



*Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per la Basilicata
Ufficio Tecnico di Coordinamento Regionale per la Sicurezza nelle Istituzioni Scolastiche*

**I rischi da Stress Lavoro-Correlato
in ottica di genere nella Scuola**
Metodo operativo di valutazione e gestione
Piattaforma USR UTS Basilicata

Edizione 2019



A cura di

**CINZIA FRASCHERI
PASQUALE FRANCESCO COSTANTE
DOMENICO MANNELLI**

SOMMARIO

1	IL METODO PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LC	3
2	IL RICONOSCIMENTO DEL METODO	3
3	LA SPERIMENTAZIONE.....	3
4	IL METODO REVISIONATO	3
5	LA PREMIAZIONE DEL METODO REVISIONATO	4
6	IL MONITORAGGIO.....	4
7	IL NUOVO METODO 2019.....	4
7.1	I QUESTIONARI DEL METODO	5
7.2	I PUNTI QUALIFICANTI DEL METODO 2019.....	6
7.3	IL TRATTAMENTO DEL LIVELLO DI RISCHIO NEL METODO 2019.....	6
7.4	LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO GENERE	7

1 IL METODO PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LC

L'Ufficio Scolastico Regionale per la Basilicata, - nel Gennaio 2011 costituì, un **Gruppo di Lavoro (G.d.L.)**, con specifiche professionalità e con la rappresentanza delle OO.SS. dell'Organismo paritetico, *per avviare un percorso metodologico sperimentale che permettesse una corretta identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato*.

Nel Giugno 2011 fu elaborato - e trasmesso alle scuole - un **metodo completo per la valutazione e la gestione dei rischi da stress lavoro correlato (rischi SL-C) in ambito scolastico**

Il percorso metodologico proposto dal G.d.L., era quello già sperimentato da alcune reti di scuole della provincia di Treviso e Vicenza, con la supervisione del G.d.L. regionale "SGS" del SiRVeSS (coordinato dalla dr.ssa Daniela Marcolina, SPISAL n. 1 di BL), modificato solo marginalmente *per adattarlo alla realtà regionale, per includere alcuni fattori tratti dalle linee guida ISPESL e per aggravare alcuni punteggi in modo da penalizzare maggiormente comportamenti organizzativi non partecipativi*.

A partire dal mese di settembre 2011, furono realizzati appositi **percorsi formativi** rivolti ai *Dirigenti Scolastici* (n.62 partecipanti), ai *Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione* (R.S.P.P. n.94 partecipanti) e ai *Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza* (R.L.S. n.85 partecipanti) e messo a disposizione delle scuole un **documento informativo** elaborato dalla dott.ssa Cinzia Frascheri (utile strumento di divulgazione).

2 IL RICONOSCIMENTO DEL METODO

Gli strumenti e i metodi di valutazione - prima edizione 2011 - proposti dal GdL, coordinato dall'ing. Pasquale F. Costante e con il contributo di esperti nazionali quali la dr.ssa Cinzia Frascheri, adottati in tutte le scuole della regione, **veniva ritenuto scientificamente corretto dal Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei luoghi di lavoro** - *in quanto coerenti con l'Accordo europeo del 2004, le disposizioni normative espresse nel D.Lgs. 81/08 s.m. e le indicazioni della Commissione Consultiva per la valutazione dello SL-C del 17 dicembre 2010, emanate con lettera circolare del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali* - e **inseriti nella letteratura scientifica** (*FAQ Frequently Asked Questions - Gennaio 2012*).

3 LA SPERIMENTAZIONE

Nel novembre 2011 fu effettuato un primo **monitoraggio** in tutte le scuole della regione, finalizzato ad acquisire una serie di informazioni e di giudizi sullo strumento proposto (*questionario on-line "Contributo all'indagine qualitativa dell'istituto"*), utili al suo miglioramento e necessari per avviare il percorso della sua definitiva validazione.

Inoltre negli incontri formativi emerse anche la richiesta di una maggiore attenzione ai **problemi di genere**, i quali, specie nel caso dello Stress LC, non possono essere ignorati.

Pertanto il Gruppo di lavoro (GdL) ritenne necessario procedere ad una **revisione** che tenesse conto, fin dall'inizio della valutazione, di elementi di *percezione soggettiva dei lavoratori* e del rischio di genere.

4 IL METODO REVISIONATO

Il metodo revisionato, **sperimentato nell'a.s. 2013** in un campione molto vasto di scuole, si basava su una definizione di campi di valore e di punteggi da attribuire alla percezione

soggettiva (*rilevata mediante **questionari da somministrare in forma anonima al personale***), da rielaborare a cura del GV ai fini della determinazione dei valori da inserire nelle check list..

Per ogni item sottoposto a valutazione del personale, si procedeva – in automatico – alla determinazione del valore medio ponderato. Il GV poteva anche non tenere conto del giudizio risultante dalla media ponderata - limitatamente ad alcuni item e specie in presenza di una popolazione costituita da poche unità - ma tale decisione doveva essere opportunamente motivata in allegato alla valutazione.

L'elaborazione dei dati sembrava resa agevole dai **file in excel** opportunamente predisposti, interagenti in automatico fra di loro.

Il metodo si differenziava sostanzialmente dalla precedente edizione 2011, di cui quindi non poteva essere considerato semplice aggiornamento, in quanto prevedeva una **nuova ed originale metodica di indagine** che cercava di *anticipare nella valutazione iniziale la metodica della valutazione approfondita* (rendendo oggettiva una valutazione che poteva altrimenti diventare estremamente soggettiva), *introduceva nuovi item suggeriti dallo stesso personale scolastico, modificava ancora i punteggi per penalizzare maggiormente comportamenti organizzativi non partecipativi, cercava di tener conto del rischio di genere e per la prima volta introduceva il concetto di valutazione di genere¹.*

5 LA PREMIAZIONE DEL METODO REVISIONATO

Il "METODO OPERATIVO PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO, IN OTTICA DI GENERE, NELLA SCUOLA", **seconda edizione 2014**, veniva premiato come "**BUONA PRATICA**" - in base a criteri ben definiti: *pertinenza, completezza, originalità, coinvolgimento dei lavoratori, efficacia, trasferibilità* - **il 29 ottobre 2015 a Roma, a chiusura della campagna biennale 2014-2015 "Ambienti di lavoro sani e sicuri. Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro correlato"**, promossa **dall'Agenzia per la Sicurezza e la Salute sul lavoro di Bilbao**.

6 IL MONITORAGGIO

Le applicazioni della metodica negli anni successivi e il monitoraggio continuo a cura dell'ing. Pasquale F. Costante, rilevavano però ancora alcune criticità; in particolare:

- **la complessità nella somministrazione, raccolta ed elaborazione dei questionari cartacei** con dispendio di tempo e di risorse economiche e difficoltà di garantire con facilità la compilazione anonima dei questionari.

Al fine di eliminare le criticità riscontrate e far emergere le reali potenzialità del metodo, consentendone peraltro un facile utilizzo, gli ingg. Pasquale F. Costante e Domenico Mannelli, in costante collegamento con la dott.ssa Cinzia Frascheri, si ponevano come obiettivo una radicale revisione metodologica.

7 IL NUOVO METODO ON LINE 2019

L'obiettivo è stato raggiunto, grazie al coinvolgimento del dott. Nicola Grieco - esperto informatico -, con un **software completamente on line**, che elimina i questionari cartacei, garantisce la compilazione anonima del questionario (anche presso il proprio domicilio) ed agevola tutte le fasi relative alla valutazione e gestione del rischio stress LC.

La riprogettazione del metodo per adeguarlo allo strumento informatico, ha consentito:

- **una migliore valutazione ponderata dei questionari:** la nuova valutazione ponderata dei questionari compilati prevista nel software consente di ottenere valutazioni complessive dei questionari molto aderenti alla realtà, a seguito della modifica dell'algoritmo di calcolo e l'introduzione di penalità nei punteggi in caso di giudizi isolati rispetto al numero dei partecipanti del GOL. Resta comunque la possibilità - per il Gruppo di Valutazione scolastico - di apportare modifiche ai risultati proposti dal software che verranno però evidenziati negli elaborati finali, scoraggiando una eccessiva discrezionalità.
- **l'introduzione di indici di attendibilità e di partecipazione.**

L'indice di attendibilità è riferito ai GOL e rappresenta - ad esempio per il personale Docente - il numero dei questionari compilati dal personale docente riferiti in % al numero dei questionari "Attesi" che è pari al numero dei docenti in servizio. Un valore minimo da raggiungere suggerito è del 50%.

L'indice di partecipazione è riferito a tutto il personale ed è la percentuale di questionari compilati raggiunta sul totale del personale in organico. Un valore minimo da raggiungere suggerito è del 60%.
- **la possibilità di introdurre GOL particolari per gli istituti omnicomprensivi (ad esempio GOL docenti elementari) e una valutazione agevole per singoli plessi;**
- **la possibilità di valutare il rischio stressLC in ottica di genere.**

Il software consente di effettuare anche la valutazione per genere e a tale scopo il compilatore del questionario dovrà indicare il proprio sesso.

Per garantire al massimo l'anonimato l'indicazione del sesso potrà però essere inserito solo se nel GOL **i componenti dello stesso sesso sono almeno tre.**
- **la possibilità di valutare il rischio stress sia complessivo che per GOL.**

L'elaborato finale del software conterrà il calcolo del rischio stress per ogni GOL e per genere e il calcolo del rischio stress riferito all'intero istituto scolastico o plesso e per genere.
- **una valutazione di un indice di rischio genere**

Nei questionari sono state inserite apposite domande per indagare se vi sia una discriminazione in base al genere nell'affidamento dei compiti o nell'ascolto dei lavoratori.

7.1 I QUESTIONARI DEL METODO

Lo strumento proposto per indagare la percezione di stressori da parte dei lavoratori è distinto per le quattro diverse categorie di lavoratori presenti nella scuola:

- 1) *docenti*
- 2) *amministrativi*
- 3) *ausiliari*
- 4) *tecnici (solo per gli istituti dove sono presenti)*

Ognuno dei 4 questionari proposti è suddiviso in **4 sezioni:**

- *Sez. 1 -Dati generali*

- Sez. 2 -Ambiente di lavoro
- Sez. 3 -Contesto del lavoro
- Sez. 4 -Contenuto e caratteristiche del lavoro

Il questionario soggettivo, ripropone le tematiche delle check list ma in maniera mirata per ogni categoria di personale. Le check list infatti non sarebbero di per se idonee ad essere utilizzate come questionari.

7.2 I PUNTI QUALIFICANTI DEL METODO 2019

La metodologia realizzata consente di assicurare:

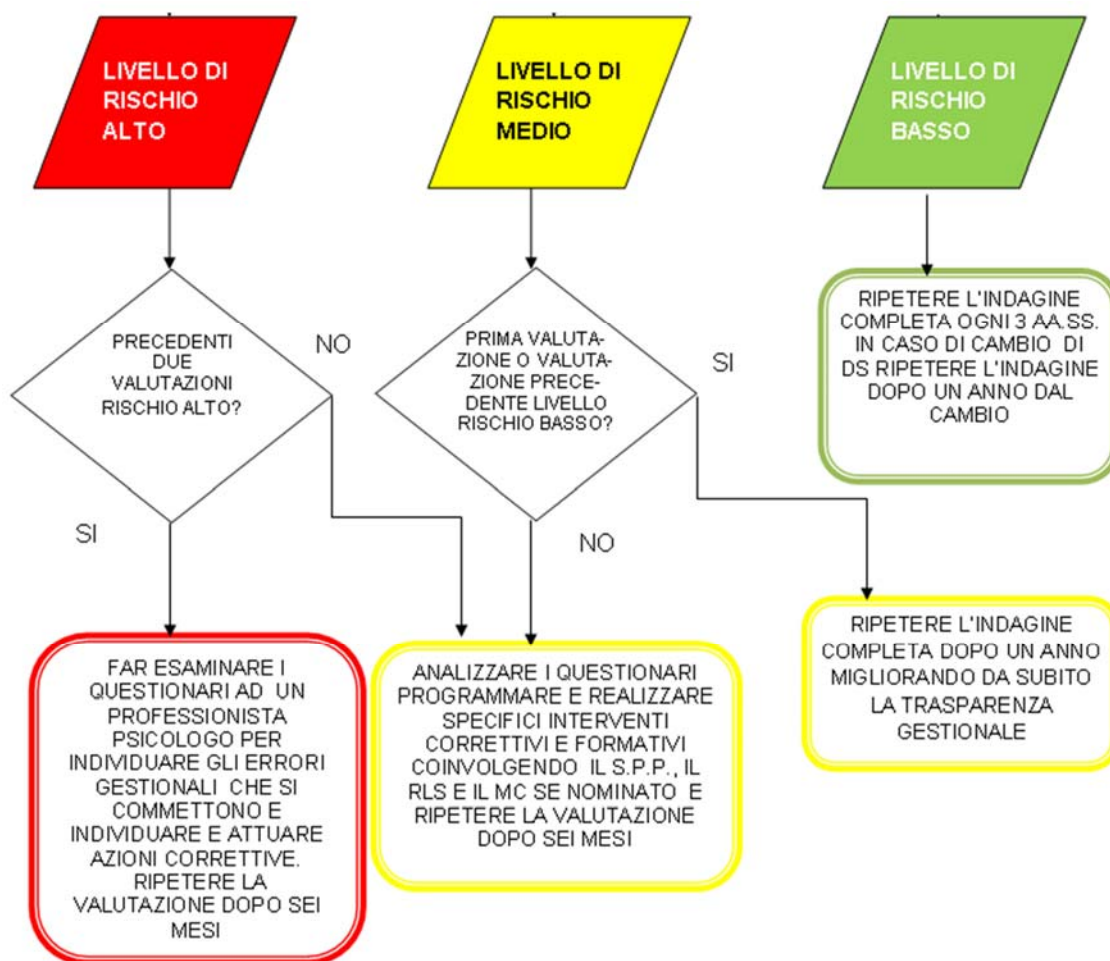
- il calcolo del rischio stress per Gruppi Omogenei di Lavoratori GOL anche per strutture policomprensive
- il calcolo del rischio stress in ottica di genere globale e per GOL
- il calcolo dell'indice di partecipazione
- il calcolo dell'indice di affidabilità
- il calcolo dell'indice di rischio genere
- la piena partecipazione del personale alla valutazione
- il monitoraggio della partecipazione del personale
- la revisione dei risultati finali
- la tracciatura delle revisioni apportate
- la programmazione di azioni correttive individuate dall'esame dei questionari compilati
- la garanzia della privacy
- la possibilità di elaborare statisticamente i risultati
- la possibilità di accesso a tutte le scuole nazionali

~~7.2~~

7.3 IL TRATTAMENTO DEL LIVELLO DI RISCHIO NEL METODO 2019

Nel determinare il livello di rischio, questo si è ritenuto **basso** se il punteggio raggiunto sommando il valore finale della griglia con i valori complessivi dei questionari è inferiore o uguale al 25% del punteggio massimo raggiungibile, **medio** se superiore al 25% ma inferiore o uguale al 50%, alto negli altri casi.

I provvedimenti proposti sono:



7.4 LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO GENERE

Il software consente di sapere se la gestione organizzativa è valutata nello stesso modo dai due generi.

La valutazione del rischio stressLC è calcolata sia in maniera globale che per GOL in quanto la sola valutazione per GOL potrebbe dare esiti troppo influenzati da motivazioni di carattere personale o da problematiche di gruppo.. La valutazione estesa a tutto il personale può ritenersi in questo caso di maggiore affidabilità.

L'eventuale discriminazione di genere è meglio indagato con **l'indice di rischio genere**.

Se la valutazione finale dei due generi differisce più del 30% nell'elaborato finale apparirà la seguente frase:

“Il livello di rischio stress LC per il personale femminile/maschile risulta sensibilmente più alto di quello maschile/femminile. Questo può dipendere da una diversa sensibilità rispetto alle domande proposte o da condizioni contingenti e transitorie legate a difficoltà organizzative. Si consiglia però di studiare gli item per i quali il personale femminile ha dato risposte meno positive rispetto al personale maschile per accertare che non si stia creando una discriminazione di genere con l'adozione involontaria di una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri che mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso e che si potrebbero evitare anche se riguardanti requisiti essenziali allo

svolgimento dell'attività lavorativa, ricercando le soluzioni più idonee per eliminare o ridurre tali criticità.”

L'indice di rischio genere si differenzia dalla valutazione del rischio stressLC in ottica di genere.

Con la valutazione del rischio stressLC in ottica di genere il software consente di valutare come è percepita la gestione della scuola da parte di ciascun genere. Il dirigente scolastico, in generale il management, potrebbe organizzare l'attività lavorativa senza tenere conto delle necessità specifiche di genere. Si tratta di un comportamento gestionale non voluto che può essere generato da mancanza di consapevolezza o da ignoranza del genere. Il risultato eventualmente negativo, anche se condiviso dalla comunità di genere, è comunque una percezione soggettiva di ciascun genere. In caso di esito negativo occorrerà rivedere il proprio stile di gestione magari facendo riunioni con il genere interessato per comprendere meglio le ragioni per le quali il modo di gestire risulta valutato in maniera così diversa dall'altro genere.

L'indice di rischio genere si basa invece su quesiti posti ad ambedue i generi. Se il risultato è negativo molto probabilmente esso è dovuto ad una gestione consapevole inficiata da vecchi stereotipi che vedono un genere soccombente per natura rispetto all'altro. In caso di esito negativo occorre quindi rivedere con urgenza alcune decisioni di lavoro assunte facilmente individuabili esaminando il contenuto degli item che hanno penalizzato il punteggio finale.