.M.C.)

Il D.lgs. 81/2008 e s.m.i. al Titolo VI (art. 167, 168, 169) e all'Allegato XXXIII disciplina la tutela dei lavoratori nello svolgimento di attività che comportano l'uso della forza manuale per spostare dei carichi.

Le norme del decreto si applicano "alle attività lavorative di movimentazione manuale dei carichi che comportano per i lavoratori rischi di patologie da sovraccarico biomeccanico, in particolare dorso-lombari".

Nella scuola sono presenti attività lavorative di movimentazione manuale dei carichi che comportano per i lavoratori rischi di patologie da sovraccarico biomeccanico, in particolare dorso-lombari. Sono ovunque praticate le attività di pulizia che comportano movimentazione di secchi, arredi, sacchi di rifiuti, attrezzature e materiale didattico, operazioni svolte dai collaboratori scolastici, meno frequentemente da imprese esterne.

Per movimentazione manuale dei carichi **(MMC)** s'intendono le operazioni di trasporto o di sostegno di un carico ad opera di uno o più lavoratori, comprese le azioni del sollevare, deporre, spingere, tirare, portare o spostare un carico, che, per le loro caratteristiche o in conseguenza delle condizioni ergonomiche sfavorevoli, comportano rischi di patologie da sovraccarico biomeccanico, in particolare dorso-lombari, cioè patologie delle strutture osteoarticolari, muscolotendinee e nervovascolari.

Caratteristiche del carico

La movimentazione manuale di un carico può costituire un rischio di patologie da sovraccarico biomeccanico, in particolare dorso-lombari nei seguenti casi:

- Il carico è troppo pesante.
- È ingombrante o difficile da afferrare.
- È in equilibrio instabile o il suo contenuto rischia di spostarsi.
- È collocato in una posizione tale per cui deve essere tenuto o maneggiato a una certa distanza dal tronco o con una torsione o inclinazione del tronco.
- Può, a motivo della struttura esterna e/o della consistenza, comportare lesioni per il lavoratore, in particolare in caso di urto.

Sforzo fisico richiesto

Lo sforzo fisico può presentare rischi di patologie da sovraccarico biomeccanico, in particolare dorso-lombari nei seguenti casi:

- È eccessivo.
- Può essere effettuato soltanto con un movimento di torsione del tronco.
- Può comportare un movimento brusco del carico.
- È compiuto col corpo in posizione instabile.

Caratteristiche dell'ambiente di lavoro

Le caratteristiche dell'ambiente di lavoro possono aumentare le possibilità di rischio di patologie da sovraccarico biomeccanico, in particolare dorso-lombari nei seguenti casi:

- Lo spazio libero, in particolare verticale, è insufficiente per lo svolgimento dell'attività richiesta.
- Il pavimento è ineguale, quindi presenta rischi di inciampo o è scivoloso.
- Il posto o l'ambiente di lavoro non consentono al lavoratore la movimentazione manuale di carichi a un'altezza di sicurezza o in buona posizione.
- Il pavimento o il punto di appoggio sono instabili.

- Il pavimento o il piano di lavoro presenta dislivelli che implicano la manipolazione del carico a livelli diversi.
- La temperatura, l'umidità o la ventilazione sono inadeguate.

Esigenze connesse all'attività

L'attività può comportare un rischio di patologie da sovraccarico biomeccanico, in particolare dorso-lombari se comporta una o più delle seguenti esigenze:

- Sforzi fisici che sollecitano in particolare la colonna vertebrale, troppo frequenti o troppo prolungati.
- Pause e periodi di recupero fisiologico insufficienti.
- Distanze troppo grandi di sollevamento, di abbassamento o di trasporto.
- Un ritmo imposto da un processo che non può essere modulato dal lavoratore.

Fattori individuali di rischio

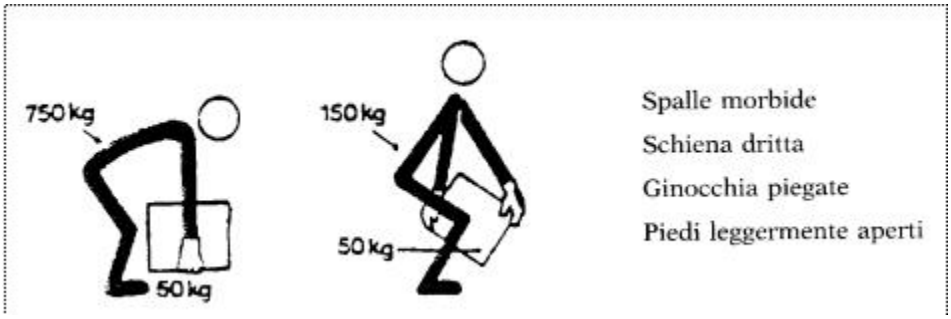
Fatto salvo quanto previsto dalla normativa vigente in tema di tutela e sostegno della maternità e di protezione dei giovani sul lavoro, il lavoratore può correre un rischio nei seguenti casi:

- Inidoneità fisica a svolgere il compito in questione tenuto altresì conto delle differenze di genere e di età.
- Indumenti, calzature o altri effetti personali inadeguati portati dal lavoratore.
- Insufficienza o inadeguatezza delle conoscenze o della formazione o dell'addestramento.

Nella pagina seguente sono riportati:

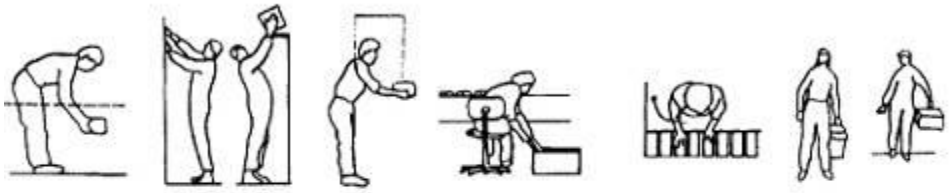
- Esempi di come si deve sollevare in maniera corretta un carico da terra;
- Esempi di posture difficili e soluzioni di sistemazioni difficili.

Per un carico di 50 Kg. la forza che viene esercitata a livello delle vertebre lombari è di 750 Kg. o 150 Kg.

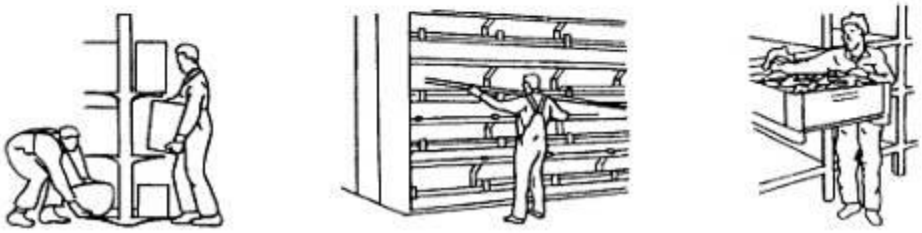


Esempi di posture difficili e soluzioni di sistemazione possibile

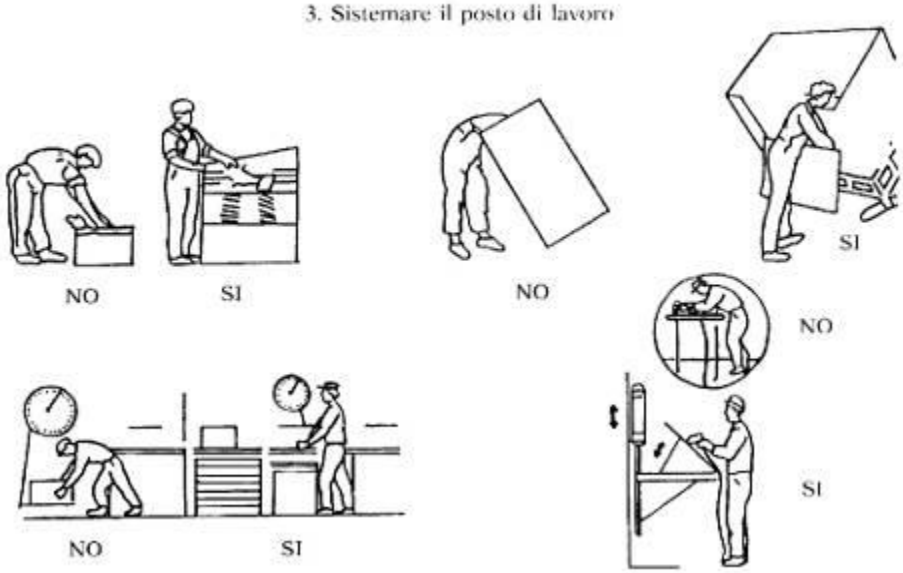
1. Posture da evitare



2. Agire sulle condizioni di stoccaggio



3. Sistemare il posto di lavoro



3.4.1 LA VALUTAZIONE DEI RISCHI SULLA M.M.C.

Sotto il profilo operativo, le norme del titolo VI si applicano a qualsiasi azione di movimentazione manuale, in particolare le procedure di valutazione dovranno rivolgersi a:

- Carichi di peso superiore a 3 kg.
- Azioni di movimentazione che vengono svolte in via occasionale (ad es. con frequenze medie di 1 volta ogni ora nella giornata lavorativa tipo).

Per le azioni di tipo occasionale, sarà possibile operare la valutazione sulla scorta del semplice superamento del valore massimo consigliato per le diverse fasce di età e sesso (25 kg. maschi, 15 kg. femmine).

La valutazione dei rischi segue i seguenti punti:

- L'individuazione dei compiti che comportano una movimentazione manuale potenzialmente a rischio (presenza di uno o più degli elementi di rischio riportati nell'allegato XXXIII).
- La meccanizzazione dei processi in cui vi sia movimentazione di carichi per eliminare il rischio;
- Laddove ciò non sia possibile, l'adozione di adeguate misure organizzative per il massimo contenimento del rischio.
- L'uso condizionato della forza manuale. In quest'ultimo caso si tratta prima di valutare l'esistenza e l'entità del rischio e di adottare le eventuali misure per il suo contenimento tenendo conto di quanto riportato nell'allegato XXXIII.
- La sorveglianza sanitaria (accertamenti sanitari preventivi e periodici) dei lavoratori addetti ad attività di movimentazione manuale.
- L'informazione e la formazione (art. 169) degli stessi lavoratori che, per alcuni versi, si struttura come un vero e proprio training di addestramento al corretto svolgimento delle specifiche manovre di movimentazione manuale, previste dal compito lavorativo.

Si tratterà, quindi, di agire su quei fattori ed elementi risultati maggiormente critici in fasi di valutazione e di ricorrere a soluzioni strutturali (diminuzione del peso, miglioramento delle zone e percorsi in cui avviene la movimentazione) e a soluzioni organizzative.

Metodo per la valutazione del rischio sulla M.M.C.

Il metodo utilizzato per la valutazione del rischio sulla Movimentazione Manuale dei Carichi è quello proposto dal NIOSH (National Institute of Occupational Safety and Health), il quale determina per ogni azione di sollevamento, il cosiddetto "limite di peso raccomandato" attraverso un'equazione che, a partire da un peso massimo sollevabile in condizioni ideali, considera una serie di elementi sfavorevoli e tratta questi ultimi con appositi fattori di demoltiplicazione (compresi tra 0 ed 1).

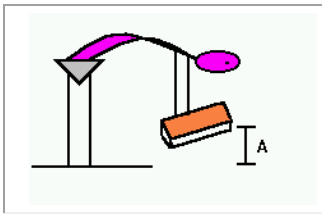
Quando l'elemento di rischio potenziale corrisponde ad una condizione ottimale, il relativo fattore assume il valore di 1 e pertanto non porta ad alcun decremento del peso ideale iniziale. Quando l'elemento di rischio è presente, il relativo fattore assume un valore inferiore a 1 e risulta tanto più piccolo quanto maggiore è l'allontanamento dalla condizione ottimale, in questo caso il peso iniziale ideale diminuisce.

Infine, quando l'elemento di rischio è considerato estremo perché si è in una condizione di assoluta inadeguatezza, il relativo fattore viene posto uguale a 0.

Modello per il calcolo del peso limite raccomandato

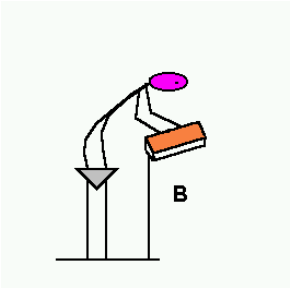
COSTANTE DI PESO (Kg)		
Età 20-60 anni	Maschi 25 Kg	Femmine 15 Kg

ALTEZZA DA TERRA DELLE MANI ALL'INIZIO DEL SOLLEVAMENTO



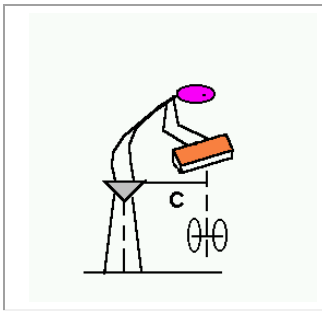
Altezza (cm)	0	25	50	75	100	125	150	>175
Fattore	0,77	0,85	0,93	1,00	0,93	0,85	0,78	0,00

DISTANZA VERTICALE DI SPOSTAMENTO DEL PESO FRA INIZIO E FINE DEL SOLLEVAMENTO



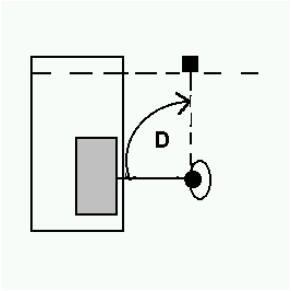
Dislocazione (cm)	25	30	40	50	70	100	170	>175
Fattore	1,00	0,97	0,93	0,91	0,88	0,87	0,86	0,00

DISTANZA ORIZZONTALE TRA LE MANI E IL PUNTO DI MEZZO DELLE CAVIGLIE DISTANZA DEL PESO DEL CORPO (DISTANZA MASSIMA RAGGIUNTA DURANTE IL SOLLEVAMENTO)



Distanza (cm)	25	30	40	50	55	60	>63
Fattore	1,00	0,83	0,63	0,50	0,45	0,42	0,00

DISLOCAZIONE ANGOLARE DEL PESO (IN GRADI)



Dislocazione angolare	0°	30°	60°	90°	120°	135°	>135°
Fattore	1,00	0,90	0,81	0,71	0,52	0,57	0,00

GIUDIZIO SULLA PRESA DI CARICO			
E	**Giudizio**	BUONO	SCARSO
	Fattore	1,00	0,90

FREQUENZA DEI GESTI IN RELAZIONE A DURATA (NUMERO ATTI AL MINUTO)								
F	**Frequenza**	0,20	1	4	6	9	12	>15
	Continuo < 1 ora	1,00	0,94	0,84	0,75	0,52	0,37	0,00
	Continuo da 1 a 2 ore	0,95	0,88	0,72	0,5	0,3	0,21	0,00
	Continuo da 2 a 8 ore	0,85	0,75	0,45	0,27	0,15	0,00	0,00

Il passo successivo consiste nel calcolare il rapporto tra peso effettivamente sollevato (numeratore) e peso limite raccomandato (denominatore) per ottenere un indicatore sintetico del rischio, denominato Indice di Sollevamento (IS):

$$\frac{\textbf{PESO SOLLEVATO}}{\textbf{PESO LIMITE RACCOMANDATO}} = \textbf{INDICE DI SOLLEVAMENTO}$$

Tale indice di rischio è minimo per valori inferiori a 1 ed inizia a diventare non trascurabile per valori superiori ad 1, quindi, tanto più alto è il valore dell'indice tanto maggiore è il rischio.

La procedura di calcolo è applicabile, quando sussistono le seguenti condizioni:

- Sollevamento di carichi svolto in posizione in piedi (non seduta o inginocchiata) in spazi non ristretti.
- Sollevamento di carichi eseguito con due mani.
- Altre attività di movimentazione manuale (trasporto, spingere o tirare) minimali.
- Adeguata frizione tra piedi (suola) e pavimento (coeff. di frizione statica > 0,4).
- Gesti di sollevamento eseguiti in modo non brusco.
- Carico non estremamente freddo, caldo, contaminato o con il contenuto instabile.
- Condizioni microclimatiche favorevoli.

Quando il lavoro viene svolto da un gruppo di addetti, con più compiti diversificati di sollevamento, per valutare il rischio si dovranno seguire procedure di analisi più articolate. In particolare per ciascuno dei compiti potranno essere calcolati gli indici di sollevamento indipendenti dalla frequenza/durata.

All'equazione originaria del NIOSH possono essere aggiunti altri fattori a cui corrisponde un ulteriore fattore di demoltiplicazione.

Questi elementi sono ancora oggetto di studio e di dibattito in letteratura; ma risulta utile applicarli nella pratica comune per migliorare la capacità di analisi in alcuni contesti quali:

- Sollevamenti eseguiti con un solo arto (applicare un fattore pari a 0,6)
- Sollevamenti eseguiti da 2 persone (applicare un fattore pari a 0,85 e considerare il peso effettivamente sollevato diviso 2).

Per sollevamenti svolti in posizione assisa e sul banco di lavoro non superare il valore di 5 kg per frequenze di 1 movimento ogni 5 minuti (diminuire il peso per frequenze superiori).

Livelli di rischio

A seguito della valutazione e del calcolo dell'Indice di Sollevamento, si stabiliscono i livelli di rischio e le conseguenti misure di tutela da adottare, come riportato di seguito:

CLASSE DI RISCHIO	MISURE DI TUTELA
BASSO **ISS < 0,75**	• **Nessuna misura specifica**
MEDIO **0,75 < ISS < 1,25** **(da tenere sotto controllo)**	• **Si consiglia la formazione/informazione del personale.** • **Attivare la sorveglianza sanitaria.**
ALTO **ISS > 1,25** **(richiede intervento)**	• **Attivare sorveglianza sanitaria** • **Formazione ed informazione del personale**

Quando l'indice sintetico di rischio è compreso tra 0,75 e 1, la situazione si avvicina ai limiti, una quota della popolazione (stimabile tra l'1% e il 10% di ciascun sottogruppo di sesso ed età) può essere non protetta e pertanto occorrono cautele anche se non è necessario uno specifico intervento. Laddove è possibile, si dovrà ridurre ulteriormente il rischio con interventi strutturali.
Il rischio è tanto più elevato quanto maggiore è l'indice. Vi è necessità di un intervento immediato per situazioni con indice maggiore di 3, in quanto la situazione può comportare un rischio notevole per quote crescenti di popolazione.

Sorveglianza sanitaria

L'articolo 168, comma 2 lettera d) del D.lgs. 81/2008 e s.m.i. prevede che il datore di lavoro sottoponga a sorveglianza sanitaria gli addetti ad attività di movimentazione manuale di carichi.
La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente e comprende:

- Accertamenti preventivi per valutare l'eventuale presenza di controindicazioni al lavoro specifico.
- Accertamenti periodici per controllare lo stato di salute del lavoratore.

Tali accertamenti comportano l'espressione di giudizi di idoneità e comprendono esami clinici, biologici ed indagini diagnostiche mirate allo specifico rischio, ossia, lesioni del rachide dorso-lombare.
Le finalità generali della sorveglianza sanitaria sono di tipo preventivo e destinate a verificare, prima dell'avvio al lavoro e poi nel tempo l'adeguatezza del rapporto tra specifica condizione di salute e specifica condizione di lavoro dei lavoratori.
Si possono individuare obiettivi più specifici della sorveglianza, quali:

- Identificare eventuali condizioni negative di salute ad uno stadio precoce al fine di prevenirne l'ulteriore decorso.
- Identificare soggetti portatori di condizioni di ipersuscettibilità per i quali vanno previste misure protettive più cautelative di quelle adottate per il resto dei lavoratori.
- Contribuire all'accuratezza della valutazione del rischio collettivo ed individuale.
- Verificare nel tempo l'adeguatezza delle misure di protezione e prevenzione e adottate.
- Raccogliere dati clinici per operare confronti tra gruppi di lavoratori nel tempo e in contesti lavorativi differenti.

In fase di assunzione si tratta di sottoporre a screening quelle patologie del rachide anche di natura non lavorativa la cui presenza potrebbe rivelarsi incompatibile con la specifica condizione di lavoro anche per i livelli di esposizione relativamente sicuri per la grande maggioranza della popolazione.

La sorveglianza sanitaria periodica ha, invece, finalità diverse e più ampie di quella preventiva. Essa va attivata per tutti i soggetti esposti a condizioni di movimentazione manuale di carichi in cui l'indice di movimentazione sia risultato, alla valutazione del rischio, superiore a 1.

La cadenza dei controlli andrà stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio e delle conoscenze relative allo stato di salute individuale e collettivo della popolazione seguita. È possibile peraltro che il medico competente scelga di adottare periodicità differenziate per i singoli soggetti. In linea di massima si stabilisce una periodicità triennale per monitorare soggetti esposti a condizioni di movimentazione con relativo indice compreso tra 1 e 3, e di età compresa tra 18 e 45 anni. Qualora l'indice fosse superiore, per il periodo necessario a ridurre il rischio lavorativo, sarà bene aumentare la frequenza dei controlli sanitari mirati (annuale e/o biennale). Per i soggetti più giovani e per gli ultracinquantenni la periodicità dei controlli dovrebbe di norma essere biennale.

Concludendo, considerando che, secondo il metodo NIOSH, la valutazione deve essere effettuata se il peso è almeno di 3 kg, movimentato almeno una volta all'ora per 8 ore, si esclude l'esistenza di un livello di rischio tale da comportare l'obbligo di assicurare misure correttive e la sorveglianza sanitaria per i collaboratori scolastici.

Il basso livello di rischio non esclude comunque il presentarsi di situazioni di disturbi alla colonna vertebrale a carico dei collaboratori scolastici, in cui l'attività lavorativa gioca un ruolo di fattore aggravante ovvero costituisce una controindicazione relativa. Sono casi che vanno comunque gestiti, con la collaborazione del medico competente, preferibilmente attraverso un processo partecipato per pervenire a soluzioni procedurali e organizzative condivise, quanto più possibile personalizzate.

Non è possibile escludere a priori, e quindi va valutata, l'esistenza di un rischio per gli addetti all'assistenza di allievi con disabilità fisica, i quali potrebbero, con maggiore probabilità, rientrare tra i lavoratori a rischio.

Esito della valutazione sulla M.M.C.

Di seguito sono riportate le schede dettagliate per la valutazione.

MANSIONE	Assistente amministrativo, collaboratore scolastico, insegnante di sostegno.
DESCRIZIONE ATTIVITA'	Carico/scarico – spostamento (arredi, attrezzature, materiale, ecc.) Spostamento ausili per la deambulazione di portatori di handicap.

Valutazione del rischio per attività di carico e scarico occasionale di materiale di cancelleria relativo a maschi (M) e femmine (F) di età compresa tra i 20-65 anni:

PESO IDEALE (KG)	PESO SOLLEVATO (KG)	NUMERO OPERATORI	NUMERO ARTI IMPIEGATI
M = 25; F = 15	MAX 8	1	2

		DATI DEL SOLLEVAMENTO	FATTORI CORRETTIVI
Altezza da terra delle mani all'inizio del sollevamento (cm)	**A**	25	0,85
Distanza verticale di spostamento del peso fra inizio e fine del sollevamento (cm)	**B**	70	0,88
Distanza orizzontale tra le mani e il punto di mezzo delle caviglie (cm)	**C**	25	1
Dislocazione angolare del peso (in gradi)	**D**	0°	1
Giudizio qualitativo sulla presa	**E**	BUONO	1
Frequenza dei gesti in relazione alla durata del sollevamento	**F**	1 VOLTA AL MESE	1
	PESO LIMITE RACCOMANDATO **(M)**		18,70 KG
	PESO LIMITE RACCOMANDATO **(F)**		11,22 KG
	INDICE DI SOLLEVAMENTO **(M)**		0,42
	INDICE DI SOLLEVAMENTO **(F)**		0,71

A seguito della valutazione del rischio, la classe di rischio o fascia di appartenenza e le misure di tutela da adottare sono le seguenti:

CLASSE DI RISCHIO	MISURE DI TUTELA
BASSO **ISS < 0,75**	○ Nessuna misura specifica

DPI da utilizzare:

- Scarpe antinfortunistiche antiscivolo.

Misure tecniche, organizzative e procedurali:

- Fornitura di ausili per la movimentazione del materiale di cancelleria.
- Informare/formare i lavoratori sui rischi derivati dalla movimentazione manuale dei carichi.

Sorveglianza sanitaria:

- Non necessaria.

Valutazione del rischio per attività di spostamento di arredi e spostamento di ausili per la deambulazione di portatori di handicap relativo a maschi (M) e femmine (F) di età compresa tra i 20-65 anni:

PESO IDEALE (KG)	PESO SOLLEVATO (KG)	NUMERO OPERATORI	NUMERO ARTI IMPIEGATI
M = 25; F = 15	MAX 10	1-2	2-4

		DATI DEL SOLLEVAMENTO	FATTORI CORRETTIVI
Altezza da terra delle mani all'inizio del sollevamento (cm)	**A**	75	1
Distanza verticale di spostamento del peso fra inizio e fine del sollevamento (cm)	**B**	25	1
Distanza orizzontale tra le mani e il punto di mezzo delle caviglie (cm)	**C**	25	1
Dislocazione angolare del peso (in gradi)	**D**	0°	1
Giudizio qualitativo sulla presa	**E**	BUONO	1
Frequenza dei gesti in relazione alla durata del sollevamento	**F**	0,20	0,95
	PESO LIMITE RACCOMANDATO **(M)**		23,75 KG
	PESO LIMITE RACCOMANDATO **(F)**		14,25 KG
	INDICE DI SOLLEVAMENTO **(M)**		0,42
	INDICE DI SOLLEVAMENTO **(F)**		0,70

A seguito della valutazione del rischio, la classe di rischio o fascia di appartenenza e le misure di tutela da adottare sono le seguenti:

CLASSE DI RISCHIO	MISURE DI TUTELA
BASSO **ISS < 0,75**	○ Nessuna misura specifica

DPI da utilizzare:

- Scarpe antinfortunistiche antiscivolo.

Misure tecniche, organizzative e procedurali:

- Fornitura di ausili per la movimentazione di arredi aventi peso superiore a 14 kg.
- Informare/formare i lavoratori sui rischi derivati dalla movimentazione manuale dei carichi.

Sorveglianza sanitaria:

- Non necessaria.

Valutazione del rischio per attività di sollevamento durante le operazioni di pulizia, relativo a maschi (M) e femmine (F) di età compresa tra i 20-60 anni.

PESO IDEALE (KG)	PESO SOLLEVATO (KG)	NUMERO OPERATORI	NUMERO ARTI IMPIEGATI
M = 25; F = 15	MAX 5	1	2

		DATI DEL SOLLEVAMENTO	FATTORI CORRETTIVI
Altezza da terra delle mani all'inizio del sollevamento (cm)	**A**	50	0,93
Distanza verticale di spostamento del peso fra inizio e fine del sollevamento (cm)	**B**	50	0,91
Distanza orizzontale tra le mani e il punto di mezzo delle caviglie (cm)	**C**	25	1
Dislocazione angolare del peso (in gradi)	**D**	0°	1
Giudizio qualitativo sulla presa	**E**	BUONO	1
Frequenza dei gesti in relazione alla durata del sollevamento	**F**	0,20	0,95
	PESO LIMITE RACCOMANDATO **(M)**		20 KG
	PESO LIMITE RACCOMANDATO **(F)**		12 KG
	INDICE DI SOLLEVAMENTO **(M)**		0,25
	INDICE DI SOLLEVAMENTO **(F)**		0,41

A seguito della valutazione del rischio, la classe di rischio o fascia di appartenenza e le misure di tutela da adottare sono le seguenti:

CLASSE DI RISCHIO	MISURE DI TUTELA
BASSO **ISS < 0,75**	○ Nessuna misura specifica

DPI da utilizzare:

- Scarpe antinfortunistiche antiscivolo.

Misure tecniche, organizzative e procedurali:

- Fornitura di ausili (carrelli) per la movimentazione dei secchi e prodotti di pulizia.
- Informare/formare i lavoratori sui rischi derivati dalla movimentazione manuale dei carichi.

Sorveglianza sanitaria:

- Non necessaria.

3.5 RISCHI SPECIFICI PER LE LAVORATRICI MADRI

Data la rilevante presenza di donne occupate con mansioni diverse nell'ambito delle istituzioni scolastiche, è importante ricordare che le lavoratrici in stato di gravidanza, puerpere o in periodo di allattamento devono essere sottoposte a particolari misure di tutela stabilite dal D.lgs. 151/2001.

Andrà pertanto effettuata una valutazione del rischio, che terrà conto non solo della presenza di agenti chimici, fisici e biologici, ma anche dei movimenti, delle posizioni di lavoro, della fatica mentale e fisica e degli altri disagi fisici e mentali connessi all'attività svolta.

Il D.lgs. 151/2001 ci fornisce un elenco non esauriente di lavori pericolosi e insalubri, agenti, processi, condizioni di lavoro che possono provocare danni alla salute della lavoratrice in stato di gravidanza e di agenti fisici che possono causare lesioni al feto e/o possono procurare il distacco della placenta. Inserisce tra i fattori nocivi anche la movimentazione manuale dei carichi. Quindi sarà necessario tener conto di tali indicazioni nell'organizzazione del lavoro. Ad esempio le collaboratrici scolastiche nelle condizioni previste non potranno essere adibite allo spostamento di suppellettili, pur compreso tra i loro compiti.

Definizioni

Ai fini dell'applicazione delle misure e delle procedure di sicurezza previste dalla Direttiva 92/85/CEE, si definisce:

- **Lavoratrice gestante** – dipendente in stato di gravidanza.
- **Lavoratrice puerpera** – dipendente che ha appena partorito.
- **Congedo di maternità** – astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice.
- **Astensione dal lavoro** – è disposta dall'Ispettorato Territoriale del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.
- **Indennità** – trattamenti economici previsti da disposizioni normative e contrattuali.

3.5.1 PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO

Di seguito vengono riportati i pericoli e le situazioni correlate cui si possono trovare esposte le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

Condizioni di lavoro

- **Orari ed organizzazione del lavoro.** L'affaticamento mentale e psichico, in genere, aumenta durante la gravidanza e nel periodo post natale a causa dei diversi cambiamenti, fisiologici e non, che intervengono. A causa della crescente stanchezza che avvertono, alcune donne gestanti o che allattano possono non essere in grado di effettuare turni irregolari o serali, lavoro notturno, straordinario. L'organizzazione dell'orario di lavoro (compresi gli intervalli di riposo, la loro frequenza e i tempi stabiliti) può ripercuotersi sulla salute della gestante e del nascituro, sul suo recupero dopo il parto o sulla sua capacità di allattare e può inoltre aumentare i rischi di stress e di patologie da stress. Inoltre, considerati i mutamenti della pressione sanguigna che possono verificarsi durante e dopo la gravidanza e il parto, la tipologia normale di pause sul lavoro può non essere adatta per le lavoratrici madri.
- **Carichi Posturali.** La fatica derivante dallo stare in piedi e da altre attività fisiche è stata spesso considerata tra le cause di aborti spontanei, parti prematuri e neonati sotto peso. Mutamenti fisiologici nel corso della gravidanza (maggiore volume sanguigno e aumento delle pulsazioni cardiache, dilatazione generale dei vasi sanguigni e possibile compressione delle vene addominali o pelviche) favoriscono la congestione periferica durante la postura eretta.

Mentre se le lavoratrici in gestazione siedono a lungo immobili il riempimento venoso nelle gambe aumenta notevolmente e può provocare una sensazione di dolore e un edema. Inoltre, è potenzialmente pericoloso lavorare in posti di lavoro ristretti e non sufficientemente adattabili, in particolare nelle ultime fasi della gravidanza, al crescente volume addominale. Ciò può determinare stiramenti o strappi muscolari e vengono in tal modo limitate la destrezza, l'agilità, il coordinamento, la velocità dei movimenti, la portata e l'equilibrio delle lavoratrici, con un rischio accresciuto d'infortunio.

- **Stress Professionale.** Le lavoratrici gestanti e puerpere possono risentire in modo particolare dello stress professionale per vari motivi:
  - durante e dopo la gestazione intervengono mutamenti ormonali, fisiologici e psicologici, in rapida successione, che possono accrescere la sensibilità allo stress, l'ansietà o la depressione in singole persone;
  - una certa insicurezza finanziaria, emotiva e l'incertezza del posto di lavoro possono derivare dai cambiamenti nella situazione economica determinati dalla gravidanza, in particolare se ciò si rispecchia nella cultura del posto di lavoro;
  - può essere difficile conciliare vita lavorativa e privata, in particolare in presenza di orari di lavoro lunghi, imprevedibili o che precludono una vita sociale oppure in presenza di altre responsabilità familiari;
  - l'eventuale esposizione a situazioni che comportano violenza sul posto di lavoro.

Un ulteriore stress da lavoro può verificarsi se una donna ha avuto problemi nel corso di precedenti gravidanze (aborti spontanei, mortinatalità o altre anomalie) la sua paura potrebbe essere aumentata a causa della pressione dei colleghi di lavoro o di altre pressioni esercitate sul posto di lavoro. Stando ad alcuni studi, allo stress è possibile fare risalire una più alta incidenza di aborti spontanei e una ridotta capacità di allattamento**.**

Agenti Fisici

- **Colpi, urti e vibrazioni.** L'esposizione regolare a colpi, urti improvvisi contro il corpo o vibrazioni a bassa frequenza può accrescere il rischio di un aborto spontaneo. Mentre un'esposizione prolungata a vibrazioni che Interessano il corpo intero possono accrescere il rischio di parto prematuro o di neonati sotto peso.
- **Rumore.** L'esposizione prolungata a rumori forti può determinare un aumento della pressione sanguigna e un senso di stanchezza. Studi sperimentali hanno evidenziato che un'esposizione prolungata del nascituro a rumori forti può avere un effetto sulle sue capacità uditive dopo la nascita e che le basse frequenze sono maggiormente suscettibili di provocare danno.
- **Radiazioni Ionizzanti.** Un'esposizione alle radiazioni ionizzanti comporta elevati rischi soprattutto per il nascituro. Sostanze contaminanti radioattive inalate o ingerite dalla madre possono passare nel latte e, attraverso la placenta, nel nascituro oppure determinare un'esposizione indiretta del bambino, tramite il contatto con la pelle della madre.
- **Sollecitazioni Termiche.** Durante la gravidanza le donne sopportano meno il calore ed è più facile che svengano o risentano di stress termici, anche l'allattamento può essere pregiudicato a causa della disidratazione da calore. Analogamente temperature molto fredde possono essere pericolose per le gestanti e i nascituri.

Agenti Biologici

Molti agenti biologici che rientrano nei tre gruppi di rischio possono interessare il nascituro in caso di infezione della madre durante la gravidanza. Essi possono giungere al bambino per via placentare mentre questo è ancora nell'utero oppure durante e dopo il parto nel corso

dell'allattamento, a seguito dello stretto contatto fisico tra madre e bambino. Agenti tipici che possono infettare il bambino in uno di questi modi sono il virus dell'epatite B, quello dell'epatite C, l'HIV (il virus dell'AIDS), l'herpes, la tubercolosi, la sifilide, la varicella e il tifo. La rosolia e la toxoplasmosi possono danneggiare il nascituro che può essere colpito anche da altri agenti biologici, ad esempio il citomegalovirus (un'infezione diffusa nella collettività umana) e la clamidia presente negli ovini. Nelle scuole, considerando il numero della popolazione scolastica, in caso di infezione il rischio di contagio è molto alto.

Agenti Chimici

È vietato l'uso di sostanze etichettate con le seguenti frasi di rischio:

- H351: sospettato di provocare il cancro
- H350: può provocare il cancro
- H340: può provocare alterazioni genetiche
- H360: può nuocere alla fertilità o al feto
- H361: sospettato di nuocere alla fertilità o al feto
- H362: può essere nocivo per i lattanti allattati al seno

Analogamente per i preparati, quando essi contengano una sostanza a concentrazione maggiore, etichettata con le suddette frasi di rischio. Alcuni agenti chimici inoltre possono penetrare attraverso la pelle ed essere assorbiti dal corpo con ripercussioni negative sulla salute, i rischi quindi, dipendono dal modo in cui esse sono utilizzate oltre che dalle loro proprietà pericolose. L'assorbimento attraverso la pelle può avvenire a seguito di una contaminazione localizzata, ad esempio nel caso di uno schizzo sulla pelle o sugli indumenti, o, in certi casi, dall'esposizione a elevate concentrazioni di vapore nell'aria.

- **Mercurio e suoi derivati.** I composti organici del mercurio possono avere effetti nocivi sul nascituro. Da studi effettuati sugli animali e dall'osservazione di pazienti umani risulta che l'esposizione a mercurio durante la gravidanza può rallentare la crescita del nascituro, perturbare il sistema nervoso e determinare l'avvelenamento della madre e del nascituro in quanto il mercurio organico passa dal sangue al latte.
- **Piombo e suoi derivati.** Tradizionalmente si associa l'esposizione delle gestanti al piombo con aborti e mortinatalità, ma non vi sono indicazioni del fatto che ciò valga ancora in presenza degli attuali standard di esposizione. Vi sono forti segnali del fatto che l'esposizione al piombo, sia intrauterina che post parto, determina problemi nello sviluppo, soprattutto a danno del sistema nervoso e degli organi emopoietici. Le donne. i neonati e i bambini in tenera età sono maggiormente sensibili al piombo che gli adulti maschi. Il piombo passa dal sangue al latte. Questo fenomeno può costituire un rischio per il bambino nell'ipotesi in cui una donna subisca una forte esposizione prima della gravidanza e durante la stessa.

Movimentazione Manuale dei Carichi

La movimentazione manuale di carichi pesanti è rischiosa per la gravidanza in quanto può determinare lesioni al feto e un parto prematuro. Il rischio dipende dallo sforzo, dal peso del carico, dal modo in cui esso viene sollevato e dalla frequenza con cui avviene il sollevamento durante l'orario di lavoro. Con il progredire della gravidanza la gestante è esposta a un rischio maggiore di lesioni. Ciò è causato dal rilassamento ormonale dei legamenti e da problemi posturali ingenerati dalla gravidanza avanzata. Vi possono essere inoltre rischi per le puerpere, ad esempio, dopo un taglio cesareo che può determinare una limitazione temporanea delle capacità di sollevamento e di movimentazione. Le madri che allattano possono trovarsi a disagio a causa del maggiore volume dei seni e della loro maggiore sensibilità.

Lavori ai Videoterminali

I livelli di radiazione elettromagnetica che possono essere generati dai videoterminali non costituiscono un rischio significativo per la salute. Non occorrono quindi misure protettive speciali per tutelare la salute delle persone da tali radiazioni. Sono stati effettuati diversi studi scientifici e non è emersa nessuna correlazione tra gli aborti o le malformazioni dei neonati e l'attività svolta al videoterminale. Il lavoro ai videoterminali può comportare, quindi, solo rischi ergonomici e posturali che potrebbero favorire l'insorgenza di disturbi dorso lombari.

3.5.2 VALUTAZIONE DEI RISCHI DELLE LAVORATRICI IN STATO DI GRAVIDANZA

Mansione: docente

1-9.

Risultanze	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio biologico: esposizione ad agenti biologici.	3	4	12	Accertarsi della propria immunità a varicella, rosolia e toxoplasmosi. Evitare il contatto con soggetti a rischio. Mansione incompatibile con il periodo di gravidanza e di allattamento. Cambio di mansione. Astensione obbligatoria dal lavoro.
Rischio chimico	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio fisico: esposizione al rumore.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio fisico: esposizione a vibrazioni meccaniche.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio fisico: esposizione a campi elettromagnetici.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio posturale: fatica derivante da posture obbligate.	3	4	12	Alternare la postura eretta a postura seduta. Mansione incompatibile con il periodo di gravidanza e compatibile con il periodo di allattamento. Cambio di mansione. Astensione obbligatoria dal lavoro.
Rischio movimentazione manuale dei carichi	1	3	3	Evitare di sollevare pesi, spingere e trasportare carichi. Mansione incompatibile con il periodo di gravidanza e compatibile con il periodo di allattamento. Cambio di mansione. Astensione obbligatoria dal lavoro.
Rischio derivante dall'utilizzo del PC	3	2	6	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio stress L-C: fatica mentale e stress legato all'attività lavorativa.	3	4	12	Cambio di mansione. Eseguire la valutazione approfondita dello stress lavoro correlato.

Mansione: docente scuola infanzia

10-18.

Risultanze	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio biologico: esposizione ad agenti biologici.	3	4	12	Accertarsi della propria immunità a varicella, rosolia e toxoplasmosi. Evitare il contatto con soggetti a rischio. Mansione incompatibile con il periodo di gravidanza e di allattamento. Cambio di mansione. Astensione obbligatoria dal lavoro.
Rischio chimico	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio fisico: esposizione al rumore.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio fisico: esposizione a vibrazioni meccaniche.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio fisico: esposizione a campi elettromagnetici.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio posturale: fatica derivante da posture obbligate.	3	4	12	Alternare la postura eretta a postura seduta. Mansione incompatibile con il periodo di gravidanza e compatibile con il periodo di allattamento. Cambio di mansione. Astensione obbligatoria dal lavoro.
Rischio movimentazione manuale dei carichi	3	3	9	Evitare di sollevare pesi, spingere e trasportare carichi. Mansione incompatibile con il periodo di gravidanza e compatibile con il periodo di allattamento. Cambio di mansione. Astensione obbligatoria dal lavoro.
Rischio derivante dall'utilizzo del PC	1	2	2	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio stress L-C: fatica mentale e stress legato all'attività lavorativa.	3	4	12	Cambio di mansione. Eseguire la valutazione approfondita dello stress lavoro correlato.

Mansione: docente di educazione fisica

19-28.

Risultanze	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio biologico: esposizione ad agenti biologici.	3	4	12	Accertarsi della propria immunità a varicella, rosolia e toxoplasmosi. Evitare il contatto con soggetti a rischio. Mansione incompatibile con il periodo di gravidanza e di allattamento. Cambio di mansione. Astensione obbligatoria dal lavoro.
Rischio chimico	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio fisico: esposizione al rumore.	2	3	6	Misure gestionali atte ad impedire urla durante l'attività sportiva. Mansione incompatibile con il periodo di gravidanza e compatibile con il periodo di allattamento. Cambio di mansione. Astensione obbligatoria dal lavoro.
Rischio fisico: esposizione a vibrazioni meccaniche.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio fisico: esposizione a campi elettromagnetici.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio posturale: fatica derivante da posture obbligate.	3	4	12	Alternare la postura eretta a postura seduta. Mansione incompatibile con il periodo di gravidanza e compatibile con il periodo di allattamento. Cambio di mansione. Astensione obbligatoria dal lavoro.
Rischio movimentazione manuale dei carichi	3	3	9	Evitare di sollevare pesi, spingere e trasportare carichi. Mansione incompatibile con il periodo di gravidanza e compatibile con il periodo di allattamento. Cambio di mansione. Astensione obbligatoria dal lavoro.
Rischio derivante dall'utilizzo del PC	3	2	6	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio stress L-C: fatica mentale e stress legato all'attività lavorativa.	3	4	12	Cambio di mansione. Eseguire la valutazione approfondita dello stress lavoro correlato.
Rischio infortunistico: interazioni meccaniche.	3	3	9	Mansione incompatibile con il periodo di gravidanza e compatibile con il periodo di allattamento. Cambio di mansione. Astensione obbligatoria dal lavoro.

Mansione: docente di sostegno

29-38.

Risultanze	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio biologico: esposizione ad agenti biologici.	3	4	12	Accertarsi della propria immunità a varicella, rosolia e toxoplasmosi. Evitare il contatto con soggetti a rischio. Mansione incompatibile con il periodo di gravidanza e di allattamento. Cambio di mansione. Astensione obbligatoria dal lavoro.
Rischio chimico	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio fisico: esposizione al rumore.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio fisico: esposizione a vibrazioni meccaniche.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio fisico: esposizione a campi elettromagnetici.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio posturale: fatica derivante da posture obbligate.	3	4	12	Alternare la postura eretta a postura seduta. Mansione incompatibile con il periodo di gravidanza e compatibile con il periodo di allattamento. Cambio di mansione. Astensione obbligatoria dal lavoro.
Rischio movimentazione manuale dei carichi	2	3	6	Evitare di sollevare pesi, spingere e trasportare carichi. Mansione incompatibile con il periodo di gravidanza e compatibile con il periodo di allattamento. Cambio di mansione. Astensione obbligatoria dal lavoro.
Rischio derivante dall'utilizzo del PC	2	2	4	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio stress L-C: fatica mentale e stress legato all'attività lavorativa.	3	4	12	Cambio di mansione. Eseguire la valutazione approfondita dello stress lavoro correlato.
Rischio infortunistico: situazione che si potrebbe configurare nell'attività di assistenza di disabili psichiatrici.	4	3	12	Mansione incompatibile con il periodo di gravidanza e compatibile con il periodo di allattamento. Cambio di mansione. Astensione obbligatoria dal lavoro.

Mansione: collaboratrice scolastica

39-47.

Risultanze	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio biologico: esposizione ad agenti biologici.	3	4	12	Accertarsi della propria immunità a varicella, rosolia e toxoplasmosi. Evitare il contatto con soggetti a rischio. Mansione incompatibile con il periodo di gravidanza e di allattamento. Cambio di mansione. Astensione obbligatoria dal lavoro.
Rischio chimico: dovuto all'utilizzo dei prodotti di pulizia.	2	3	6	Evitare l'utilizzo delle sostanze chimiche pericolose. Mansione incompatibile con il periodo di gravidanza e di allattamento. Cambio di mansione. Astensione obbligatoria dal lavoro.
Rischio fisico: esposizione al rumore.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio fisico: esposizione a vibrazioni meccaniche.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio fisico: esposizione a campi elettromagnetici.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio posturale: fatica derivante da posture obbligate.	3	4	12	Alternare la postura eretta a postura seduta. Mansione incompatibile con il periodo di gravidanza e compatibile con il periodo di allattamento. Cambio di mansione. Astensione obbligatoria dal lavoro.
Rischio movimentazione manuale dei carichi	3	3	9	Evitare di sollevare pesi, spingere e trasportare carichi. Mansione incompatibile con il periodo di gravidanza e compatibile con il periodo di allattamento. Cambio di mansione. Astensione obbligatoria dal lavoro.
Rischio stress L-C: fatica mentale e stress legato all'attività lavorativa.	3	2	6	Evitare turni di lavoro pesanti. Eseguire la valutazione approfondita dello stress lavoro correlato.
Rischio infortunistico: situazione che si potrebbe configurare durante le attività di pulizia.	2	3	6	Vietare l'uso delle scale. Evitare di eseguire lavori di pulizia. Mansione incompatibile con il periodo di gravidanza e compatibile con il periodo di allattamento. Cambio di mansione. Astensione obbligatoria dal lavoro.

Mansione: personale amministrativo

48-56.

Risultanze	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio biologico: esposizione ad agenti biologici.	2	4	8	Accertarsi della propria immunità a varicella, rosolia e toxoplasmosi. Evitare il contatto con soggetti a rischio. Mansione incompatibile con il periodo di gravidanza e di allattamento. Cambio di mansione. Astensione obbligatoria dal lavoro.
Rischio chimico	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio fisico: esposizione al rumore.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio fisico: esposizione a vibrazioni meccaniche.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio fisico: esposizione a campi elettromagnetici.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio posturale: fatica derivante da posture obbligate.	3	4	12	Alternare la postura eretta a postura seduta. Mansione incompatibile con il periodo di gravidanza e compatibile con il periodo di allattamento. Cambio di mansione. Astensione obbligatoria dal lavoro.
Rischio movimentazione manuale dei carichi	1	3	3	Evitare di sollevare pesi, spingere e trasportare carichi. Mansione incompatibile con il periodo di gravidanza e compatibile con il periodo di allattamento. Cambio di mansione. Astensione obbligatoria dal lavoro.
Rischio stress L-C: fatica mentale e stress legato all'attività lavorativa.	3	2	6	Evitare turni di lavoro pesanti. Eseguire la valutazione approfondita dello stress lavoro correlato.
Rischio derivante dall'utilizzo del PC	4	3	12	Effettuare il lavoro al videoterminale non superando le 20 ore settimanali. Prevedere pause di almeno 15' ogni 120' di applicazione continuativa al VDT. All'occorrenza aumentare l'intervallo della pausa. Mansione incompatibile con il periodo di gravidanza e compatibile con il periodo di allattamento. Cambio di mansione. Astensione obbligatoria dal lavoro.

Gli stessi criteri vanno applicati anche nel caso di studentesse in stato di gravidanza che potrebbero essere esonerate da alcune attività di laboratorio o dalle esercitazioni di educazione fisica.

Riepilogo dell'analisi delle principali mansioni a rischio

MANSIONE	ESPOSIZIONE PERICOLOSA E FATTORE DI RISCHIO	RIFERIMENTO D.LGS. 151/01	PERIODO DI ASTENSIONE
Docente	Esposizione ad agenti biologici	Allegato B, lettera A, punto 1b)	○ Durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto
	Fatica mentale e fisica	Allegato C, lettera A punto 1g)	○ Durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto
Docente scuola dell'infanzia	Posture incongrue	Allegato A, lettera G	○ Durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro
	Esposizione ad agenti biologici	Allegato B, lettera A, punto 1b)	○ Durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto
	Movimentazione manuale dei carichi	Allegato C, lettera A punto 1b)	○ Durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro
	Fatica mentale e fisica	Allegato C, lettera A punto 1g)	○ Durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto
Docente di sostegno	Assistenza ai disabili	Allegato A, lettera L Allegato B, lettera A, punto 1b) Allegato C, lettera A punto 2	○ Durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto
	Movimentazione manuale dei carichi	Allegato C, lettera A punto 1b)	○ Durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro
	Fatica mentale e fisica	Allegato C, lettera A punto 1g)	○ Durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto
Docente di educazione fisica	Esposizione ad agenti fisici	Allegato C, lettera A punto 1a) e 1g)	○ Durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto
Collaboratrice scolastica	Esposizione ad agenti biologici	Allegato B, lettera A, punto 1b)	○ Durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto
	Esposizione ad agenti chimici	Allegato C, lettera A punto 3b)	○ Durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto
	Uso di scale	Allegato A, lettere E	○ Durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro
	Movimentazione manuale dei carichi	Allegato A, lettere F Allegato C, lettera A punto 1b)	○ Durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro
	Fatica mentale e fisica	Allegato C, lettera A punto 1g)	○ Durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto
Personale amministrativo	Posture incongrue per impiego al VDT.	Allegato A, lettere B	○ Durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto
	Fatica mentale e fisica	Allegato C, lettera A punto 1g)	○ Durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto

3.5.3 PROCEDURA PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI IN STATO DI GRAVIDANZA

La lavoratrice, per poter accedere ai diritti stabiliti dalla legge, deve segnalare al datore di lavoro la propria condizione, presentando il certificato medico che attesti lo stato di gravidanza, la data dell'ultima mestruazione e la data presunta del parto.

Il dirigente scolastico è tenuto ad allontanare immediatamente la dipendente da un'eventuale situazione valutata preventivamente a rischio, provvedendo ad assegnarla ad altra mansione compatibile, dandone comunicazione all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL).

La mansione alternativa può essere anche di qualifica inferiore senza che la dipendente perda il diritto alla retribuzione relativa alla mansione precedente (art. 7 del D.lgs. 151/2001).

Qualora il dirigente scolastico non abbia la possibilità di procedere ad un cambio di mansione, deve darne immediata comunicazione all'ITL che attiva la procedura per l'astensione anticipata dal lavoro ai sensi dell'art. 17 lettera b) e c) del medesimo decreto.

Tale astensione, oltre ad interessare il periodo della gravidanza, può, in alcune situazioni di rischio, estendersi fino a sette mesi dopo il parto.

Il dirigente scolastico deve trasmettere all'ITL i seguenti documenti:

- Certificato medico di gravidanza prodotto dalla lavoratrice.
- Estratto del documento di valutazione dei rischi riferito alle lavoratrici madri.
- Dichiarazione nella quale si vanno a precisare i motivi dell'impossibilità allo spostamento di mansione.

L'iter di richiesta di astensione anticipata dal lavoro giustificata da problemi connessi alla gravidanza configura un procedimento che fa capo all'ASL ma non richiede alcun intervento da parte del dirigente scolastico.

Quando il lavoro non comporta rischi particolari e la gravidanza prosegue senza problemi, la norma prevede un periodo di astensione obbligatoria che inizia due mesi prima del parto e termina tre mesi dopo.

La dipendente interessata può richiedere al dirigente scolastico e all'INPS di ridurre ad un mese il periodo d'interdizione obbligatoria prima del parto per estenderlo fino a quattro mesi dopo, purché tale scelta non sia di danno per sé o per il nascituro.

La richiesta deve essere accompagnata da idonea certificazione che attesti l'assenza di controindicazioni, costituita da:

- Certificato di un ginecologo appartenente al Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.
- Certificato del medico competente aziendale (solo se la lavoratrice è sottoposta a sorveglianza sanitaria obbligatoria), ovvero dichiarazione rilasciata dal dirigente scolastico.

Questa scelta non è esercitabile da chi ha già ottenuto l'interdizione anticipata dal lavoro.

Rientro al lavoro

La ripresa dell'attività lavorativa può avvenire in diversi momenti.

- **Nei primi sette mesi dopo il parto**: la lavoratrice non può essere esposta a lavori a rischio per il puerperio o l'allattamento.
- **Periodi di riposo**: durante il 1° anno di vita del bambino la lavoratrice ha diritto a due periodi di riposo di un'ora ciascuno. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. I periodi di riposo sono considerati ore lavorative anche agli effetti della retribuzione e comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'Azienda. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati.

- **Allattamento oltre al 7° mese**: in questo caso è consigliabile richiedere una certificazione del pediatra di libera scelta, rinnovabile periodicamente, da inviare al Medico Competente per la formulazione di un giudizio di idoneità che preveda la non esposizione ad attività lavorative a rischio per l'allattamento e che copra la durata dello stesso. Alla sospensione la lavoratrice verrà sottoposta a controllo sanitario per la verifica dell'idoneità alla mansione.

Compiti del Servizio di Prevenzione

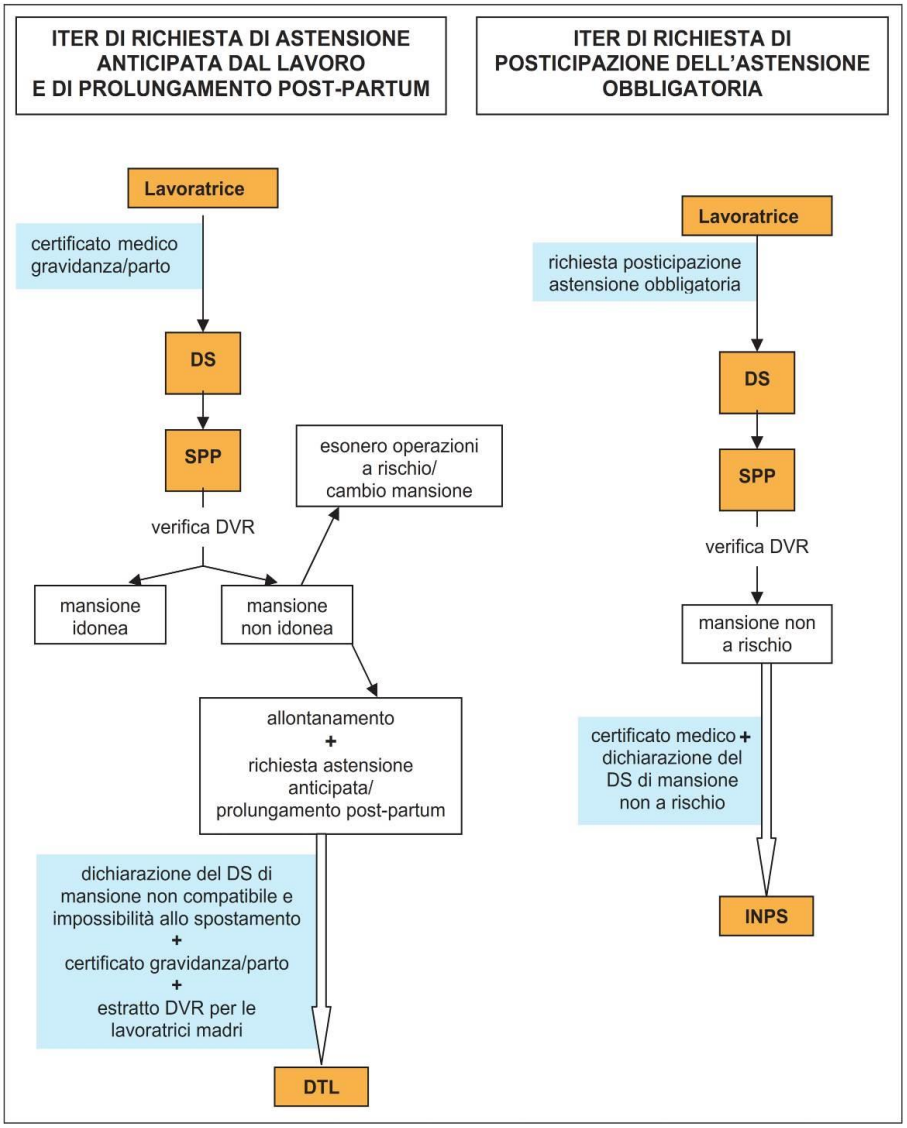
Il SPP deve gestire i seguenti tre processi:

- Valutazione del rischio.
- Definizione delle procedure gestionali.
- Informazione del personale.

Relativamente alla valutazione, dovrà coinvolgere tutte le figure interessate (MC se nominato e RLS) per condividere i criteri.

Nel DVR dovranno essere esplicitate le mansioni incompatibili con lo stato di gravidanza e quelle compatibili, eventualmente con l'esclusione di alcune operazioni.

Il seguente schema riproduce l'iter autorizzativo e i compiti dei soggetti coinvolti.



3.6 VALUTAZIONE DEI RISCHI RIFERITA ALLE MANSIONI SVOLTE IN AMBITO SCOLASTICO

Sono stati analizzati e valutati i rischi connessi alle seguenti mansioni:

- Dirigente Scolastico
- Docente
- Docente di scienze motorie
- Docente di sostegno
- Direttore dei S.G.A.
- Assistente Amministrativo
- Collaboratore scolastico
- Attività ginnica o sportiva

3.6.1 MANSIONE DI DIRIGENTE SCOLASTICO

Il ruolo dei Capi d'Istituto, nel corso del tempo, ha subito importanti trasformazioni, soprattutto a partire dal 1997, quando è stata emanata la legge sull'Autonomia scolastica.

Funzioni, compiti e competenze dei D.D.S.S., nella scuola dell'Autonomia, sino all'approvazione della legge n. 107/2015, sono stati definiti e regolati dalla legge n. 59/97, dal D.lgs. n. 59/98, dal DPR n. 275/99 e dal D.lgs. n. 165/01, secondo cui il Dirigente ha la rappresentanza legale dell'Istituto, rappresenta l'unitarietà dell'Istituzione ed è responsabile della gestione della stessa.

Nello specifico, le suddette norme prevedono che il D.S.:

- Gestisca unitariamente la scuola
- Rappresenti legalmente l'istituzione che dirige
- Gestisca le risorse finanziarie, umane e strumentali
- Diriga e coordini le risorse umane
- Organizzi le attività scolastiche in base a criteri di efficacia ed efficienza
- Assicuri la qualità della formazione, la collaborazione culturale, professionale, sociale ed economica del territorio interagendo con gli Enti locali, la libertà di scelta educativa delle famiglie e il diritto di apprendimento.

Compiti specifici derivanti dalla gestione della Scuola sono:

- La presidenza del Collegio dei Docenti, dei Consigli di Classe, del Comitato di valutazione e della Giunta esecutiva del Consiglio di Istituto.
- L'esecuzione delle delibere di questi collegi.
- Il mantenimento dei rapporti con l'autorità scolastica centrale e periferica (Ministero e Provveditorato).
- La formazione delle classi, il ruolo docenti, il calendario delle lezioni (insieme al Collegio dei Docenti).

Le competenze e i compiti, sopra descritti, sono stati potenziati dalla Legge n. 107/2015 che, si legge al Comma 1, dà piena attuazione all'Autonomia delle Istituzioni scolastiche.

Le competenze e i compiti del D.S., descritte sinteticamente nel comma 78 della suddetta legge, proseguono nel solco tracciato dalle norme sopra citate:

"il dirigente scolastico, nel rispetto delle competenze degli organi collegiali, fermi restando i livelli unitari e nazionali di fruizione del diritto allo studio, garantisce un'efficace ed efficiente gestione delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e materiali, nonché gli elementi comuni del sistema scolastico pubblico, assicurandone il buon andamento. A tale scopo, svolge compiti di direzione, gestione, organizzazione e coordinamento ed è responsabile della gestione delle risorse finanziarie e strumentali e dei risultati del servizio secondo quanto previsto dall'articolo 25 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché della valorizzazione delle risorse umane."

Le novità più rilevanti sono introdotte, invece, dai commi 4, 79, 80 e 127. Il comma 4 prevede che il Dirigente definisca gli indirizzi, per le attività della scuola e delle scelte di gestione e amministrazione, da seguire nell'elaborazione del Piano triennale dell'offerta formativa (PTOF).
I commi 79 e 80 prevedono che siano i DS a coprire i posti dell'organico dell'autonomia, prioritariamente posti comuni e di sostegno, proponendo incarichi triennali ai docenti di ruolo assegnati all'ambito territoriale di riferimento. La proposta di incarico ai docenti viene formulata in coerenza con il PTOF e sulla base del curriculum, delle esperienze e delle competenze professionali e anche di un colloquio.
Il comma 127 attribuisce, infine, al DS il compito di valorizzare il merito dei docenti di ruolo tramite l'assegnazione di una somma di denaro, retribuita dall'apposito fondo previsto dal comma 126. I criteri per individuare gli insegnanti più meritevoli vengono stabiliti dal Comitato di valutazione (comma 129).

Nella mansione di dirigente scolastico incidono pesantemente:

- La frustrazione derivante da rapporti fortemente gerarchizzati con l'amministrazione centrale.
- L'impatto con continue pastoie burocratiche, che rendono difficile la gestione dell'istituto.
- La delicatezza dei vari rapporti relazionali da intrattenere con le varie figure (personale scolastico, alunni, genitori, Enti locali ecc.).
- Difficoltà a garantire la funzionalità del servizio, spesso a causa di carenze strutturali e scarse risorse umane e strumentali.
- Incremento dei carichi di lavoro e delle responsabilità da assumere, ai quali non fa riscontro un aumento di riconoscimento (sociale/giuridico/economico).

57.

Mansione di Dirigente Scolastico	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio stress lavoro-correlato: dovuto dall'impatto con continue pastoie burocratiche, che rendono difficile la gestione dell'Istituto; dai rapporti relazionali, a volte difficili, con provveditorato, docenti e genitori. Dovuto anche da un possibile incremento del carico di lavoro e delle responsabilità da assumere, ai quali non fa riscontro un aumento di riconoscimento.	4	3	12	Miglioramento dell'organizzazione e della gestione dell'attività lavorativa. Individuare collaboratori, fiduciari a cui delegare compiti di responsabilità. Prescrivere procedure per la gestione del pubblico (rispetto degli orari di ricevimento). Valutazione del rischio stress lavoro-correlato, attivazione delle misure correttive e monitoraggio delle criticità rilevate. Workshop su tecniche di training autogeno, autocontrollo, gestione dei conflitti etc.. Organizzazione di corsi per l'apprendimento della gestione manageriale, tecniche di comunicazione interna e di problem-solving. Controllo dei livelli percepiti di fatica fisica e mentale nonché di stress. Gestione di situazioni conflittuali.

58-59.

Mansione di Dirigente Scolastico	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio burn-out: affaticamento fisico ed emotivo; atteggiamento distaccato e apatico nei rapporti interpersonali; sentimento di frustrazione per la mancata realizzazione delle proprie aspettative.	3	3	9	Interventi di miglioramento socio-istituzionale sull'organizzazione e sull'ambiente di lavoro. Intervento psicoterapeutico volto a perseguire quattro obiettivi: 1. Diminuire la componente onirico-idealista rispetto al proprio lavoro, ridimensionando le proprie aspettative e riconducendole a un piano più attinente alla realtà; 2. Evidenziare gli aspetti positivi del lavoro e non concentrarsi solo su quelli negativi; 3. Coltivare interessi al di fuori dal lavoro per distrarsi e non focalizzare l'attenzione esclusivamente sui problemi professionali; 4. Condividere lo stress con amici e colleghi ed eventualmente rivolgersi a specialisti in ambito medico-psicologico. Organizzazione di workshop che favoriscano l'apprendimento di nuove tecniche manageriali, affrontino casi reali e simulati nella gestione dell'attività, insegnino a costituire e ad avvalersi di gruppi di auto-aiuto per condividere esperienze. Workshop su tecniche di training autogeno, autocontrollo, gestione dei conflitti etc. Organizzazione di corsi per l'apprendimento della gestione manageriale, tecniche di comunicazione interna e di problem-solving. Controllo dei livelli percepiti di fatica fisica e mentale nonché di stress. Gestione di situazioni conflittuali. Seguire corsi di formazione con esperti, al fine di essere informati sul rischio professionale specifico di usura psicofisica.
Rischio VDT: dovuto principalmente dall'utilizzo sistematico o abituale del videoterminale, che può indurre a disturbi muscolo scheletrici e/o all'affaticamento visivo. Dall'indagine effettuata non risulta essere superata la soglia delle 20 ore settimanali all'utilizzo del VDT.	3	3	9	Effettuare pause all'uso del VDT di 15 minuti ogni 120 minuti di lavoro. Ogni 20' di lavoro al VDT fermarsi per 20" osservando un oggetto posto ad una distanza di 20 m. Durante lo svolgimento del lavoro, praticare semplici esercizi di rilassamento, stiramento e rinforzo della muscolatura. Evitare fastidiosi riflessi orientando adeguatamente il monitor rispetto alla fonte di luce naturale ed artificiale. Utilizzare arredi conformi alle norme di sicurezza, realizzate secondo i principi di ergonomia. Adottare posture corrette. Seguire corsi di formazione sui rischi specifici.

60-65.

Mansione di Dirigente Scolastico	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio posturale: fatica derivante da posture obbligate, posture scorrette o dall'utilizzo di arredi non conformi, che possono indurre a patologie di natura muscolo scheletrica.	2	3	6	Alternare la postura eretta a postura seduta. Utilizzare arredi conformi alle norme di sicurezza, realizzate secondo i principi dell'ergonomia. Adottare posture corrette. Praticare attività ginnica correttiva. Seguire corsi di formazione sui rischi specifici. Nel caso di uso sistematico o abituale al VDT, effettuare pause di 15" ogni 120" di lavoro.
Rischio infortuni in itinere: dovuti da spostamenti, durante le ore lavorative, per commissioni di tipo amministrativo. Sono inclusi gli spostamenti casa/lavoro e viceversa.	2	4	8	Non assumere alcool, droghe o medicinali che potrebbero indurre alla sonnolenza prima di mettersi alla guida. Non mettersi alla guida in caso di stanchezza fisica/mentale. Sottoporre l'autovettura a regolari interventi di manutenzione. Copertura assicurativa per incidenti stradali e investimento. Seguire corsi di formazione sui rischi specifici.
Rischio fisico: esposizione al rumore derivato dall'eventuale presenza di stampanti e server rumorosi. Ciò può provocare difficoltà alla concentrazione, affaticamento mentale e mal di testa. Dall'indagine effettuata risulta che il livello di esposizione al rumore è inferiore ai valori limite di azione: Lex,8h < 80 [dB(A)] Ppeak < 112 Pa [135 dB(C) riferito a 20 µPa.	2	2	4	Predisporre tutti gli interventi tecnici, organizzativi e procedurali concretamente attuabili al fine di ridurre al minimo gli eventuali rischi derivanti dall'esposizione al rumore, come confinare le macchine rumorose (stampanti e fotocopiatrici) in un apposito ambiente. Non sono previste specifiche misure correttive. Informazione e formazione dei lavoratori sui rischi specifici.
Rischio fisico: esposizione a vibrazioni meccaniche.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio fisico: esposizione a campi elettromagnetici.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio chimico: dovuto principalmente dalla potenziale inalazione di polvere di toner delle stampanti laser e fotocopiatori presenti.	3	3	9	Predisporre tutti gli interventi tecnici, organizzativi e procedurali concretamente attuabili al fine di ridurre il rischio derivato dall'esposizione al toner, come confinare le stampanti e le fotocopiatrici in un apposito ambiente. In caso di manipolazione di cartucce di tonner utilizzare guanti e mascherina. Informazione e formazione dei lavoratori sui rischi specifici.

66-69.

Mansione di Dirigente Scolastico	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio elettrico: contatto accidentale, diretto o indiretto, con elementi o parti in tensione, durante l'utilizzo di apparecchiature elettriche.	2	4	8	Eseguire la manutenzione periodica dell'impianto elettrico atta a verificare l'efficienza dei dispositivi di sicurezza quali gli interruttori differenziali-magnetotermici. Eseguire gli interventi di verifica dell'impianto di messa terra e dell'impianto contro le scariche atmosferiche, in conformità alle disposizioni di legge. Stesura di procedure specifiche per l'utilizzo di apparecchiature elettriche. Informazione e formazione dei lavoratori sui rischi specifici.
Rischio aggressione: lesioni fisiche e traumi psicologici.	3	3	9	Miglioramento dell'organizzazione del lavoro al fine di garantire una più attenta vigilanza degli accessi. Predisposizione di un Team addestrato alla gestione delle situazioni a rischio. Informazione di tutti i dipendenti sulle procedure da rispettare e da attivare in caso di eventi violenti. Approfondimento del rischio aggressione della sua individuazione rilevazione e valutazione quale rischio professionale. Acquisizione di specifiche tecniche ai fini di prevenire e gestire situazioni critiche a rischio di aggressione. Acquisizione di conoscenze e di modalità di gestione di situazioni critiche e al controllo di utenti aggressivi. Seguire corsi di formazione sui rischi specifici.
Rischio infortunistico: si possono verificare soprattutto a causa della non adeguatezza degli ambienti (scale sdrucciolevoli, arredi spigolosi, ecc.)	3	3	9	Chiedere all'amministrazione competente interventi risolutivi per eliminare o ridurre le fonti di rischio. Non correre o camminare frettolosamente durante gli spostamenti. Percorrere con calma le rampe di scale. Informazione e formazione sui rischi specifici.
Rischio biologico: rischio ambientale ed occupazionale proveniente dalla presenza di microrganismi (virus, batteri, funghi, rickettsie, ecc.), di allergeni di origine biologica (funghi, aeroallergeni, acari, forfore, ecc.) ed anche di sottoprodotti della crescita microbica (endotossine e micotossine), che possono essere presenti nell'aria, negli impianti idrici e aeraulici, su superfici contaminate e che possono provocare ai lavoratori infezioni, allergie, intossicazioni.	3	3	9	Attivare un programma di profilassi, atto ad impedire la diffusione di malattie infettive. Tinteggiatura periodica delle pareti. Provvedere spesso ad una idonea ventilazione degli ambienti e ad adeguati ricambi d'aria. I sistemi di distribuzione e raccolta idrica devono essere periodicamente ispezionati, controllati e sanificati. Si deve provvedere alla generale pulizia e alla sanificazione, di certificata efficacia, dell'aria ambiente e degli arredi nonché, alla sanificazione degli impianti idrici e aeraulici.

3.6.2 MANSIONE DI DOCENTE

Le attività esercitate dai docenti si distinguono in:

- Attività didattica teorica in aula.
- Attività didattica di scienze motorie.
- Attività di assistenza e/o sostegno agli alunni diversamente abili.

70.

Mansione di docente: attività didattica teorica in aula	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio stress lavoro-correlato: dovuto dal sovraffollamento delle aule e dai rapporti relazionali, a volte difficili, con colleghi, dirigente, alunni e genitori.	4	3	12	Miglioramento dell'organizzazione del lavoro e nella costituzione delle classi. Valutazione del rischio stress lavoro-correlato, attivazione delle misure correttive e monitoraggio delle criticità rilevate. Istituire corsi di formazione con esperti, al fine di: rendere edotti i docenti sul rischio professionale specifico di usura psicofisica nelle helping profession; illustrare i cofattori di rischio extraprofessionali (es. gestione tempo libero); favorire "auto-aiuto" e monitoraggio individuale del rischio; incentivare i docenti a condividere lo stress e parlarne anziché isolarsi e deprimersi; illustrare i diritti e gli strumenti normativi per tutelare la salute dei lavoratori; illustrare le reazioni di adattamento positive e quelle negative. Tutelare la salute del lavoratore ricorrendo appropriatamente alla commissione medica di verifica (CMV). Organizzazione di workshop che favoriscano l'apprendimento di nuove tecniche d'insegnamento, affrontino casi reali e simulati nel gestire una classe, insegnino a costituire e avvalersi di gruppi di auto-aiuto per condividere esperienze. Organizzazione di corsi su stili d'insegnamento da adottare. Workshop su tecniche di training autogeno, autocontrollo, gestione dei conflitti etc.. Organizzazione di corsi per l'apprendimento della gestione manageriale di una classe, tecniche di comunicazione interna e di problem-solving, coinvolgimento degli insegnanti nel processo di decision-making, attivazione di servizi di counselling. Controllo dei livelli percepiti di fatica fisica e mentale nonché di stress. Gestione di situazioni conflittuali manifeste o implicite.

71.

Mansione di docente: attività didattica teorica in aula	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio burn-out: affaticamento fisico ed emotivo; atteggiamento distaccato e apatico nei confronti degli studenti, dei colleghi e nei rapporti interpersonali; sentimento di frustrazione per la mancata realizzazione delle proprie aspettative.	3	3	9	Interventi di miglioramento socio-istituzionale sull'organizzazione e sull'ambiente di lavoro. Intervento psicoterapeutico volto a perseguire quattro obiettivi: 1. Diminuire la componente onirico-idealista rispetto al proprio lavoro, ridimensionando le proprie aspettative e riconducendole a un piano più attinente alla realtà; 2. Evidenziare gli aspetti positivi del lavoro e non concentrarsi solo su quelli negativi; 3. Coltivare interessi al di fuori dal lavoro per distrarsi e non focalizzare l'attenzione esclusivamente sui problemi professionali; 4. Lavorare in compagnia di altre persone per non sentirsi soli. Condividere lo stress con amici e colleghi ed eventualmente rivolgersi a specialisti in ambito medico-psicologico. Organizzazione di workshop che favoriscano l'apprendimento di nuove tecniche d'insegnamento, affrontino casi reali e simulati nel gestire una classe, insegnino a costituire e ad avvalersi di gruppi di auto-aiuto per condividere esperienze. Organizzazione di corsi su stili d'insegnamento da adottare. Workshop su tecniche di training autogeno, autocontrollo, gestione dei conflitti etc. Organizzazione di corsi per l'apprendimento della gestione manageriale di una classe, tecniche di comunicazione interna e di problem-solving, coinvolgimento degli insegnanti nel processo di decision-making, attivazione di servizi di counselling. Istituire corsi di formazione con esperti, al fine di: rendere edotti i docenti sul rischio professionale specifico di usura psicofisica nelle helping profession; illustrare i cofattori di rischio extraprofessionali (es. gestione tempo libero); favorire "auto-aiuto" e monitoraggio individuale del rischio; incentivare i docenti a condividere lo stress e parlarne anziché isolarsi e deprimersi; illustrare i diritti e gli strumenti normativi per tutelare la salute dei lavoratori; illustrare le reazioni di adattamento positive e quelle negative. Tutelare la salute del lavoratore ricorrendo appropriatamente alla commissione medica di verifica (CMV).

72-75.

Mansione di docente: attività didattica teorica in aula	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio disfonia: Le fonopatie colpiscono dal 30 al 70% degli insegnanti. Tale incidenza, in ogni caso significativa, è da correlare alla necessità di mantenere l'intensità della voce di almeno 15 dB superiore al rumore ambientale, che, a causa della qualità acustica delle aule e del rumore di fondo prodotto all'esterno e/o all'interno dell'edificio scolastico, può superare i 65 dB. Le disfonie di tipo funzionale, spesso evolvono in forme organiche, quali i noduli laringei.	4	3	12	Chiedere all'amministrazione competente un intervento di bonifica acustica delle aule per aumentare l'isolamento da rumori esterni e per ridurre il riverbero. Informazione dei docenti circa le norme di igiene vocale, dal controllo fonatorio alla correzione di fattori favorenti. Nei casi conclamati, intervenire sull'orario dei docenti, in modo da garantire intervalli tra una lezione e l'altra, e/o introdurre strumenti di amplificazione vocale. In caso di riscontro di noduli laringei il medico, competente o curante, è tenuto a produrre un certificato di malattia professionale, essendo tale patologia nell'elenco delle malattie per le quali è obbligatoria la denuncia all'INAIL ex art. 139 del DPR 1124/65, anche se inserita tra quelle la cui origine professionale è "di limitata probabilità", in relazione alla possibilità che sia correlata a fattori di rischio non lavorativi.
Rischio VDT: dovuto principalmente dall'utilizzo del PC per la gestione del registro elettronico. Dall'indagine effettuata non risulta che i docenti utilizzino in modo sistematico o abituale il VDT per 20 ore settimanali.	2	2	4	Evitare fastidiosi riflessi orientando adeguatamente il monitor rispetto alla fonte di luce naturale ed artificiale. Adottare posture corrette. Informazione e formazione dei lavoratori sui rischi specifici.
Rischio infortuni in itinere: dovuti da spostamenti, durante le ore lavorative, per commissioni legate all'attività lavorativa. Sono inclusi gli spostamenti casa/lavoro e viceversa.	2	4	8	Non assumere alcool, droghe o medicinali che potrebbero indurre alla sonnolenza prima di mettersi alla guida. Non mettersi alla guida in caso di stanchezza fisica/mentale. Sottoporre l'autovettura a regolari interventi di manutenzione. Copertura assicurativa per incidenti stradali e investimento. Informazione e formazione sui rischi specifici.
Rischio chimico: dovuto principalmente dalla potenziale inalazione di polvere di gesso delle lavagne presenti in classe. Ciò può essere causa di allergie, dermatiti e crisi asmatiche.	3	3	9	Dotare le aule di lavagne scrivibili con pennarelli atossici. Effettuare una periodica disinfezione degli ambienti in modo da garantirne la loro salubrità. Predisporre tutti gli eventuali interventi tecnici manutentivi che comportano l'emissione di polvere in orari diversi dalle attività didattiche al fine di impedire rischi di interferenza. Informazione e formazione dei lavoratori sui rischi specifici.

76-81.

Mansione di docente: attività didattica teorica in aula	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio posturale: fatica derivante da posture obbligate, posture scorrette o dall'utilizzo di arredi non conformi, che possono indurre a patologie di natura muscolo scheletrica.	3	3	9	Alternare la postura eretta a postura seduta. Adottare posture corrette. Utilizzare arredi conformi alle norme di sicurezza, realizzate secondo i principi dell'ergonomia. Praticare attività ginnica correttiva. Informazione e formazione dei lavoratori sui rischi specifici.
Rischio biologico: dovuto dal contatto con alunni affetti da malattie trasmissibili. Per le insegnanti in gravidanza il rischio è particolarmente elevato perché alcuni contagi possono provocare aborti o malformazioni del feto.	4	3	12	Attivare un programma di profilassi, atto ad impedire la diffusione di malattie infettive. Ricambi d'aria frequenti. Pulizia e sanificazione dei locali. Accertarsi della propria immunità a varicella, rosolia e toxoplasmosi. Evitare il contatto con soggetti a rischio. Cambio di mansione o astensione obbligatoria per le lavoratrici in gravidanza. Informazione e formazione dei lavoratori sui rischi specifici.
Rischio fisico: esposizione al rumore prodotto nell'aula dagli alunni (schiamazzo, baccano), accentuato in alcuni casi dal sovraffollamento delle aule e, in misura minore, dallo spostamento improprio degli arredi da parte degli stessi alunni. Ciò può provocare difficoltà alla concentrazione, affaticamento mentale e mal di testa.	3	2	6	Chiedere all'amministrazione competente un intervento di bonifica acustica delle aule per aumentare l'isolamento da rumori esterni e per ridurre il riverbero. Predisporre interventi organizzativi e procedurali, concretamente attuabili, al fine di migliorare il controllo e la gestione della classe, con l'obiettivo di ridurre al minimo il chiasso e i rumori presenti nelle classi.
Rischio fisico: esposizione a vibrazioni meccaniche.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio fisico: esposizione a campi elettromagnetici.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio aggressione: lesioni fisiche e traumi psicologici.	3	3	9	Miglioramento dell'organizzazione del lavoro al fine di garantire una più attenta vigilanza degli accessi. Predisposizione di un Team addestrato alla gestione delle situazioni a rischio. Informazione sulle procedure da attivare e da rispettare in caso di aggressione fisica. Approfondimento del rischio aggressione della sua individuazione rilevazione e valutazione quale rischio professionale. Acquisizione di specifiche tecniche da adottare al fine di gestire situazioni critiche a rischio di aggressione. Acquisizione di conoscenze e di modalità di gestione di situazioni critiche e di controllo di utenti aggressivi.

82.

Mansione di docente: attività didattica teorica in aula	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio infortunistico: si verificano soprattutto a causa della non adeguatezza degli ambienti (scale sdrucciolevoli, arredi spigolosi, ecc.)	3	3	9	Chiedere all'amministrazione competente interventi risolutivi per eliminare o ridurre le fonti di rischio. Adottare comportamenti corretti durante gli spostamenti: per esempio non correre o camminare frettolosamente per raggiungere un'aula (anche se si arriva in ritardo) e percorre con calma le rampe di scale. Informazione e formazione dei lavoratori sui rischi specifici.

Oltre ai rischi già rilevati nella mansione di docente che espleta l'attività didattica teorica in aula, per la mansione di docente di scienze motorie sono stati individuati e valutati nello specifico anche i seguenti rischi:

83-84.

Mansione di docente: attività didattica di scienze motorie	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio fisico: esposizione al rumore prodotto in palestra dagli alunni (schiamazzo, baccano durante l'attività sportiva). Ciò può provocare difficoltà alla concentrazione, affaticamento mentale e mal di testa.	3	3	9	Chiedere all'amministrazione competente un intervento di bonifica acustica della palestra al fine di ridurre il riverbero. Predisporre interventi organizzativi e procedurali, concretamente attuabili, al fine di migliorare il controllo e la gestione della classe, con l'obiettivo di ridurre al minimo i rumori presenti.
Rischi infortunistici: si possono verificare durante l'attività sportiva svolta dagli alunni (pallonate al volto, cadute, ecc.)	3	3	9	Chiedere all'amministrazione competente interventi risolutivi per eliminare o ridurre le fonti di rischio. Adottare comportamenti corretti durante gli spostamenti: per esempio non correre o camminare frettolosamente per raggiungere un'aula (anche se si arriva in ritardo) e percorre con calma le rampe di scale. Informazione e formazione dei lavoratori sui rischi specifici.

Oltre ai rischi già rilevati nella mansione di docente che espleta l'attività didattica teorica in aula, per la mansione di docente di sostegno sono stati individuati e valutati anche i seguenti rischi:

85-87.

Mansione di docente: attività di assistenza e/o sostegno agli alunni diversamente abili	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio movimentazione manuale dei carichi: dovuto per azioni di spinta e traino di carrozzelle di alunni portatori di handicap; tale situazione può essere causa di disturbi di natura muscolo scheletrica in generale. Nell'ambito del nostro studio la valutazione del rischio, in merito allo spostamento, effettuata con il metodo NIOSH ha evidenziato un rischio basso con ISS < 0,75.	3	3	9	Dare disposizioni affinché le operazioni che comportino un sollevamento vengano svolte da un idoneo numero di operatori in relazione al grado di disabilità dell'alunno. Utilizzare adeguati ausili per lo spostamento. Sottoporre i lavoratori a corsi di formazione sulla movimentazione manuale dei carichi.
Rischio infortunistico: dovuto da possibili cadute a livello per scivolamento durante la fase di movimentazione degli alunni assistiti. La percentuale di accadimento di questo infortunio può aumentare in presenza di pavimentazione bagnata.	3	3	9	Durante la movimentazione assicurarsi che gli spazi siano liberi e che il pavimento sia asciutto. Utilizzare calzature antiscivolo. Sottoporre i lavoratori a corsi di formazione sulla movimentazione manuale dei carichi.
Rischio aggressione: il contatto con alunni affetti da varie patologie anche di tipo neurologico e neuropsichiatrico può comportare il rischio di subire maltrattamenti o percosse.	3	3	9	Informare e/o preparare adeguatamente il docente sulle particolari problematiche cui l'alunno può essere affetto, possibilmente con il supporto dello psicologo, in modo da programmare preventivamente procedure o interventi da attuare all'occorrenza. Informare tempestivamente il docente sull'eventuale evoluzione della patologia dell'assistito e/o in merito alle procedure operative da predisporre in relazione alle conoscenze tecnico scientifiche acquisite sui vari fattori di rischio. Acquisizione di specifiche tecniche da adottare al fine di gestire situazioni critiche a rischio di aggressione. Acquisizione di conoscenze e di modalità di gestione di situazioni critiche e di controllo di utenti aggressivi.

3.6.3 MANSIONE DI DIRETTORE DEI SERVIZI GENERALI AMMINISTRATIVI

Svolge attività atte all'amministrazione dell'Istituto Scolastico. Il DSGA sovrintende, con autonomia operativa, ai servizi amministrativi e contabili e ne cura l'organizzazione svolgendo funzioni di coordinamento, promozione delle attività e verifica dei risultati conseguiti, rispetto agli obiettivi assegnati ed agli indirizzi impartiti, dal personale amministrativo posto alle sue dirette dipendenze. È funzionario delegato. Provvede all'esecuzione delle delibere del Consiglio di Amministrazione, di cui è segretario, e firma, congiuntamente al presidente, tutti i documenti contabili concernenti la gestione autonoma dell'istituzione; firma tutti gli atti di sua competenza. Può svolgere attività tutorie, di aggiornamento e formazione nei confronti del personale.

88-89.

Mansione di Direttore dei Servizi Generali Amministrativi	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio VDT: dovuto principalmente dall'utilizzo sistematico o abituale del videoterminale, che può indurre a disturbi muscolo scheletrici e/o all'affaticamento visivo. Dall'indagine effettuata risulta che il DSGA potenzialmente utilizza in modo sistematico o abituale il VDT per 20 ore settimanali	4	3	12	Effettuare pause all'uso del VDT di 15 minuti ogni 120 minuti di lavoro. Ogni 20' di lavoro al VDT fermarsi per 20" osservando un oggetto posto ad una distanza di 20 m. Durante lo svolgimento del lavoro, praticare semplici esercizi di rilassamento, stiramento e rinforzo della muscolatura. Evitare fastidiosi riflessi orientando adeguatamente il monitor rispetto alla fonte di luce naturale ed artificiale. Utilizzare arredi conformi alle norme di sicurezza, realizzate secondo i principi di ergonomia. Adottare posture corrette. Seguire corsi di formazione sui rischi specifici. Sottoporre a sorveglianza sanitaria nel caso di superamento della soglia delle 20 ore settimanali.
Rischio stress lavoro-correlato: dovuto dall'impatto con continue pastoie burocratiche, che rendono difficile la gestione amministrativa dell'Istituto; dai rapporti relazionali, a volte difficili, con il pubblico e le istituzioni. Dovuto anche da un possibile incremento del carico di lavoro e delle responsabilità da assumere, ai quali non fa riscontro un aumento di riconoscimento.	3	3	9	Miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Individuare collaboratori a cui delegare compiti. Prescrivere procedure per la gestione del pubblico (rispetto degli orari di ricevimento). Valutazione del rischio stress lavoro-correlato, attivazione delle misure correttive e monitoraggio delle criticità rilevate. Workshop su tecniche di training autogeno, autocontrollo, gestione dei conflitti etc.. Organizzazione di corsi per l'apprendimento della gestione manageriale, tecniche di comunicazione interna e di problem-solving. Controllo dei livelli percepiti di fatica fisica e mentale nonché di stress. Gestione di situazioni conflittuali.

90.

Mansione di Direttore dei Servizi Generali Amministrativi	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio burn-out: affaticamento fisico ed emotivo; atteggiamento distaccato e apatico nei confronti dei colleghi e nei rapporti interpersonali; sentimento di frustrazione per la mancata realizzazione delle proprie aspettative.	2	3	6	Interventi di miglioramento socio-istituzionale sull'organizzazione e sull'ambiente di lavoro. Intervento psicoterapeutico volto a perseguire quattro obiettivi: 1. Diminuire la componente onirico-idealista rispetto al proprio lavoro, ridimensionando le proprie aspettative e riconducendole a un piano più attinente alla realtà; 2. Evidenziare gli aspetti positivi del lavoro e non concentrarsi solo su quelli negativi; 3. Coltivare interessi al di fuori dal lavoro per distrarsi e non focalizzare l'attenzione esclusivamente sui problemi professionali; 4. Lavorare in compagnia di altre persone per non sentirsi soli. Condividere lo stress con amici e colleghi ed eventualmente rivolgersi a specialisti in ambito medico-psicologico. Organizzazione di workshop che favoriscano l'apprendimento di nuove tecniche manageriali, affrontino casi reali e simulati nella gestione dell'attività, insegnino a costituire e ad avvalersi di gruppi di auto-aiuto per condividere esperienze. Workshop su tecniche di training autogeno, autocontrollo, gestione dei conflitti etc. Organizzazione di corsi per l'apprendimento della gestione manageriale, tecniche di comunicazione interna e di problem-solving. Controllo dei livelli percepiti di fatica fisica e mentale nonché di stress. Gestione di situazioni conflittuali. Istituire corsi di formazione con esperti, al fine di: rendere edotto il DSGA sul rischio professionale specifico di usura psicofisica; illustrare i cofattori di rischio extraprofessionali (es. gestione tempo libero); favorire "auto-aiuto" e monitoraggio individuale del rischio; incentivare a condividere lo stress e parlarne anziché isolarsi e deprimersi; illustrare i diritti e gli strumenti normativi per tutelare la salute dei lavoratori; illustrare le reazioni di adattamento positive e quelle negative. Tutelare la salute del lavoratore ricorrendo appropriatamente alla commissione medica di verifica (CMV).

91-96.

Mansione di Direttore dei Servizi Generali Amministrativi	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio posturale: fatica derivante da posture obbligate, posture scorrette o dall'utilizzo di arredi non conformi, che possono indurre a patologie di natura muscolo scheletrica.	4	3	12	Alternare la postura eretta a postura seduta. Adottare posture corrette. Utilizzare arredi conformi alle norme di sicurezza, realizzate secondo i principi dell'ergonomia. Praticare attività ginnica correttiva. Informazione e formazione dei lavoratori sui rischi specifici. Nel caso di uso sistematico o abituale al VDT, effettuare pause di 15" ogni 120" di lavoro.
Rischio infortuni in itinere: dovuti da spostamenti, durante le ore lavorative, per commissioni di tipo amministrativo. Sono inclusi gli spostamenti casa/lavoro e viceversa.	2	4	8	Non assumere alcool, droghe o medicinali che potrebbero indurre alla sonnolenza prima di mettersi alla guida. Non mettersi alla guida in caso di stanchezza fisica/mentale. Sottoporre l'autovettura a regolari interventi di manutenzione. Copertura assicurativa per incidenti stradali e investimento. Informazione e formazione dei lavoratori sui rischi specifici.
Rischio fisico: esposizione a vibrazioni meccaniche.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio fisico: esposizione a campi elettromagnetici.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio fisico: esposizione al rumore derivato dall'eventuale presenza di stampanti e server rumorosi. Ciò può provocare difficoltà alla concentrazione, affaticamento mentale e mal di testa. Dall'indagine effettuata risulta che il livello di esposizione al rumore è inferiore ai valori limite di azione: Lex,8h < 80 [dB(A)] Ppeak < 112 Pa [135 dB(C) riferito a 20 µPa.	3	2	6	Predisporre tutti gli interventi tecnici, organizzativi e procedurali concretamente attuabili al fine di ridurre al minimo gli eventuali rischi derivanti dall'esposizione al rumore, come confinare le macchine rumorose (stampanti e fotocopiatrici) in un apposito ambiente. Non sono previste specifiche misure correttive. Informazione e formazione dei lavoratori sui rischi specifici.
Rischio chimico: dovuto principalmente dalla potenziale inalazione di polvere di toner delle stampanti laser e fotocopiatori presenti.	3	3	9	Predisporre tutti gli interventi tecnici, organizzativi e procedurali concretamente attuabili al fine di ridurre il rischio derivato dall'esposizione al toner, come confinare le stampanti e le fotocopiatrici in un apposito ambiente. In caso di manipolazione di cartucce di tonner utilizzare guanti e mascherina. Informazione e formazione dei lavoratori sui rischi specifici.

97-100.

Mansione di Direttore dei Servizi Generali Amministrativi	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio elettrico: contatto accidentale, diretto o indiretto, con elementi o parti in tensione, durante l'utilizzo di apparecchiature elettriche.	2	4	8	Eseguire la manutenzione periodica dell'impianto elettrico atta a verificare l'efficienza dei dispositivi di sicurezza quali gli interruttori differenziali-magnetotermici. Eseguire gli interventi di verifica dell'impianto di messa terra e dell'impianto contro le scariche atmosferiche, in conformità alle disposizioni di legge. Stesura di procedure specifiche per l'utilizzo di apparecchiature elettriche. Informazione e formazione dei lavoratori sui rischi specifici.
Rischio aggressione: lesioni fisiche e traumi psicologici.	3	3	9	Miglioramento dell'organizzazione del lavoro al fine di garantire una più attenta vigilanza degli accessi. Predisposizione di un Team addestrato alla gestione delle situazioni a rischio. Informazione sulle procedure da attivare e da rispettare in caso di aggressione fisica. Approfondimento del rischio aggressione della sua individuazione rilevazione e valutazione quale rischio professionale. Acquisizione di specifiche tecniche da adottare al fine di gestire situazioni critiche a rischio di aggressione. Acquisizione di conoscenze e di modalità di gestione di situazioni critiche e di controllo di utenti aggressivi.
Rischio infortunistico: si possono verificare soprattutto a causa della non adeguatezza degli ambienti (scale sdrucciolevoli, arredi spigolosi, ecc.)	3	3	9	Chiedere all'amministrazione competente interventi risolutivi per eliminare o ridurre le fonti di rischio. Non correre o camminare frettolosamente durante gli spostamenti. Percorrere con calma le rampe di scale. Informazione e formazione sui rischi specifici.
Rischio biologico: rischio ambientale ed occupazionale proveniente dalla presenza di microrganismi (virus, batteri, funghi, rickettsie, ecc.), di allergeni di origine biologica (funghi, aeroallergeni, acari, forfore, ecc.) ed anche di sottoprodotti della crescita microbica (endotossine e micotossine), che possono essere presenti nell'aria, negli impianti idrici e aeraulici, su superfici contaminate e che possono provocare ai lavoratori infezioni, allergie, intossicazioni.	3	3	9	Attivare un programma di profilassi, atto ad impedire la diffusione di malattie infettive. Tinteggiatura periodica delle pareti. Provvedere spesso ad una idonea ventilazione degli ambienti e ad adeguati ricambi d'aria. I sistemi di distribuzione e raccolta idrica devono essere periodicamente ispezionati, controllati e sanificati. Si deve provvedere alla generale pulizia e alla sanificazione, di certificata efficacia, dell'aria ambiente e degli arredi nonché, alla sanificazione degli impianti idrici e aeraulici.

3.6.4 MANSIONE DI ASSISTENTE AMMINISTRATIVO

- Esegue attività lavorativa richiedente specifica preparazione professionale e capacità di esecuzione delle procedure con l'utilizzazione di strumenti di tipo informatico.
- Svolge attività di diretta e immediata collaborazione con il Direttore dei S.G.A. coadiuvandolo nelle attività e sostituendolo nei casi di assenza.
- Ha competenza diretta della tenuta dell'archivio e del protocollo.
- Ha rapporti con l'utenza ed assolve i servizi esterni connessi con il proprio lavoro.
- Può essere addetto ai servizi di biblioteca e al controllo delle relative giacenze, nonché dello stato di conservazione del materiale librario.
- Può svolgere attività di magazziniere, con responsabilità diretta, alla custodia, alla verifica, alla registrazione delle entrate e delle uscite del materiale e delle derrate in giacenza.

I pericoli connessi a questo tipo di attività sono:

- **Stress**, dovuto dal carico di lavoro, rapporti conflittuali con il pubblico, senso di inadeguatezza ed inutilità, demotivazione causata dalla monotonia e dal venir meno di aspettative e aspirazioni, monotonia e ripetitività del lavoro, spazio inadeguato rumoroso e affollato.
- **Rumore**, dovuto dalla eventuale presenza di macchine rumorose (stampanti e fotocopiatrici).
- **Infortuni**, dovuti da urti e colpi contro gli spigoli degli arredi, e dovuti da spostamenti, durante le ore lavorative, per commissioni di tipo amministrativo.
- **Rischio biologico**, allergie, derivate dalla cattiva climatizzazione e da cattiva manutenzione dei locali.
- **Posture**, causate da prolungate permanenze in posizione eretta ovvero di seduta, dall'utilizzo di arredi non conformi alle norme sull'ergonomia.
- **Elettrocuzione**, dovuta all'utilizzo di attrezzature elettriche per ufficio, in quanto si possono verificare contatti diretti o indiretti con elementi in tensione (fili, spine, ecc..).
- **Utilizzo dei VDT**. L'utilizzo prolungato (per 20 ore settimanali) del VDT può provocare disturbi muscolo scheletrici e affaticamento della vista, che può verificarsi anche a causa di un cattivo orientamento del VDT rispetto alle fonti di luce naturale e artificiale.
- **Movimentazione manuale dei carichi**, consiste nel trasporto manuale di materiale di ufficio come risme, faldoni, ecc.

Macchine/Attrezzature utilizzate

Nella fase di lavoro oggetto della valutazione sono utilizzate le seguenti Attrezzature/Macchine:

- Personal computer
- Stampante
- Telefono/Fax
- Fotocopiatrice
- Attrezzature di ufficio (taglierina, cucitrice, taglia carte, temperino, ecc.)

Esposizione a sostanze pericolose

Nella fase di lavoro oggetto della valutazione vi è una probabile esposizione a:

- Toner (per stampante o fotocopiatrice).

Dispositivi di protezione individuale (DPI)

- Non sono previsti particolari DPI per lo svolgimento di tale fase lavorativa.

101.

Mansione di Assistente Amministrativo	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio burn-out: affaticamento fisico ed emotivo; atteggiamento distaccato e apatico nei confronti dei colleghi e nei rapporti interpersonali; sentimento di frustrazione per la mancata realizzazione delle proprie aspettative.	2	3	6	Interventi di miglioramento socio-istituzionale sull'organizzazione e sull'ambiente di lavoro. Intervento psicoterapeutico volto a perseguire quattro obiettivi: 1. Diminuire la componente onirico-idealista rispetto al proprio lavoro, ridimensionando le proprie aspettative e riconducendole a un piano più attinente alla realtà; 2. Evidenziare gli aspetti positivi del lavoro e non concentrarsi solo su quelli negativi; 3. Coltivare interessi al di fuori dal lavoro per distrarsi e non focalizzare l'attenzione esclusivamente sui problemi professionali; 4. Lavorare in compagnia di altre persone per non sentirsi soli. Condividere lo stress con amici e colleghi ed eventualmente rivolgersi a specialisti in ambito medico-psicologico. Organizzazione di workshop che affrontino casi reali e simulati nella gestione dell'attività, insegnino a costituire e ad avvalersi di gruppi di auto-aiuto per condividere esperienze. Workshop su tecniche di training autogeno, autocontrollo, gestione dei conflitti etc. Organizzazione di corsi per l'apprendimento della gestione manageriale, tecniche di comunicazione interna e di problem-solving. Controllo dei livelli percepiti di fatica fisica e mentale nonché di stress. Gestione di situazioni conflittuali. Istituire corsi di formazione con esperti, al fine di: rendere edotti i lavoratori sui rischi professionali specifici di usura psicofisica; illustrare i cofattori di rischio extraprofessionali (es. gestione tempo libero); favorire "auto-aiuto" e monitoraggio individuale del rischio; incentivare a condividere lo stress e parlarne anziché isolarsi e deprimersi; illustrare i diritti e gli strumenti normativi per tutelare la salute dei lavoratori; illustrare le reazioni di adattamento positive e quelle negative. Tutelare la salute del lavoratore ricorrendo appropriatamente alla commissione medica di verifica (CMV).

102-105.

Mansione di Assistente Amministrativo	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio stress lavoro-correlato: dovuto dal carico di lavoro, rapporti conflittuali con i colleghi, senso di inadeguatezza ed inutilità, demotivazione causata dal venir meno di aspettative e aspirazioni, monotonia e ripetitività del lavoro, spazio inadeguato rumoroso e affollato.	3	3	9	Miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Individuare collaboratori a cui delegare compiti. Prescrivere procedure per la gestione del pubblico (rispetto degli orari di ricevimento). Valutazione del rischio stress lavoro-correlato, attivazione delle misure correttive e monitoraggio delle criticità rilevate. Workshop su tecniche di training autogeno, autocontrollo, gestione dei conflitti etc.. Organizzazione di corsi per l'apprendimento della gestione della propria attività lavorativa. Controllo dei livelli percepiti di fatica fisica e mentale nonché di stress. Gestione di situazioni conflittuali manifeste o implicite.
Rischio infortuni in itinere: dovuti da spostamenti, durante le ore lavorative, per commissioni di tipo amministrativo. Sono inclusi gli spostamenti casa/lavoro e viceversa.	2	4	8	Non assumere alcool, droghe o medicinali che potrebbero indurre alla sonnolenza prima di mettersi alla guida. Non mettersi alla guida in caso di stanchezza fisica/mentale. Sottoporre l'autovettura a regolari interventi di manutenzione. Copertura assicurativa per incidenti stradali e investimento. Informazione e formazione dei lavoratori sui rischi specifici.
Rischio posturale: fatica derivante da posture obbligate, posture scorrette o dall'utilizzo di arredi non conformi, che possono indurre a patologie di natura muscolo scheletrica.	4	3	12	Alternare la postura eretta a postura seduta. Adottare posture corrette. Utilizzare arredi conformi alle norme di sicurezza, realizzate secondo i principi dell'ergonomia. Praticare attività ginnica correttiva. Informazione e formazione dei lavoratori sui rischi specifici. Nel caso di uso sistematico o abituale al VDT, effettuare pause di 15" ogni 120" di lavoro.
Rischio elettrico: contatto accidentale, diretto o indiretto, con elementi o parti in tensione, durante l'utilizzo di apparecchiature elettriche.	2	4	8	Eseguire la manutenzione periodica dell'impianto elettrico atta a verificare l'efficienza dei dispositivi di sicurezza quali gli interruttori differenziali-magnetotermici. Eseguire gli interventi di verifica dell'impianto di messa terra e dell'impianto contro le scariche atmosferiche, in conformità alle disposizioni di legge. Stesura di procedure specifiche per l'utilizzo di apparecchiature elettriche. Informazione e formazione dei lavoratori sui rischi specifici.

106-111.

Mansione di Assistente Amministrativo	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio VDT: dovuto principalmente dall'utilizzo sistematico o abituale del videoterminale, che può indurre a disturbi muscolo scheletrici e/o all'affaticamento visivo. Dall'indagine effettuata risulta che gli assistenti amministrativi potenzialmente utilizzano in modo sistematico o abituale il VDT per 20 ore settimanali	4	3	12	Effettuare pause all'uso del VDT di 15 minuti ogni 120 minuti di lavoro. Ogni 20' di lavoro al VDT fermarsi per 20" osservando un oggetto posto ad una distanza di 20 m. Durante lo svolgimento del lavoro, praticare semplici esercizi di rilassamento, stiramento e rinforzo della muscolatura. Evitare fastidiosi riflessi orientando adeguatamente il monitor rispetto alla fonte di luce naturale ed artificiale. Utilizzare arredi conformi alle norme di sicurezza, realizzate secondo i principi di ergonomia. Adottare posture corrette. Seguire corsi di formazione sui rischi specifici. Sottoporre i lavoratori a sorveglianza sanitaria nel caso di superamento della soglia delle 20 ore settimanali.
Rischio fisico: esposizione a vibrazioni meccaniche.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio fisico: esposizione a campi elettromagnetici.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio fisico: esposizione al rumore derivato dall'eventuale presenza di stampanti e server rumorosi. Ciò può provocare difficoltà alla concentrazione, affaticamento mentale e mal di testa. Dall'indagine effettuata risulta che il livello di esposizione al rumore è inferiore ai valori limite di azione: Lex,8h < 80 [dB(A)] Ppeak < 112 Pa [135 dB(C) riferito a 20 µPa.	3	2	6	Predisporre interventi tecnici, organizzativi e procedurali concretamente attuabili al fine di ridurre al minimo gli eventuali rischi derivanti dall'esposizione al rumore, come confinare le macchine rumorose (stampanti e fotocopiatrici) in un apposito ambiente. Non sono previste specifiche misure correttive. Informazione e formazione dei lavoratori sui rischi specifici.
Rischio chimico: dovuto principalmente dalla potenziale inalazione di polvere di toner delle stampanti laser e fotocopiatori presenti.	3	3	9	Predisporre tutti gli interventi tecnici, organizzativi e procedurali concretamente attuabili al fine di ridurre il rischio derivato dall'esposizione al toner, come confinare le stampanti e le fotocopiatrici in un apposito ambiente. In caso di manipolazione di cartucce di tonner utilizzare guanti e mascherina. Informazione e formazione dei lavoratori sui rischi specifici.
Rischio infortunistico: si possono verificare soprattutto a causa della non adeguatezza degli ambienti (scale sdrucciolevoli, arredi spigolosi, ecc.)	3	3	9	Chiedere all'amministrazione competente interventi risolutivi per eliminare o ridurre le fonti di rischio. Non correre o camminare frettolosamente durante gli spostamenti. Percorrere con calma le rampe di scale. Informazione e formazione sui rischi specifici.

112-115.

Mansione di Assistente Amministrativo	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio elettrico: contatto accidentale, diretto o indiretto, con elementi o parti in tensione, durante l'utilizzo di apparecchiature elettriche.	2	4	8	Eseguire la manutenzione periodica dell'impianto elettrico atta a verificare l'efficienza dei dispositivi di sicurezza quali gli interruttori differenziali-magnetotermici. Eseguire gli interventi di verifica dell'impianto di messa terra e dell'impianto contro le scariche atmosferiche, in conformità alle disposizioni di legge. Stesura di procedure specifiche per l'utilizzo di apparecchiature elettriche. Informazione e formazione dei lavoratori sui rischi specifici.
Rischio aggressione: lesioni fisiche e traumi psicologici.	3	3	9	Miglioramento dell'organizzazione del lavoro al fine di garantire una più attenta vigilanza degli accessi. Predisposizione di un Team addestrato alla gestione delle situazioni a rischio. Informazione sulle procedure da attivare e da rispettare in caso di aggressione fisica. Approfondimento del rischio aggressione della sua individuazione rilevazione e valutazione quale rischio professionale. Acquisizione di specifiche tecniche da adottare al fine di gestire situazioni critiche a rischio di aggressione. Acquisizione di conoscenze e di modalità di gestione di situazioni critiche e di controllo di utenti aggressivi.
Rischio biologico: rischio ambientale ed occupazionale proveniente dalla presenza di microrganismi (virus, batteri, funghi, rickettsie, ecc.), di allergeni di origine biologica (funghi, aeroallergeni, acari, forfore, ecc.) ed anche di sottoprodotti della crescita microbica (endotossine e micotossine), che possono essere presenti nell'aria, negli impianti idrici e aeraulici, su superfici contaminate e che possono provocare ai lavoratori infezioni, allergie, intossicazioni.	3	3	9	Attivare un programma di profilassi, atto ad impedire la diffusione di malattie infettive. Tinteggiatura periodica delle pareti. Provvedere spesso ad una idonea ventilazione degli ambienti e ad adeguati ricambi d'aria. I sistemi di distribuzione e raccolta idrica devono essere periodicamente ispezionati, controllati e sanificati. Si deve provvedere alla generale pulizia e alla sanificazione, di certificata efficacia, dell'aria ambiente e degli arredi nonché, alla sanificazione degli impianti idrici e aeraulici.
Rischio MMC: dovuto dal trasporto manuale di materiale di ufficio come risme, faldoni, ecc.; tale situazione può essere causa di disturbi di natura muscolo scheletrica. Nell'ambito del nostro studio la valutazione del rischio, effettuata con il metodo NIOSH, ha evidenziato un rischio basso con ISS < 0,75.	2	3	6	Dare disposizioni affinché le operazioni che comportino il sollevamento di carichi pesanti vengano svolte con appositi ausili e da un idoneo numero di operatori (minimo due persone). Sottoporre i lavoratori a corsi di formazione sulla movimentazione manuale dei carichi. DPI non necessari.

3.6.5 MANSIONE DI COLLABORATORE SCOLASTICO

- Esegue attività di vigilanza, con servizio di portineria, degli ingressi della scuola con apertura e chiusura degli stessi, per lo svolgimento delle attività connesse al funzionamento della scuola.
- Esegue attività di sorveglianza degli alunni nelle aule, nei laboratori e negli spazi comuni, in occasione di momentanea assenza degli insegnanti.
- Pulizia dei locali scolastici, degli spazi scoperti, degli arredi e relative pertinenze, anche con l'ausilio di mezzi meccanici.
- Commissioni esterne attinenti all'attività scolastica.
- Assistenza agli alunni portatori di handicap.
- Esegue attività di centralinista.
- Attività di piccola manutenzione dei beni mobili, immobili, giardinaggio e simili.

I pericoli connessi a questo tipo di attività sono:

- **Stress**, dovuto da compiti relazionali difficili, anche nei confronti dei portatori di handicap, e nelle funzioni di responsabilità nella custodia e controllo degli alunni nell'istituto.
- **Contatto esposizioni agenti biologici**, legato alla cura dell'igiene dei servizi igienici (possibile contatto con batteri, virus, miceti).
- **Contatto esposizioni agenti chimici**, legato all'uso di prodotti chimici per le operazioni di pulizia.
- I**nfortuni**, dovuti per scivolamento, cadute a livello e caduto dall'alto, urti contro gli spigoli degli arredi.
- **Infortuni in itinere**, dovuto per commissioni esterne attinenti all'attività scolastica.
- **Movimentazione manuale dei carichi**, legata alle operazioni di pulizia (movimentazione secchi d'acqua e prodotti di pulizia, sacchi dei rifiuti, spesso senza l'ausilio di carrelli), allo spostamento degli arredi (banchi, sedie, armadi ecc.), trasporto materiale didattico (carico e scarico).
- **Lavoro in solitario,** per mancanza di presenza casuale di persone durante le ore pomeridiane.

Misure di prevenzione e protezione:

- Verificare la possibilità di scegliere prodotti per la pulizia meno pericolosi.
- Conservare i prodotti nei contenitori originali.
- Conservare le sostanze pericolose in luoghi appositi chiusi a chiave.
- Non mescolare tra di loro i prodotti, in particolar modo candeggina con acido muriatico.
- Indossare i d.p.i. previsti.

116.

Mansione di collaboratore scolastico	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio burn-out: affaticamento fisico ed emotivo; atteggiamento distaccato e apatico nei confronti dei colleghi, degli alunni e nei rapporti interpersonali; sentimento di frustrazione per la mancata realizzazione delle proprie aspettative.	2	3	6	Interventi di miglioramento socio-istituzionale sull'organizzazione e sull'ambiente di lavoro. Intervento psicoterapeutico volto a perseguire quattro obiettivi: 1. Diminuire la componente onirico-idealista rispetto al proprio lavoro, ridimensionando le proprie aspettative e riconducendole a un piano più attinente alla realtà; 2. Evidenziare gli aspetti positivi del lavoro e non concentrarsi solo su quelli negativi; 3. Coltivare interessi al di fuori dal lavoro per distrarsi e non focalizzare l'attenzione esclusivamente sui problemi professionali; 4. Lavorare in compagnia di altre persone per non sentirsi soli. Condividere lo stress con amici e colleghi ed eventualmente rivolgersi a specialisti in ambito medico-psicologico. Organizzazione di workshop che affrontino casi reali e simulati nella gestione dell'attività, insegnino a costituire e ad avvalersi di gruppi di auto-aiuto per condividere esperienze. Workshop su tecniche di training autogeno, autocontrollo, gestione dei conflitti etc. Organizzazione di corsi per l'apprendimento della gestione manageriale, tecniche di comunicazione interna e di problem-solving. Controllo dei livelli percepiti di fatica fisica e mentale nonché di stress. Gestione di situazioni conflittuali. Istituire corsi di formazione con esperti, al fine di: rendere edotti i lavoratori sui rischi professionali specifici di usura psicofisica; illustrare i cofattori di rischio extraprofessionali (es. gestione tempo libero); favorire "auto-aiuto" e monitoraggio individuale del rischio; incentivare a condividere lo stress e parlarne anziché isolarsi e deprimersi; illustrare i diritti e gli strumenti normativi per tutelare la salute dei lavoratori; illustrare le reazioni di adattamento positive e quelle negative. Tutelare la salute del lavoratore ricorrendo appropriatamente alla commissione medica di verifica (CMV).

117-119.

Mansione di collaboratore scolastico	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio stress lavoro-correlato: dovuto dal carico di lavoro, rapporti conflittuali con colleghi, personale e alunni, senso di inadeguatezza ed inutilità, demotivazione causata dal venir meno di aspettative e aspirazioni, monotonia e ripetitività del lavoro, spazio inadeguato rumoroso e affollato.	3	3	9	Miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Valutazione del rischio stress lavoro-correlato, attivazione delle misure correttive e monitoraggio delle criticità rilevate. Istituire corsi di formazione con esperti, al fine di: rendere edotti i lavoratori sul rischio professionale specifico di usura psicofisica; illustrare i cofattori di rischio extraprofessionali (es. gestione tempo libero); favorire "auto-aiuto" e monitoraggio individuale del rischio; incentivare i lavoratori a condividere lo stress e parlarne anziché isolarsi e deprimersi; illustrare i diritti e gli strumenti normativi per tutelare la salute dei lavoratori; illustrare le reazioni di adattamento positive e quelle negative. Tutelare la salute del lavoratore ricorrendo appropriatamente alla commissione medica di verifica (CMV). Organizzazione di workshop che affrontino casi reali e simulati nel gestire una classe, insegnino a costituire e avvalersi di gruppi di auto-aiuto per condividere esperienze. Workshop su tecniche di training autogeno, autocontrollo, gestione dei conflitti etc.. Organizzazione di corsi per l'apprendimento della gestione di una classe, tecniche di comunicazione interna e di problem-solving. Controllo dei livelli percepiti di fatica fisica e mentale nonché di stress. Gestione di situazioni conflittuali manifeste o implicite.
Rischio infortuni in itinere: dovuti da spostamenti per commissioni legate all'attività lavorativa. Sono inclusi gli spostamenti casa/lavoro e viceversa.	2	4	8	Non assumere alcool, droghe o medicinali che potrebbero indurre alla sonnolenza prima di mettersi alla guida. Non mettersi alla guida in caso di stanchezza fisica/mentale. Sottoporre l'autovettura a regolari interventi di manutenzione. Copertura assicurativa per incidenti stradali e investimento. Informazione e formazione sui rischi specifici.
Rischio fisico: esposizione al rumore derivate dall'utilizzo di attrezzature con organi in movimento impiegate per le operazioni di pulizia. Dall'indagine effettuata risulta che il livello di esposizione al rumore è inferiore ai valori limite di azione: Lex,8h < 80 [dB(A)] Ppeak < 112 Pa [135 dB(C) riferito a 20 µPa.	2	2	4	Predisporre tutti gli interventi tecnici, organizzativi e procedurali concretamente attuabili al fine di ridurre al minimo gli eventuali rischi derivanti dall'esposizione al rumore: utilizzo di attrezzature conformi e manutenzione periodica delle stesse. Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive. Informazione e formazione sui rischi specifici.

120-124.

Mansione di collaboratore scolastico	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio fisico: esposizione a vibrazioni meccaniche al sistema mano-braccio, derivate dall'utilizzo di attrezzature con organi in movimento impiegate per le operazioni di pulizia. Dall'indagine effettuata risulta che non vengono superati i seguenti valori: Livello d'azione giornaliero di esposizione A(8) = 2,5 m/s^2 (sistema mano-braccio). Valore limite giornaliero di esposizione A(8) = 5 m/s^2 (sistema mano-braccio).	2	2	4	Predisporre tutti gli interventi tecnici, organizzativi e procedurali concretamente attuabili al fine di ridurre al minimo gli eventuali rischi derivanti dall'esposizione a vibrazioni meccaniche: utilizzo di attrezzature conformi e manutenzione periodica delle stesse. Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive. Informazione e formazione dei lavoratori sui rischi specifici.
Rischio fisico: esposizione a campi elettromagnetici.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio fisico: esposizione a campi elettromagnetici.	1	3	3	Rischio basso, non sono previste specifiche misure correttive.
Rischio chimico: esposizione ad agenti chimici pericolosi utilizzati per le operazioni di pulizia e di disinfezione degli ambienti: irritazioni della cute, delle vie respiratorie, degli occhi e la cronicizzazione di tali fenomeni con possibilità di sensibilizzazioni e allergie.	2	3	6	Durante l'utilizzo di sostanze, quali detergenti e disinfettanti, adottare gli accorgimenti necessari per evitare il contatto con la pelle, con gli occhi o con altre parti del corpo. Utilizzare adeguati dpi: guanti, mascherine e occhiali di protezione. Acquisire ed avere sempre a disposizione le schede di sicurezza delle sostanze utilizzate. Sostituire prodotti pericolosi con altri meno pericolosi. Sottoporre i lavoratori a corsi di formazione sui rischi specifici. Stesura di procedure specifiche per le operazioni da seguire: non miscelare i prodotti, utilizzare la dose necessaria per le operazioni da eseguire, ecc. Informazione e formazione sui rischi specifici.
Rischio biologico: rischio ambientale ed occupazionale proveniente dalla presenza di microrganismi (virus, batteri, funghi, rickettsie, ecc.), di allergeni di origine biologica (funghi, aeroallergeni, acari, forfore, ecc.) ed anche di sottoprodotti della crescita microbica (endotossine e micotossine), che possono essere presenti nell'aria, negli impianti idrici e aeraulici, su superfici contaminate e che possono provocare ai lavoratori infezioni, allergie, intossicazioni.	3	3	9	Attivare un programma di profilassi, atto ad impedire la diffusione di malattie infettive. Tinteggiatura periodica delle pareti. Provvedere spesso ad una idonea ventilazione degli ambienti e ad adeguati ricambi d'aria. I sistemi di distribuzione e raccolta idrica devono essere periodicamente ispezionati, controllati e sanificati. Si deve provvedere alla generale pulizia e alla sanificazione, di certificata efficacia, dell'aria ambiente e degli arredi nonché, alla sanificazione degli impianti idrici e aeraulici. Durante le operazioni di pulizia e trasporto rifiuti, utilizzare idonei d.p.i. Sottoporre i lavoratori a corsi di formazione sui rischi specifici. Stesura di procedure specifiche per la raccolta dei rifiuti.

125-128.

Mansione di collaboratore scolastico	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio elettrico: contatto accidentale, diretto o indiretto, con elementi o parti in tensione, durante l'utilizzo di apparecchiature elettriche.	2	4	8	Eseguire la manutenzione periodica dell'impianto elettrico atta a verificare l'efficienza dei dispositivi di sicurezza quali gli interruttori differenziali-magnetotermici. Eseguire gli interventi di verifica dell'impianto di messa terra e dell'impianto contro le scariche atmosferiche, in conformità alle disposizioni di legge. Stesura di procedure specifiche per l'utilizzo di apparecchiature elettriche. Informazione e formazione dei lavoratori sui rischi specifici.
Rischio infortunistico: cadute dall'alto, che si possono verificare a seguito dell'utilizzo di scale semplici portatili per effettuare pulizie di infissi, finestre, ecc.. La percentuale di accadimento del rischio aumenta quando gli operatori fanno uso improprio di sedie o altri punti di appoggio.	2	4	8	Disporre affinché vengano utilizzate solo scale conformi alla normativa vigente, accompagnate da "libretto" o "foglio informativo" contenente tutte le indicazioni del costruttore in merito alla sicurezza dell'impiego. Durante l'uso della scala doppia, una persona dovrà esercitare da terra una continua vigilanza della stessa. E' vietato salire sugli ultimi gradini o pioli della scala doppia. E' vietato usare la scala doppia per lavori che richiedono una spinta su muri o pareti tale da compromettere la stabilità della stessa. La scala deve essere stabilizzata per evitare cadute. Utilizzare adeguati dispositivi di protezione individuale: scarpe antiscivolo. Sottoporre i lavoratori a corsi di formazione sui rischi specifici.
Rischio infortunistico: cadute a livello dovute per scivolamento, che si possono verificare soprattutto durante il lavaggio dei pavimenti.	3	3	9	Utilizzare adeguati dispositivi di protezione individuale: scarpe antiscivolo. Sottoporre i lavoratori a corsi di formazione sui rischi specifici. Stesura di procedure operative per un'adeguata pulizia dei pavimenti. Utilizzare la cartellonistica di sicurezza a cavalletto che indichi il rischio di scivolamento.
Rischio MMC: durante le operazioni di pulizia l'addetto effettua il sollevamento e lo spostamento di carichi. Considerando che per le operazioni più consistenti l'addetto può usufruire di ausili per lo spostamento, nell'ambito del nostro studio, la valutazione del rischio legato al sollevamento e allo spostamento, effettuata con il metodo NIOSH, ha evidenziato un rischio basso con Iss < 0,75.	2	3	6	Dare disposizioni affinché le operazioni che comportino il sollevamento di carichi pesanti vengano svolte da un idoneo numero di operatori (minimo due persone). Sottoporre i lavoratori a corsi di formazione sulla movimentazione manuale dei carichi. Utilizzare adeguati dispositivi di protezione individuale: scarpe antiscivolo e guanti.

129-132.

Mansione di collaboratore scolastico	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischio posturale: fatica derivante da posture obbligate, posture scorrette o dall'utilizzo di arredi non conformi, che possono indurre a patologie di natura muscolo scheletrica.	2	3	6	Alternare la postura eretta a postura seduta. Adottare posture corrette. Utilizzare arredi conformi alle norme di sicurezza, realizzate secondo i principi dell'ergonomia. Praticare attività ginnica correttiva. Informazione e formazione dei lavoratori sui rischi specifici. Nel caso di uso sistematico o abituale al VDT, effettuare pause di 15" ogni 120" di lavoro.
Rischio infortunistico: si possono verificare soprattutto a causa della non adeguatezza degli ambienti (scale sdrucciolevoli, arredi spigolosi, ecc.).	3	3	9	Chiedere all'amministrazione competente interventi risolutivi per eliminare o ridurre le fonti di rischio. Non correre o camminare frettolosamente durante gli spostamenti. Percorrere con calma le rampe di scale. Informazione e formazione sui rischi specifici.
Rischio aggressione: lesioni fisiche e traumi psicologici.	3	3	9	Miglioramento dell'organizzazione del lavoro Predisposizione di un Team addestrato alla gestione delle situazioni a rischio. Informazione sulle procedure da attivare e da rispettare in caso di aggressione fisica. Approfondimento del rischio aggressione della sua individuazione rilevazione e valutazione quale rischio professionale. Acquisizione di specifiche tecniche da adottare al fine di gestire situazioni critiche a rischio di aggressione. Acquisizione di conoscenze e di modalità di gestione di situazioni critiche e di controllo di utenti aggressivi.
Rischi legati al lavoro isolato per mancanza di presenza casuale di personale durante le ore pomeridiane: • difficoltà nella gestione di una emergenza; • impossibilità o limitata capacità da parte del lavoratore di allertare i soccorsi all'esterno del luogo di lavoro; • difficoltà o impossibilità dei soccorritori, se e quando allertati, di accedere all'interno del luogo dove è necessario l'intervento di soccorso; • ulteriore difficoltà o impossibilità dei soccorritori di individuare esattamente, una volta all'interno dell'edificio scolastico, il punto ove si trova l'infortunato.	2	5	10	Ai sensi dell'art. 45, c. 1 del D.lgs.81/08 e s.m.i. è necessario, tenendo conto della natura dell'attività e delle dimensioni della scuola, prendere provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati. Modificare l'organizzazione del lavoro in modo da garantire sempre almeno la presenza nello stesso luogo di lavoro di due lavoratori.

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALI DA UTILIZZARE			
TIPO DI PROTEZIONE	**DPI**	**DESCRIZIONE**	**NOTE**
Protezione delle mani da irritazioni cutanee, dermatiti		Guanti in gomma nitrilica	Rif. Normativo UNI EN 374(2004)
Protezione delle mani da interazioni meccaniche		Guanti da lavoro antiscivolo in PVC, in poliammide	Rif. Normativo UNI EN 388:2003
Protezione delle vie respiratorie da vapori irritanti		Mascherine facciali filtranti monouso contro gli aerosol e solidi indicati come pericolosi	Rif. Normativo UNI EN 149 CE 0121
Protezione degli occhi dagli schizzi		Con lenti chiare anti-graffio con protezione avvolgente	Rif. Normativo UNIEN 166 1 F (2004)
Scivolamenti e cadute a livello		Scarpa di sicurezza di classe S1 o SB con livello antiscivolo SRC	Rif. Normativo EN 345/6; UNI 8615/4.

3.6.6 ATTIVITÀ GINNICA/SPORTIVA

Attività ginnica sportiva svolta dagli alunni durante le ore di scienze motorie, la quale si svolge in un campo esterno, annesso all'edificio scolastico (sede centrale), realizzato allo scopo.

133-134.

Attività Ginnica/sportiva	P	G	R (PxG)	Misure di prevenzione e protezione
Rischi infortunistici: cadute a livello dovute per scivolamento o inciampo durante l'attività sportiva.	3	3	9	Verificare periodicamente lo stato di conservazione del manto di rivestimento della pavimentazione e astenersi dall'esecuzione degli esercizi ginnici qualora si dovessero riscontrare situazioni di pericolo. Indossare sempre scarpe da ginnastica durante l'attività sportiva.
Rischi infortunistici: urti contro attrezzature o tra persone.	3	3	9	Sistemare le attrezzature in modo da non costituire pericolo durante l'attività sportiva. Rivestire le attrezzature ginniche metalliche (struttura di sostegno della rete di pallavolo, ecc.) con apposito materiale avente specifiche caratteristiche atte a proteggere gli utenti da urti accidentali. Informare e formare adeguatamente gli alunni in merito alle regole di gioco da rispettare rigorosamente durante le attività sportive.

3.7 GESTIONE DEI LAVORI IN APPALTO

Le norme di sicurezza si applicano anche con riferimento ai lavoratori di imprese esterne, che per operazioni di manutenzione legate al funzionamento delle attività svolte dall'Istituto, si trovano a svolgere attività lavorative all'interno dello stesso; tali lavoratori "esterni" sono, infatti, equiparati ai dipendenti per quanto riguarda i rischi dovuti agli ambienti, mentre per i rischi legati allo svolgimento della mansione specifica devono essere analizzati e prevenuti dall'impresa di cui sono effettivamente dipendenti.
Conformemente a quanto indicato dall'art. 26 del D.lgs. 81/08 (Obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione), in caso di affidamento dei lavori ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi all'interno della propria scuola il dirigente scolastico:

- Verifica, anche attraverso l'iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato, l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o contratto d'opera;
- Fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività;
- Coopera all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
- Coordina gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

Nella gestione dei lavori in appalto si parla di interferenza quando si determina un "contatto rischioso" tra attività svolte da lavoratori che rispondono a datori di lavoro diversi:

- Tra il personale del committente (il committente risponde, oltre che dei propri lavoratori, anche delle eventuali altre persone presenti all'interno dell'azienda, come utenti e visitatori) e quello dell'appaltatore.
- Tra il personale di imprese diverse che operano nella stessa sede con contratti differenti.

Tale interferenza determina un fattore di rischio, definito in questo caso interferenziale o interferente, dovuto all'aggiunta di nuovi rischi o ad una amplificazione dei rischi già esistenti.
L'attuale normativa pone l'obbligo di valutare preliminarmente i rischi dovuti all'interazione tra soggetti giuridicamente indipendenti, ma legati da un contratto, sia esso di lavoro, fornitura, servizi o somministrazione di lavoro.
La normativa specifica gli obblighi a carico dei datori di lavoro committente e appaltatore, e prevede la nullità del contratto per mancanza dell'indicazione dei costi per la sicurezza, introduce l'obbligo del Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza (DUVRI), da allegare al contratto d'appalto o d'opera con indicazione dei costi per la sicurezza.

3.7.1 IL DUVRI

Il DUVRI è richiesto in tutti i contratti di forniture di beni, di servizi e di opere, a prescindere dall'importo della commessa. Non deve prendere in considerazione i rischi specifici di ciascun operatore che non interferiscono sull'attività degli altri, ed è un documento dinamico, cioè va adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi o forniture (la valutazione dei rischi effettuata prima dell'appalto deve essere necessariamente aggiornata in caso di situazioni mutate, quali l'intervento di subappalti o di forniture e posa in opera o nel caso di affidamenti a lavoratori autonomi).

È bene sottolineare che esistono dei casi in cui il DUVRI non deve essere redatto:

- Qualora il datore di lavoro committente valuti che non esistono interferenze, fornendo la motivazione negli atti (verbale di riunione di coordinamento) a corredo dell'appalto.
- Se si tratta di mera fornitura, senza installazione, salvo i casi in cui siano necessarie attività o procedure suscettibili di generare interferenza con la fornitura stessa, come per esempio la consegna di materiali e prodotti nei luoghi di lavoro o nei cantieri (art. 26, comma 3-bis).
- Se si tratta di servizi di natura intellettuale (art. 26, comma 3-bis).
- Se i lavori o servizi hanno durata non superiore a 2 giorni, sempre che essi non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI (art. 26, comma 3-bis). Nel Decreto non si parla esplicitamente di due giorni consecutivi quindi, fatta salva la necessità di valutare le reali situazioni caso per caso, si deve intendere quel servizio la cui durata non sia superiore ai due giorni quale somma complessiva di quelli previsti o presunti in contratto.
- Se si tratta di contratti di appalto relativi ai lavori di manutenzione straordinaria, che prevedono l'attivazione di cantieri temporanei o mobili, di cui all'art. 96 del D.lgs. 81/08 e s.m.i., per i quali è prevista la redazione del Piano Operativo di Sicurezza (POS) e l'accettazione da parte delle singole imprese esecutrici del Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC), limitatamente al singolo cantiere interessato e solo in questo specifico caso, in quanto si considerano ottemperati gli obblighi relativi a informazione, coordinamento e cooperazione ed elaborazione di un unico Documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 26 del D.lgs. 81/08 e s.m.i.. In questo caso il PSC, che viene a sostituire il DUVRI, deve contenere necessariamente tutti i riferimenti ai rischi interferenziali, le relative misure previste per eliminarli o contenerli e l'effettivo impegno di spesa necessario.

Distributori automatici

L'attività di gestione dei distributori automatici di bevande e di alimenti confezionati da parte di una ditta esterna comporta l'ingresso quotidiano o comunque periodico e ricorrente di un operatore della ditta. Tale attività, se si configura nei termini descritti e se non comporta l'impiego di attrezzature o macchine speciali per il trasporto del materiale dal furgone della ditta al luogo o ai luoghi dove sono collocati i distributori (e viceversa), non rappresenta un evidente rischio di interferenza tra le attività dell'istituto e quelle degli operatori della ditta esterna. Perciò, anche se è ragionevole supporre che la presenza quotidiana del personale della ditta, seppure per pochi minuti, comporti una presenza complessiva, calcolata nell'arco dell'intero anno solare, più lunga di 2 giorni, nella maggior parte dei casi tale attività può configurarsi come una "mera fornitura" e non richiedere perciò la redazione di uno specifico DUVRI.

Corsi esterni ed attività assimilabili

Se la scuola è sede di corsi o incontri, organizzati da essa stessa (per genitori, per studenti già diplomati, ecc.), dall'Ente locale (conferenze, dibattiti pubblici, attività ludico-motorie, ecc.) o da altri soggetti (riunioni sindacali, incontri organizzati dagli Uffici scolastici territoriali, Università degli anziani, ecc.), vi sarà inevitabilmente un flusso di persone che accedono occasionalmente, periodicamente o regolarmente all'edificio, occupando, anche contemporaneamente alle attività didattiche, spazi comuni, aule, laboratori, officine o palestre. In questi casi il dirigente scolastico ha l'onere di garantire un ambiente salubre, sicuro e consono alla realizzazione delle attività previste, nonché una serie di informazioni almeno sui rischi generali e specifici e sulle modalità con cui vengono gestite eventuali situazioni d'emergenza. Egli deve tuttavia anche verificare caso

per caso se sia necessario redigere un apposito DUVRI con il soggetto esterno che gestisce l'attività, oppure sia sufficiente stilare un accordo tra le parti, che regolamenti le modalità di conduzione delle attività previste. Nella maggior parte dei casi citati, e in particolare quando l'attività non prevede l'uso di macchine o attrezzature portate dall'esterno (cioè nel caso di corsi teorici, conferenze, riunioni sindacali, ecc.), appare decisamente più probabile la seconda ipotesi, ricordando che il DUVRI acquista significato e ragion d'essere laddove sorgano effettivi rischi interferenziali e che la sola presenza promiscua di persone nello stesso edificio non necessariamente si traduce in un rischio consistente.

Manutenzioni varie

Le attività di manutenzione ordinaria o straordinaria dell'edificio scolastico o degli impianti in esso contenuti, generalmente organizzate dall'Ente locale, possono richiedere l'apertura di un cantiere ai sensi del Titolo IV del D.lgs. 81/08 e s.m.i.. In questo caso vale quanto precedentemente detto a proposito del POS e del PSC. Quando invece le dimensioni (in termini di ore di lavoro previste e numero di lavoratori della ditta esterna impegnati nell'attività) sono tali per cui non si rientra nei limiti previsti dal Titolo IV, è quasi sempre necessario redigere un apposito DUVRI. Fa eccezione il caso dell'intervento estemporaneo e di breve durata della ditta chiamata dall'Ente locale (su segnalazione urgente della scuola) per il ripristino o la sistemazione di un elemento strutturale o impiantistico danneggiato (sostituzione di un vetro rotto, sistemazione di una maniglia o di una serratura non funzionante, sostituzione di una plafoniera, ripristino funzionalità di uno scarico intasato, ecc.). In questo caso dovranno comunque essere garantite le condizioni di sicurezza per gli utenti della scuola attraverso idonee misure (segnaletica, confinamento del cantiere, ecc.).

Fornitura di materiali

Ditte esterne possono accedere all'edificio scolastico per effettuare, su ordine della scuola stessa, consegne varie, quali materiali di cancelleria, prodotti di pulizia, toner per fotocopiatori, attrezzature o materiali da laboratorio, bombole di gas vari, computer o altre apparecchiature informatiche. In questo caso si tratta di discernere tra le situazioni che rientrano nel contenuto dell'art. 26, comma 3-bis del D.lgs. 81/08 e s.m.i. (mere forniture, senza installazione), per le quali non è necessario redigere il DUVRI (anche se la fornitura avviene regolarmente e con una certa frequenza), e le situazioni che, per la pericolosità dei materiali consegnati (bombole di gas, riempimento di serbatoi da autobotte, prodotti chimici tossici o inquinanti, ecc.), tenendo conto dell'orario in cui viene fatta la consegna (in situazione promiscua con le attività didattiche o lavorative), necessitano senz'altro di una particolare attenzione e, molto probabilmente, del DUVRI. Analoghe considerazioni possono essere fatte per i casi, invero meno frequenti, di consegna, cessione, dismissione o smaltimento di macchine, apparecchiature, arredi, rifiuti speciali di laboratorio o ingombranti, ecc. da parte della scuola, quando essa ricorre ad una ditta specializzata o l'Ente locale invia una propria ditta a svolgere il lavoro.

Lavori di manutenzione delle aree di pertinenza dell'edificio scolastico

Nella maggior parte delle scuole che hanno uno spazio verde, l'Ente locale invia periodicamente una ditta specializzata ad eseguire lo sfalcio dell'erba, la potatura di piante, cespugli e siepi o la pulizia dell'intera area verde. Spesso tali operazioni vengono eseguite con l'utilizzo di macchine ed attrezzature adeguate allo scopo (motofalciatori, decespugliatori, macchine soffianti o aspiranti, cesoie, rastrelli, ecc.). Tenendo conto che, lo spazio verde dell'edificio scolastico è contemporaneamente luogo per la ricreazione, via d'accesso alle aule e agli uffici e parcheggio

per biciclette e automobili, in uno stato di elevata promiscuità d'uso, si suggerisce di insistere con l'Ente locale per la definizione di un DUVRI, che affronti dettagliatamente almeno i nodi essenziali della problematica (modalità di lavoro della ditta, interferenza con la ricreazione o con l'ingresso/uscita degli allievi, interferenza con l'eventuale utilizzo del parcheggio interno, tempi di preavviso, modalità di segnalazione, confinamento e protezione delle aree interessate dai lavori).

Compiti dei soggetti coinvolti

Il dirigente scolastico può configurarsi come committente di lavori da eseguire all'interno del proprio istituto, oppure come datore di lavoro ospitante lavori commissionati dall'Ente proprietario/gestore.

Se committente, il dirigente scolastico è responsabile dell'attuazione dell'intero articolo 26, deve applicare la norma per ogni lavoro, indipendentemente dalla sua entità. Lo stesso articolo esplicita anche gli obblighi in capo al datore di lavoro dell'impresa appaltatrice (e subappaltatrice) e ai lavoratori autonomi.

Nel caso in cui il dirigente scolastico sia il datore di lavoro ospitante, si crea una situazione particolare in cui l'Ente proprietario/gestore appalta i lavori eseguiti in un luogo gestito da un diverso datore di lavoro e nel quale operano dipendenti, utenti, ecc. che non sono sotto la sua responsabilità. Pertanto, il datore di lavoro "affidante i lavori" (Ente proprietario/gestore) non è in grado di redigere compiutamente il DUVRI, né di vigilare costantemente sulla sua applicazione.

Le azioni dei soggetti coinvolti possono essere sintetizzate come segue:

- L'Ente proprietario/gestore predispone il progetto e redige un primo DUVRI, contenente soltanto una valutazione ricognitiva dei rischi standard, che potrebbero derivare dall'esecuzione del contratto (DUVRI ricognitivo). Per ciascuno di tali rischi indica anche le misure che consentono di eliminarli o, se impossibile, di ridurli. Di tali misure calcola anche i costi analitici. Avvia la procedura di affidamento secondo le regole applicabili per l'entità e il tipo di intervento (gara d'appalto). Al bando o alla lettera di richiesta del preventivo allega il DUVRI ricognitivo e il calcolo dei costi (non soggetti a ribasso d'asta) per ridurre i rischi interferenziali. Questa procedura deve essere attivata per intero, pena l'invalidazione dell'appalto.
- Una volta assegnato l'appalto all'impresa vincente (e quindi bloccati gli importi), il DUVRI ricognitivo deve essere trasmesso al dirigente scolastico, che ha il compito di trasformarlo in un DUVRI specifico e dettagliato.
  Pertanto il dirigente scolastico deve:
  - Riempire di contenuti specifici i rischi interferenziali già individuati.
  - Rivalutare le misure di sicurezza già previste, specificandole.
  - Individuare eventuali rischi interferenziali non previsti dall'Ente proprietario/gestore e formulare le relative misure di sicurezza.
  - Fare sottoscrivere il DUVRI all'impresa che eseguirà i lavori.

Coordinamento delle attività lavorative

Si ribadisce che non potrà essere iniziata alcuna operazione all'interno della scuola, da parte dell'impresa appaltatrice, se non a seguito di avvenuta firma, da parte del dirigente scolastico o del preposto incaricato per il coordinamento dei lavori affidati in appalto, dell'apposito verbale di cooperazione e coordinamento. Si ribadisce inoltre che eventuali inosservanze delle procedure di sicurezza che possano dar luogo ad un pericolo grave ed immediato, daranno il diritto sia alla scuola che all'impresa appaltatrice di interrompere immediatamente l'attività oggetto

dell'appalto, la quale potrà essere altresì interrotta nel caso in cui dovessero sopraggiungere, nel proseguo delle attività, nuove interferenze tali da compromettere la sicurezza di tutti i lavoratori presenti nella scuola.
La ditta appaltatrice è tenuta a segnalare al dirigente scolastico e al preposto, l'eventuale esigenza di utilizzo di nuove imprese o lavoratori autonomi.
Le lavorazioni di queste ultime potranno avere inizio solamente dopo la verifica tecnico-amministrativa, da eseguirsi da parte del responsabile del contratto e la firma del verbale di coordinamento da parte del responsabile di sede.
Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro (art. 26, comma 8, D.lgs. 9 aprile 2008, n.81). I lavoratori sono tenuti ad esporre detta tessera di riconoscimento.

3.8 ADEMPIMENTI IN MATERIA DI PRONTO SOCCORSO AZIENDALE

In riferimento a quanto indicato nell'art. 1 del D.M. 388/03 e considerando che l'Istituto ha un indice di inabilità permanente inferiore a 4, esso rientra nelle attività di gruppo B, in quanto appartenente ad attività con tre o più lavoratori che non rientrano nel gruppo A.
In questo caso il datore di lavoro deve garantire le seguenti attrezzature:

- Una cassetta di pronto soccorso, tenuta presso ciascun plesso, adeguatamente custodita in un luogo facilmente accessibile ed individuabile con segnaletica appropriata, contenente la dotazione minima indicata nell'Allegato 1 del citato decreto (di seguito riportata), da integrare sulla base dei rischi presenti nei luoghi di lavoro e su indicazione del medico competente.
- Un mezzo di comunicazione idoneo ad attivare rapidamente il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale.

Inoltre il datore di lavoro deve:

- Provvedere affinché gli addetti alla squadra di primo soccorso abbiano frequentato un corso di formazione in conformità alle indicazioni di cui all'allegato 4 del D.M. 388/03;
- Predisporre procedure interne che indicano compiti, ruoli e comportamenti che ogni lavoratore dovrà tenere al verificarsi di una situazione di infortunio.

Contenuto della cassetta di pronto soccorso

Allegato 1 del DM 388/03 - contenuto minimo della cassetta di pronto soccorso

- Guanti sterili monouso (5 paia).
- Visiera paraschizzi
- Flacone di soluzione cutanea di iodopovidone al 10% di iodio da 1 litro (1).
- Flaconi di soluzione fisiologica (sodio cloruro - 0, 9%) da 500 ml (3).
- Compresse di garza sterile 10 x 10 in buste singole (10).
- Compresse di garza sterile 18 x 40 in buste singole (2).
- Teli sterili monouso (2).
- Pinzette da medicazione sterili monouso (2).
- Confezione di rete elastica di misura media (1).
- Confezione di cotone idrofilo (1).
- Confezioni di cerotti di varie misure pronti all'uso (2).
- Rotoli di cerotto alto cm. 2,5 (2).
- Un paio di forbici.
- Lacci emostatici (3).

- Ghiaccio pronto uso (due confezioni).
- Sacchetti monouso per la raccolta di rifiuti sanitari (2).
- Termometro.
- Apparecchio per la misurazione della pressione arteriosa.

Allegato 2 del DM 388/03 - **contenuto minimo del pacchetto di medicazione**

- Guanti sterili monouso (2 paia).
- Flacone di soluzione cutanea di iodopovidone al 10% di iodio da 125 ml (1).
- Flacone di soluzione fisiologica (sodio cloruro 0,9%) da 250 ml (1).
- Compresse di garza sterile 18 x 40 in buste singole (1).
- Compresse di garza sterile 10 x 10 in buste singole (3).
- Pinzette da medicazione sterili monouso (1).
- Confezione di cotone idrofilo (1).
- Confezione di cerotti di varie misure pronti all'uso (1).
- Rotolo di cerotto alto cm 2,5 (1).
- Rotolo di benda orlata alta cm 10 (1).
- Un paio di forbici (1).
- Un laccio emostatico (1).
- Confezione di ghiaccio pronto uso (1).
- Sacchetti monouso per la raccolta di rifiuti sanitari (1).

3.8.1 GESTIONE DELLA SOMMINISTRAZIONE DEI FARMACI AGLI ALLIEVI

Nel caso di alunni con patologie che necessitano l'assunzione di farmaci di mantenimento o a scopo profilattico, la famiglia può richiedere la collaborazione della scuola.

Il riferimento per la gestione di questo problema è costituito dalle Linee Guida per la somministrazione di farmaci a scuola del Ministero del Lavoro e del MIUR del 25.11.05.

Le situazioni nelle quali è ammessa la somministrazione sono quelle che non richiedono competenze specialistiche di tipo sanitario né l'esercizio di discrezionalità tecnica. In ogni caso è previsto che la scuola debba acquisire richiesta formale dei genitori e certificazione medica attestante lo stato di malattia dell'alunno con la prescrizione specifica dei farmaci da assumere che specifichi modalità e tempi di somministrazione, posologia e regole di conservazione.

L'organizzazione di questo "servizio" spetta al dirigente scolastico, che dovrà verificare la disponibilità del personale scolastico (docente e ATA), prioritariamente quella degli addetti alla squadra di primo soccorso (PS).

Le Linee guida ministeriali affidano agli Uffici Scolastici Regionali la formazione degli operatori scolastici disponibili, che, in alternativa, potrebbe trovare collocazione, come modulo integrativo, nell'ambito dei corsi di formazione di PS. È opportuno, in casi particolari, prevedere anche un addestramento da parte del medico curante.

La scuola dovrà provvedere a individuare locali idonei per la somministrazione e tenuta dei farmaci, e il dirigente scolastico ne autorizzerà l'accesso ai famigliari, in caso possano provvedere autonomamente.

Nel caso il dirigente scolastico non sia in grado di assicurare tale "servizio" con personale interno, dovrà stabilire convenzioni con altri soggetti istituzionali o associazioni di volontariato. Se anche questa soluzione non fosse percorribile, deve comunicarlo alle famiglie richiedenti e al Sindaco di residenza dell'alunno.

Tale situazione potrebbe però essere considerata inadempimento dell'obbligazione contrattuale di vigilanza e custodia degli allievi assunta nei confronti dei genitori ed espone così la scuola a forme di responsabilità derivante dall'art. 2048 del CC e potrebbe configurare il delitto di abbandono di minore previsto e punito dall'art. 591 del CP.

Peraltro il rifiuto da parte del personale scolastico di assumere questo incarico per paura delle eventuali conseguenze non trova giustificazione, dal momento che non è riconosciuta alcuna responsabilità a loro carico, se sono state seguite correttamente le indicazioni del medico, mentre potrebbe configurarsi come omissione di soccorso (art. 593 CP) la mancata somministrazione secondo le procedure previste.

Le situazioni di pertinenza della scuola però devono essere circoscritte e le istruzioni devono essere dettagliate. Dovrebbero poter usufruire di tale "servizio" gli allievi con malattia cronica (patologia che non guarisce e che richiede terapia di mantenimento, es. asma, diabete), in cui i farmaci devono essere assunti con orari e posologia costanti, ma anche quegli allievi che sono affetti da patologie che possono comportare urgenze (es. convulsioni, shock anafilattico) prevedibili, con manifestazioni corrispondenti a quelle previste e descritte dal medico, in cui i farmaci devono essere somministrati con la modalità e la posologia prescritte.

Nel caso in cui l'urgenza non presenti i sintomi descritti dal medico o riguardi un allievo per il quale non è stata avanzata alcuna richiesta, la gestione spetterà all'addetto PS e non dovrà essere somministrato alcun farmaco.

Certificazioni da acquisire per la somministrazione di farmaci agli allievi

1. Richiesta dei genitori motivata (somministrazione del farmaco non differibile in orario extrascolastico e impossibilità di provvedere autonomamente), in cui si autorizza il personale individuato dalla scuola a somministrare il farmaco al figlio, con la modalità e il dosaggio indicati dal medico.
2. Prescrizione medica intestata all'alunno recante:
    - Il nome commerciale del farmaco
    - La modalità di somministrazione
    - L'esatta posologia
    - L'orario di somministrazione
3. Istruzioni del medico curante, intestate all'alunno, indirizzate al dirigente scolastico, su posologia e modalità di somministrazione del farmaco in caso della comparsa di episodi acuti di cui devono essere descritti i sintomi e sui comportamenti da assumere nel caso il farmaco non risultasse efficace.

4. MATRICE DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE

La matrice indica il numero di rischi totali rilevati per ogni livello di probabilità e di gravità. Come si evince sono state individuate **134** situazioni di rischio con magnitudo compreso tra **3 e 12**.

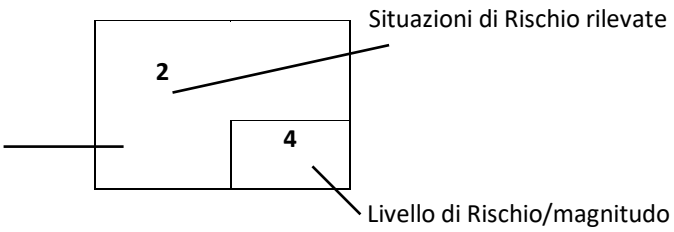
G

		IMPROBABILE 1	REMOTO 2	OCCASIONALE 3	PROBABILE 4	FREQUENTE 5
ESTREMO	5	0 / 5	1 / 10	0 / 15	0 / 20	0 / 25
GRAVISSIMO	4	0 / 4	12 / 8	15 / 12	0 / 16	0 / 20
GRAVE	3	34 / 3	12 / 6	37 / 9	10 / 12	0 / 15
MEDIO	2	1 / 2	5 / 4	7 / 6	0 / 8	0 / 10
LIEVE	1	0 / 1	0 / 2	0 / 3	0 / 4	0 / 5

P

Legenda:

area della matrice corrispondente a Probabilità X e Danno Y



Si stabiliscono così le priorità di intervento riportate nella successiva tabella.

Priorità di intervento

Magnitudo	N. situazioni di rischio	AZIONI CORRETTIVE
1	0	**Rischio accettabile.** **Non sono necessarie ulteriori indagini ed azioni in quanto il valore è da ritenersi accettabile. Miglioramento continuo. Non richiede la determinazione di misure aggiuntive con i controlli esistenti.**
2	1	
3	34	
4	5	
5	0	**Rischio tollerabile.** **Occorre svolgere ulteriori indagini e prevedere con urgenza azioni mitigative al fine di ridurre il rischio.**
6	19	
8	12	
9	37	
10	1	
12	25	
15	0	**Rischio non accettabile.** **E' necessario adottare misure provvisorie immediate e misure definitive per ridurre il rischio a brevissimo termine.**
16	0	
20	0	
25	0	
	134 (Totale situazioni di rischio rilevate)	

5. ATTESTAZIONE

Il presente documento di valutazione dei rischi, di cui all'art. 17 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i., relativo alla **VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI**, costituito da n. 91 pagine, è stato elaborato dal Datore di Lavoro in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Il documento è stato acquisito in data 23 gennaio 2020 con prot. n. _____

FIRME:

Datore di lavoro Dirigente Scolastico	Prof.ssa Pamela Petrillo	_____
R.S.P.P.	P.I. Matteo Plazzo	_____
R.L.S.	C.S. Luigi Bellomo	_____
Medico del Lavoro Competente		_____