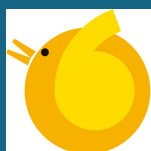


# SLC

## SPERIMENTAZIONE STRUMENTO DI VALUTAZIONE

PROMOSSA DA AUSL E CTD RAVENNA CERVIA RUSSI

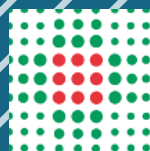
# 2019



**Servizi per l'Infanzia**  
0-6 anni



Comune di **Ravenna**



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

# IL PERCHÈ DELL'INTERESSE PER IL TEMA SLC

La Commissione Tecnica Distrettuale di Ravenna Cervia Russi, in linea con le indicazioni della legge regionale L.19/2016 e della Delibera della Giunta Regionale del 16 Ottobre 2017 n. 1564 "Direttiva in materia di requisiti strutturali ed organizzativi dei servizi educativi per la prima infanzia e relative norme procedurali" ha riservato, durante gli incontri, una particolare attenzione ai documenti relativi alla valutazione dei rischi, dedicata al benessere dei lavoratori.

Lavoro e salute sono due diritti inalienabili e il lavoro svolto dalle educatrici nei servizi per l'infanzia è di fondamentale importanza per la crescita della comunità sociale e sul lavoro educativo è necessario investire il più possibile. Investire sul benessere dei lavoratori, in particolare quelli che hanno la responsabilità educativa dei bambini e delle bambine, palesa la volontà di prevenire situazioni di disagio, stress e comportamenti problematici ad esso correlati e non agire sul controllo degli stessi, una volta che sono già emersi.

Prevenzione del disagio e appoggio al lavoro educativo sono sempre da sostenere, perchè prevenzione e qualità sono obiettivi primari condivisi, fini difficilmente raggiungibili con l'installazione di telecamere, ma costruibili più efficacemente con percorsi di formazione, auto-valutazione e sostegno da parte di esperti, costruzione di percorsi di fiducia tra scuola e famiglia, appoggio al lavoro educativo, creazioni di reti di collaborazione e partecipazione.

# L'INDICE

Con la preziosa collaborazione dell'AUSL è stato elaborato, approvato e condiviso con i gestori dei nidi d'infanzia pubblici e privati l'indice del PIANO FINALIZZATO ALLA PREVENZIONE, VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS DA LAVORO CORRELATO

- a) Evidenza della consultazione preventiva degli RLS/RLST in merito alla valutazione del rischio
- b) Identificazione del numero dei lavoratori suddivisi per mansioni e aziende di appartenenza che operano nell'ambito dell'organizzazione della struttura oggetto di autorizzazione
- c) Identificazione del dirigente / preposto anche ai sensi del D.Lgs 81/08 relativamente al servizio educativo oggetto di autorizzazione
- d) Valutazione per "Gruppi omogenei" e considerazione del servizio educativo oggetto di autorizzazione quale Gruppo omogeneo di lavoratori appartenenti ad una "partizione organizzativa" qualora i lavoratori siano appartenenti ad una unica azienda, con elaborazione di uno specifico documento; attuazione in modo integrato del processo di valutazione qualora siano presenti più aziende che interagiscono
- e) Indicazione della metodologia e degli strumenti utilizzati, che garantiscano comunque la valutazione di "eventi sentinella", contenuti del lavoro e fattori di contesto. Per i fattori di contesto e di contenuto indicazione della modalità previste per sentire i lavoratori e/o RLS/RLST
- f) Definizione delle modalità e della frequenza dei momenti periodici di lavoro collegiale, che prevedano di analizzare in modo specifico anche il tema dello stress lavoro correlato con particolare attenzione ai fattori di contesto e contenuto, con identificazione di un incaricato responsabile della trattazione del tema, della rilevazione delle criticità eventualmente presenti e della loro successiva gestione, con evidenza della partecipazione e dei risultati
- g) Piano della formazione, compresa la formazione in tema di stress lavoro correlato anche ai sensi del D.Lgs. 81/08
- h) Modalità di supporto al personale (prevenzione secondaria e terziaria)

# LA SPERIMENTAZIONE

E' stata intrapresa una sperimentazione per la validazione di uno strumento di valutazione dello Stress Lavoro Correlato, specifico per i servizi educativi, proposto e coordinato da AUSL. Il referente regionale di questo progetto è il Dott. Marco Broccoli, con il quale si è attivata una proficua e stretta collaborazione

Successivamente all'incontro di presentazione dell'indice, per l'elaborazione del documento di valutazione specifico per lo Stress Lavoro Correlato, in base alle candidature volontarie dei servizi, si è costituito un gruppo sperimentale composto da 14 Servizi, dislocati sui territori di Ravenna, Cervia, Russi, Unione Bassa Romagna e Unione Faentina.

E' stato condiviso lo strumento sperimentale, elaborato da AUSL e modificato attraverso le proposte e le considerazioni del gruppo di lavoro.

In data 14 Marzo 2019 la LISTA DI CONTROLLO dello strumento è stata approvata e condivisa per la sperimentazione.

**La LISTA DI CONTROLLO utilizzata nello strumento ha l'obiettivo di essere utile, non dispersiva, in un ottica di miglioramento e non giudicante.**

All'interno di ogni servizio sono stati svolti 3 incontri dedicati al tema SLC e benessere dei lavoratori. In tali incontri era presente tutto il personale che opera all'interno del servizio educativo, sia educativo che ausiliario e in alcuni casi anche quello di cucina.

Durante il primo incontro la lista è stata consegnata e spiegata al gruppo di lavoro. Durante il secondo incontro si è attivato un confronto sulla base dei risultati emersi nella compilazione, non anonima, avvenuta individualmente nel periodo intercorso tra i due incontri, da parte di ogni lavoratore. Un terzo incontro è stato dedicato alla somministrazione della lista sperimentale e di una lista validata di controllo al gruppo di lavoro, da parte del Dott. Broccoli (AUSL)

# PARTECIPANTI ALLA SPERIMENTAZIONE

3

SERVIZI  
COMUNALI

2 RAVENNA:  
LOVATELLI -MONTI  
1 CERVIA  
PIAZZAMARE

3

SERVIZI  
ESTERNALIZZATI

1 RAVENNA  
MARINA DI RAVENNA  
1 BASSA ROMAGNA  
LA FATTORIA  
1 UNIONE FAENTINA  
OTTO MARZO

2

SERVIZI FISM

2 RAVENNA  
SAN SISTO II  
SAN VINCENZO DE PAOLI

4

SERVIZI  
COOPERATIVA

4 RAVENNA  
IL CANGURO  
STEFANO BIONDI  
LA MONGOLFIERA  
IL TRENO DEI BIMBI

2

SERVIZI PRIVATI

1 RAVENNA  
IL PAESE DELLE MERAVIGLIE  
1 CERVIA  
PGE I FENICOTTERI

# LAVORATORI COINVOLTI

109  
LAVORATORI

76  
PERSONALE  
EDUCATIVO

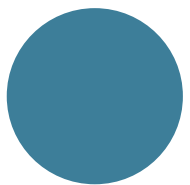
31  
PERSONALE  
AUSILIARIO

2  
PERSONALE  
CUCINA

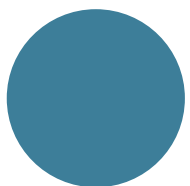
# ASPETTATIVE SULLO STRUMENTO E SULLA SPERIMENTAZIONE IN CORSO



CREAZIONE DI UNO STRUMENTO IL PIÙ UTILE POSSIBILE, DEDICATO E SPECIFICO PER LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO PER IL PERSONALE IMPEGATO NEI SERVIZI EDUCATIVI



RILEVARE POSSIBILI FATTORI DI STRESS SIGNIFICATIVI E SPECIFICI



ELIMINARE LE PARTI DEL QUESTIONARIO CHE NON HANNO SIGNIFICATIVITÀ NELLE REALTÀ EDUCATIVE, PER EVITARE DISPERSIONE DI RISORSE E TEMPO

# METODOLOGIA DI COMPILAZIONE

Lo strumento va compilato individualmente, assegnando il punteggio, in base a come il lavoratore percepisce e giudica una determinata situazione per il gruppo di lavoro; il punto di vista da assumere è quindi quello del gruppo di lavoro, di come sta e cosa sente il gruppo, con l'attivazione, di conseguenza, di un importante lavoro individuale di ascolto e decentramento.

La lista va sottoscritta e riconsegnata (non in forma anonima). L'utilizzo dei risultati emersi è finalizzato all'attivazione di un confronto costruttivo, in ottica di miglioramento e crescita del gruppo di lavoro e del servizio e non giudicante, nè per l'individuo nè per il servizio. Tale valutazione non è fine a se stessa, ma vuole essere utile e produttiva, volta a miglioramenti e positività.

Si può attivare il confronto a partire dagli ITEM che hanno ricevuto punteggio maggiore, ma, in considerazione degli obiettivi di questa somministrazione, si auspica che argomenti che non hanno riscontrato punteggi critici, ma che sono risultati oggetto di interesse da parte del gruppo di lavoro vengano discussi e portati a confronto.

**”Parlare è un mezzo per esprimere se stessi agli altri, ascoltare è un mezzo per accogliere gli altri in se stessi” (Wen Tsu)**

E' importante tenere presente che, talvolta, anche la possibilità di essere ascoltati da parte del gruppo, del coordinatore e del gestore può essere una importante azione di sostegno alla persona. Inoltre porsi nella dimensione dell'ascolto reciproco può innescare dinamiche di gruppo positive e di reale, reciproco sostegno.

Attraverso l'utilizzo di uno strumento, una lista di controllo, in uno o più gruppi di lavoro si dedica tempo e cura ad importanti e delicate dimensioni, quali le dinamiche all'interno dei gruppi di lavoro, il benessere psicofisico dei lavoratori, le fatiche nella quotidianità e nella gestione dei propri compiti.



# ITEM DISCUSSI

All'interno dei gruppi di lavoro, nell'incontro successivo alla consegna e compilazione della lista di controllo, sono stati discussi gli ITEM più significativi non solo dal punto di vista del punteggio ottenuto ma anche dal punto di vista del loro stesso significato da approfondire.

Al di là del risultato e del punteggio assegnato ad ogni ITEM, alcune affermazioni hanno sollecitato ulteriori riflessioni in ottica di miglioramento e formazione. I diversi gruppi hanno colto l'occasione della sperimentazione per attivare positivi confronti su diverse tematiche e alcune sono risultate più ricorrenti nei diversi gruppi.

Le elaborazioni grafiche che si trovano di seguito rappresentano quindi gli ITEM che sono stati oggetto di interesse nei gruppi di lavoro partecipanti, non necessariamente perché critici, ma spesso solo perché interessanti e significativi nello svolgimento del lavoro educativo.

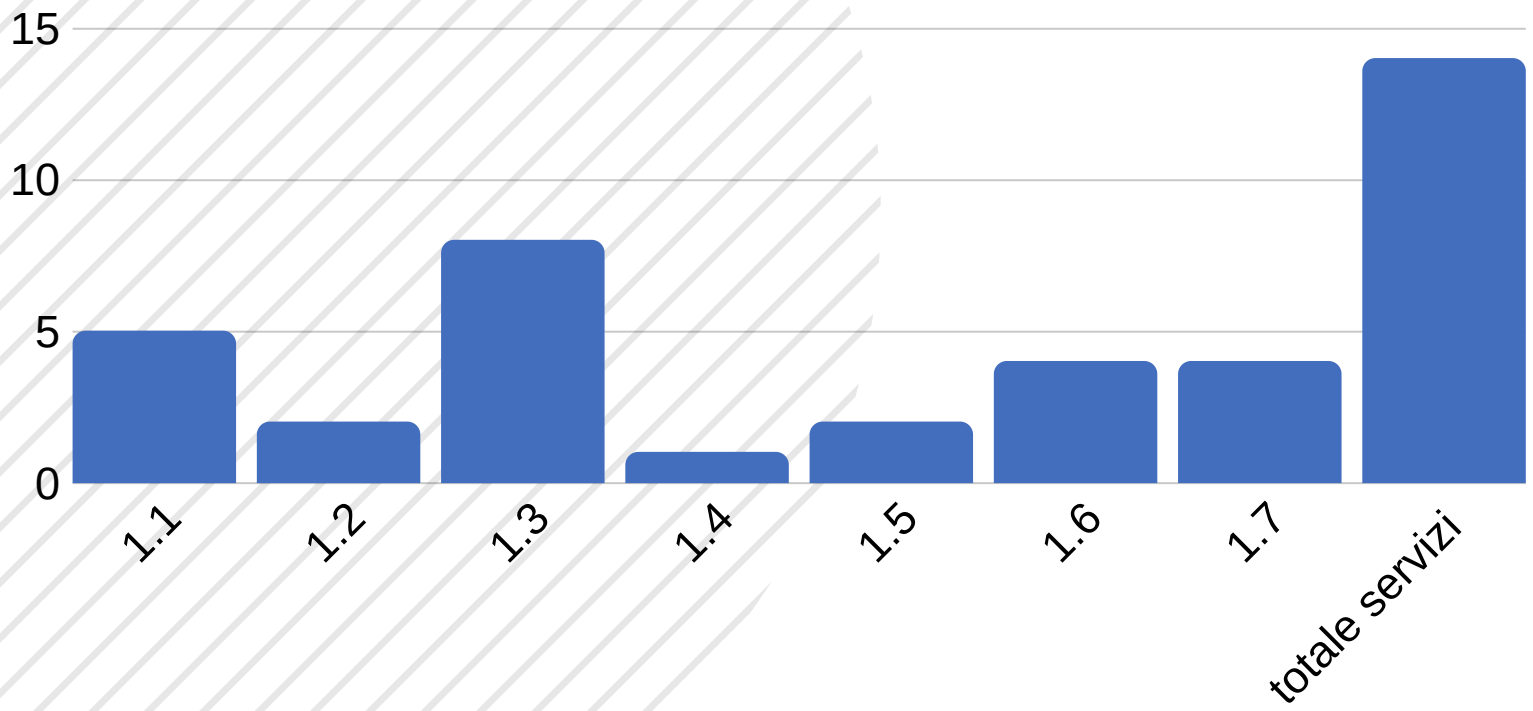
I punteggi sono Elaborati in base al seguente criterio:

<b>A</b>	Prevalenza del disagio fra i lavoratori	nessuno	pochi	circa la metà dei lavoratori	quasi tutti	tutti
		0	1	2	3	4
<b>B</b>	Intensità del disagio	nessun disagio	lieve disagio	disagio significativo	forte disagio	intollerabile
		0	1	2	3	4
<b>C</b>	Frequenza di accadimento di situazioni problematiche	mai	raramente	qualche volta	spesso	sempre
		0	1	2	3	4

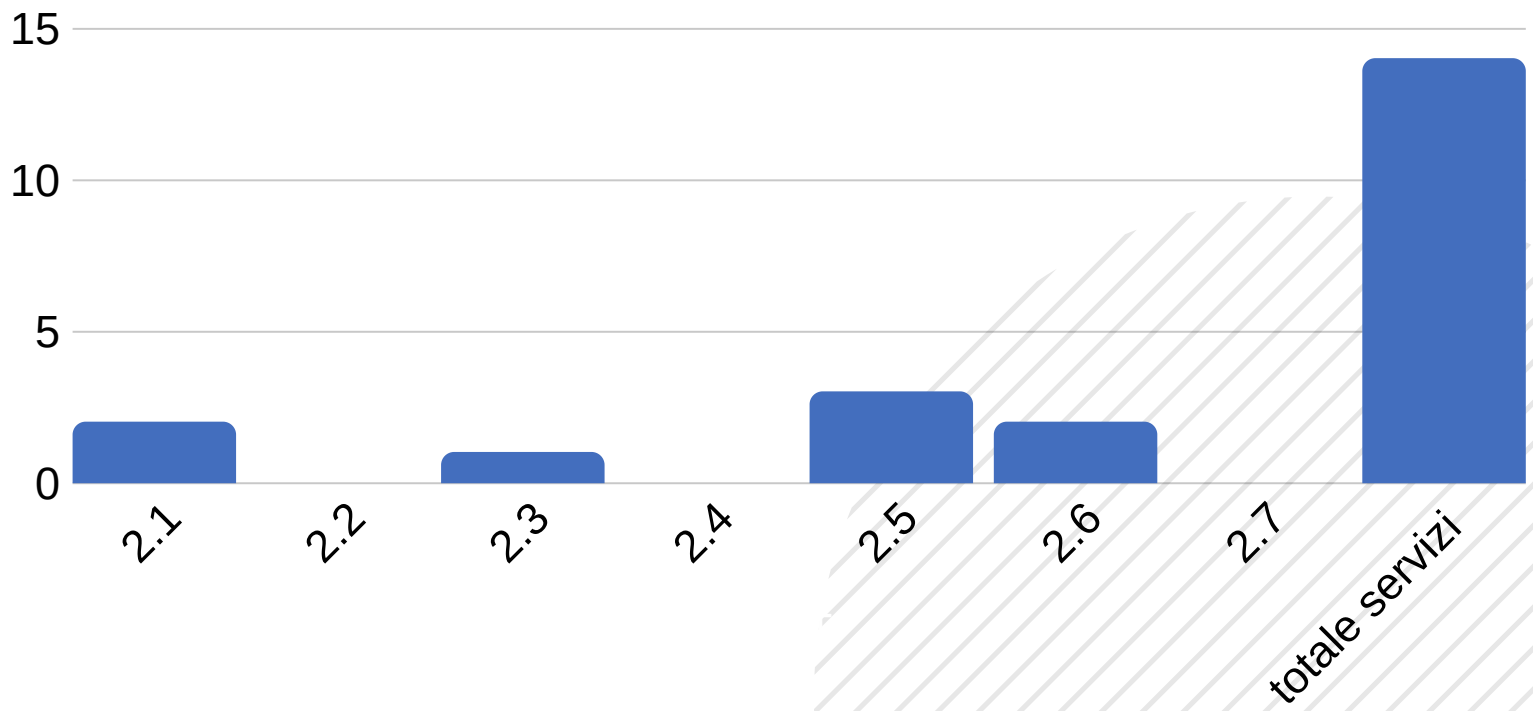
# LISTA DI CONTROLLO UTILIZZATA

<b>1 – Ambiente di lavoro</b>				
	<b>Indicatori</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
1.1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria) delle sezioni/aule e degli altri ambienti			
1.2	L'illuminazione (naturale e artificiale) rispetto alle attività da svolgere.			
1.3	Il riverbero (rimbombo) nelle sezioni/aule e negli altri ambienti.			
1.4	Il rumore esterno costringe ad alzare il tono della voce per farsi sentire			
1.5	Pulizia e ordine delle sezioni/aule e degli altri ambienti			
1.6	Ordine e funzionalità degli spazi esterni (giardini e cortili)			
1.7	Raggiungibilità e accessibilità della sede del servizio (in auto o con altri mezzi)			
<b>2 – Contesto del lavoro</b>				
	<b>Indicatori</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
2.1	Il regolamento/organizzazione/mansionario della struttura sono conosciuti e rispettati da tutto il personale del servizio.			
2.2	Le richieste relative all'orario di servizio (cambio turno, permessi, part-time) sono prese in considerazione			
2.3	Le disposizioni/comunicazioni dell'organizzazione sono funzionali allo svolgimento del proprio lavoro			
2.4	I ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale			
2.5	Gli obiettivi e le priorità del lavoro educativo vengono condivisi			
2.6	Il dirigente/referente di settore/gestore ascolta il personale tenendo presente quello che dice.			
2.7.N	Conoscenza e condivisione del progetto pedagogico da parte di tutti i lavoratori			
<b>3 – Contenuto del lavoro (educatrici)</b>				
	<b>Indicatori</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
3.1	Le attività "fisiche" sono svolte in modo da evitare la fatica e il sovraccarico biomeccanico.			
3.2	Ci sono risorse adeguate per seguire i bambini con bisogni speciali.			
3.3	Vi sono attenzioni organizzative per il personale di età superiore a 45 anni.			
3.4	La relazione con le famiglie è supportata da adeguati strumenti di comunicazione specifica e formazione			
3.5	La relazione con le famiglie è supportata da adeguati strumenti di comunicazione specifica e formazione in presenza di bambini con bisogni speciali			
3.6	Coordinamento, facilitazione e gestione delle relazioni fra le colleghe			
3.7	L'impegno nei momenti dell'inserimento e dell'ambientamento è gestito e preso in considerazione			
3.8	Sono prese in considerazione le difficoltà dell'esercizio di un "doppio ruolo".			
3.9	La gestione del tempo e delle ferie consente un effettivo recupero			
3.10	Sono programmate e condotte attività rivolte al mantenimento e miglioramento del benessere organizzativo			
3.11	Le attività mirate al mantenimento e al miglioramento del benessere sono efficaci.			
3.12	Il ruolo della pedagoga e dell'eventuale professionista psicologo è una risorsa per i lavoratori e per la struttura			
3.13	Sono promosse le capacità dei lavoratori di riconoscere a gestire lo stress correlato alle attività e lo stress personale.			
3.14.N	C'è condivisione all'interno del team sui progetti educativi			
3.15.N	All'interno del team c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni educativamente difficili			
3.16.N	Sono promossi gli aggiornamenti formativi e professionali degli operatori			
<b>4 – Contenuto del lavoro (ausiliarie)</b>				
	<b>Indicatori</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
4.1	Le attività "fisiche" sono svolte in modo da evitare la fatica e il sovraccarico biomeccanico.			
4.2	Ci sono risorse e informazioni adeguate per seguire i bambini con bisogni speciali			
4.3	Le richieste di lavoro sono commisurate e rispondenti al tempo e alle risorse disponibili			
4.4	Coordinamento, facilitazione e gestione delle relazioni fra le colleghe			
4.5	Vi è chiarezza e passaggio di informazioni relativamente alla gestione delle situazioni di emergenza (attraverso G.L.E., formazione, verbali ecc).			
4.6	Sono programmate e condotte attività rivolte al mantenimento e miglioramento del benessere organizzativo			
4.7.N	Definizione delle mansioni, dei compiti e dei ruoli			

## 1-AMBIENTE DI LAVORO

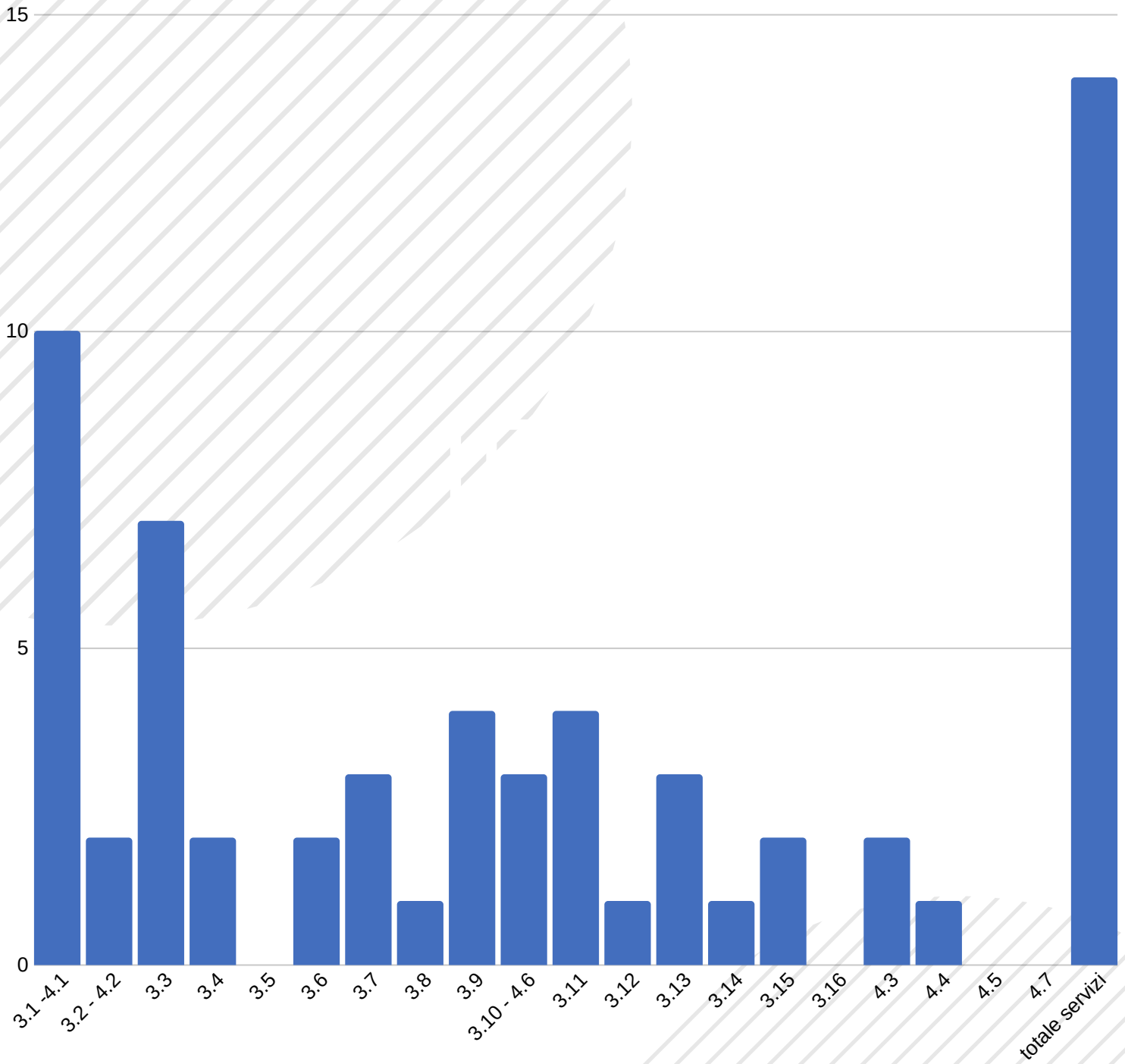


## 2-CONTESTO DI LAVORO





# 3 E 4-CONTENUTO DEL LAVORO (EDUCATRICI E AUSILIARIE)



# CRITICITÀ EMERSE RELATIVE ALLO STRUMENTO



ITEM 3.3 "VI SONO ATTENZIONI ORGANIZZATIVE PER IL PERSONALE DI ETÀ SUPERIORE AI 45 ANNI": IL LIMITE DI 45 ANNI RISULTA PIÙ DELICATO PER IL PERSONALE EDUCATIVO DEL SETTORE PRIVATO



FATICA AD IMMAGINARE IL PUNTO DI VISTA DEGLI ALTRI



POTREBBE ESSERE UTILE UN ITEM SULLA GESTIONE DI SPAZI, ARREDI, ANGOLI E MATERIALI



POTREBBE ESSER UTILE UNA PARTE INTRODUTTIVA NELLO STRUMENTO DOVE VIENE FORNITA UNA SPIEGAZIONE SINTETICA DELLA STRUTTURA E DELLA SUA FUNZIONALITÀ, DEI CRITERI DI VALUTAZIONE E DI COME ADOPEARLI



ITEM 3.11 "LE ATTIVITÀ MIRATE AL MANTENIMENTO E AL MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE SONO EFFICACI": LA FORMULAZIONE DELL'ITEM POTREBBE COMPLETARSI CON LA DICITURA ATTIVITÀ FORMATIVE MIRATE



LE AUSILIARIE INDICANO CHE SAREBBERO DA INSERIRE NELLA LORO PARTE GLI INDICATORI 3.3 "VI SONO ATTENZIONI ORGANIZZATIVE PER IL PERSONALE DI ETÀ SUPERIORE A 45 ANNI" E IL 3.9 " LA GESTIONE DEL TEMPO E DELLE FERIE CONSENTE UN EFFETTIVO RECUPERO"

# OBIETTIVI DELLA SPERIMENTAZIONE E CONSIDERAZIONI

● ATTIVARE UN CONFRONTO PARTECIPATIVO E NON GIUDICANTE PER INDIVIDUARE PISTE DI MIGLIORAMENTO E COLLABORAZIONE CHE COINVOLGANO TUTTO IL GRUPPO DI LAVORO

QUESTO OBIETTIVO SEMBRA RAGGIUNTO NELLA MAGGIOR PARTE DEI GRUPPI DI LAVORO COINVOLTI

● ATTIVARE CONFRONTO E COLLABORAZIONE ANCHE CON LE AMMINISTRAZIONI E I GESTORI

ALCUNE PROPOSTE SONO STATE PORTATE AI GESTORI E SONO STATE PRESE IN CONSIDERAZIONE DAGLI STESSI

● PORTARE LE EVENTUALI CONSIDERAZIONI EMERSE E CONDIVISE TRA I VARI SERVIZI ANCHE A LIVELLO POLITICO LOCALE E REGIONALE

PER QUESTO OBIETTIVO SI ATTENDE IL TERMINE DELLA SPERIMENTAZIONE PER CONDIVIDERE QUALI CONSIDERAZIONI PORTARE



# AZIONI MESSE IN CAMPO E PROPOSTE PROGETTUALI

Un importante obiettivo è stato ed è quello di fornire ai Coordinatori Pedagogici strumenti specifici e mirati attraverso la formazione, per la migliore gestione possibile dei gruppi di lavoro educativi

Negli ultimi due anni il CPT ha dedicato tempo e risorse nella formazione dei coordinatori sul tema dello Stress da Lavoro Correlato, attivando un corposo progetto formativo.

Il percorso formativo a cura della Dott.ssa Righetti ha avuto in passato i seguenti titoli:

- La manutenzione delle relazioni interne al gruppo come variabile strategica per la qualità dei servizi educativi, svolto nel 2017/2018 per un totale di 16 ore
- Strumenti per il contrasto allo stress lavoro correlato nei contesti educativi 0-6, svolto nel 2018/2019 per un totale di 12 ore.
- Anche per quest'anno educativo è previsto un progetto formativo, a cura della Dott.ssa Righetti, sul tema della gestione dello stress lavoro correlato in ambito educativo, della durata di 16 ore, per tutti i partecipanti del CPT che si occupano di servizi 0-6 anni.

Sono stati coinvolti i componenti dell'organico potenziato della scuola statale con funzioni di coordinamento all'incontro del Coordinamento Pedagogico Territoriale, durante il quale si è esposto il progetto sperimentale in corso e la formazione dedicata al tema dello Stress Lavoro Correlato e alla gestione delle difficoltà e delle dinamiche dei gruppi di lavoro, con l'estensione dell'invito a tale formazione prevista anche per quest'anno educativo ai componenti statali, in un'ottica 0-6, in linea con gli orientamenti legislativi del decreto legislativo 65/2017.

Al termine di questa sperimentazione si prevede un incontro alla presenza dei coordinatori pedagogici del territorio, del Dott. Broccoli e dei referenti di progetto AUSL, dei referenti delle Commissioni Tecniche Distrettuali del territorio e di una rappresentanza delle amministrazioni locali, per comunicare l'andamento e i risultati di tale progetto (periodo Marzo/Aprile).

L'intenzionalità costruttiva del comune di Ravenna è significativamente colta alla tutela della salute psicofisica dei lavoratori, in particolare per coloro che si occupano di infanzia, essendo la loro una "professione di responsabilità per cura e assistenza nei confronti di soggetti fragili quali sono i bambini" (L.R. 19/2016).

- A tal fine vi è un progetto di incrementare il monte ore dello sportello di ascolto, a cura di un professionista psicologo, per azioni di sostegno alle difficoltà del ruolo educativo, delle attività in gruppo di lavoro, in un'ottica di supporto e prevenzione del disagio e della fatica lavorativa.
- In base ai risultati che emergeranno da questa sperimentazione e dalle considerazioni di tutti gli interlocutori (Coordinatori, educatori, insegnanti, personale ausiliario, gestori e amministrazioni) coinvolti nella sperimentazione, inoltre si intende strutturare e progettare un percorso formativo specifico per educatori e insegnanti legato alle tematiche e alla salvaguardia del benessere lavorativo.
- Si evidenzia anche l'interesse per l'allargamento della sperimentazione al settore educativo 3-6 con il coinvolgimento, sempre sulla base dell'adesione volontaria, dei servizi.
- Le azioni di miglioramento, sostegno e formazione saranno pensate e progettate in un'ottica 0-6, sia in linea con gli orientamenti legislativi del decreto 65, che con l'idea di accogliere e riconoscere le fatiche del lavoro educativo per tutti coloro che operano nel settore della prima infanzia, dal Nido alla Scuola dell'infanzia.