

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE DELL'UNIVERSITÀ E DELLA
RICERCA**

Istituto di Istruzione Superiore ITI - ITA – IPSEOA “E. Majorana”

Via Nestore Mazzei snc – 87067 Rossano (CS)

Presidenza 0983.515689 – Uffici 0983.511085 – Fax 0983.511104 - Cod.Fisc.: 87002040787

Sito Internet: www.iismajoranarossano.gov.it

e-mail: csis064009@istruzione.it – PEC csis064009@pec.istruzione.it

ALLEGATO AL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

D.Lgs. 81/08 – Anno Scolastico 2016 - 2017 - Revisione n. 4 - 12.04.2017-Prot. 4586

**VALUTAZIONE DEI RISCHI STRESS
LAVORO-CORRELATO
E PIANIFICAZIONE DELLE AZIONI DI
MIGLIORAMENTO**

(Ai sensi art. 17 co.1 lett. a e art. 28 D. Lgs. 81/08 così come modificato dal D.Lgs. 3/08/ 2009, n. 106

Rossano, 12/05/2017



Datore di Lavoro

Dott.ssa Pina De Martino

INDICE

INDICE	2
1.RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
2. PREMESSA	4
3. DEFINIZIONI.....	5
4. PRESENTAZIONE DEL METODO ADOTTATO PER LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO.....	7
5. NOMINA DEL GRUPPO DI VALUTAZIONE	8
6. GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI.....	9
a. PRESENTAZIONE DEL METODO DI VALUTAZIONE.....	9
b. RISULTATI GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI.....	10
7. CHECK LIST.....	11
a. PRESENTAZIONE DEL METODO DI VALUTAZIONE.....	11
b. RISULTATI CHECK LIST.....	12
8. VALUTAZIONE COMPLESSIVA GRIGLIA DI VALUTAZIONE + CHECK LIST.....	13
9. RISULTATO FINALE.....	14
10.CONCLUSIONI.....	14

1. RIFERIMENTI NORMATIVI

Rischio stress lavoro-correlato

Nell'Accordo quadro europeo del 2004, lo stress lavoro-correlato (Slc) viene definito come "una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro". Lo Slc pertanto può interessare potenzialmente ogni luogo di lavoro e ogni lavoratore in quanto causato da aspetti diversi strettamente connessi con l'organizzazione e l'ambiente di lavoro.

In Italia, il vigente quadro normativo, costituito dal **d.lgs. 81/2008 e s.m.i.**, stabilisce *l'obbligo per il datore di lavoro di valutare e gestire il rischio Slc al pari di tutti gli altri rischi per la salute e sicurezza, in recepimento dei contenuti dell'Accordo quadro europeo. A tal proposito nel novembre del 2010 la Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro ha elaborato le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio Slc individuando un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione di tale obbligo.*

Norma	Argomento
D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81	Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
D. Lgs. 3 agosto 2009 n. 106	Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81
ACCORDO QUADRO EUROPEO 08/10/2004	Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro, siglato l'8 ottobre 2004
ACCORDO INTERCONFEDERALE 09/06/2008	Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato, concluso l'8 ottobre 2004 tra Unice/Ueapme, Ceep e Ces
COORDINAMENTO TECNICO INTERREGIONALE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO	Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato – Guida operativa

2. PREMESSA

Scopo del documento

Il presente documento ha lo scopo di analizzare i rischi da stress lavoro-correlato che possono essere presenti negli ambienti di lavoro e possono colpire i docenti o il personale ATA dell'istituto d'istruzione superiore IIS "E. Majorana" Via N. Mazzei, 87067 Rossano (CS).

L'obiettivo è identificare e prevenire o gestire i problemi derivanti dallo stress da lavoro.

Struttura del Documento

Per valutare al meglio il rischio da stress negli ambienti di lavoro, il presente documento è costituito da tre parti fondamentali:

- valutazione degli indicatori oggettivi stress lavoro correlato;
- identificazione della condizione di rischio;
- misure di prevenzione

Applicabilità

La valutazione del rischio stress lavoro-correlato e la definizione delle misure di prevenzione, si applicano alle mansioni svolte dai lavoratori all'interno dell'istituto d'istruzione superiore "E. Majorana ", Via N. Mazzei, 87067, Rossano.

Responsabilità

La responsabilità della valutazione del rischio stress lavoro-correlato e dell'attuazione dei provvedimenti necessari per salvaguardare la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro è del Datore di Lavoro **Dott.ssa Pina De Martino**.

3. DEFINIZIONI

L'articolo 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08 recita:

“Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, 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.”

Tale decreto è stato modificato e integrato dal D.Lgs. 106/09, che ha introdotto il comma 1-bis dell'art. 28, che afferma:

“**1-bis.** La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1° agosto 2010.”

Da studi approfonditi in materia di stress da lavoro e dalle indicazioni contenute nell'Accordo Europeo 08/10/2004, recepito in Italia dall'Accordo Interconfederale 09/06/2008, si evince che:

Lo stress è il secondo (alle volte il primo) problema di salute legato all'attività lavorativa riferito più frequentemente;

Lo stress interessa quasi un lavoratore europeo su quattro;

Una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è dovuta allo stress;

Il numero di persone che soffrono di stress legato all'attività lavorativa è destinato ad aumentare;

Lo stress lavoro-correlato è oggetto di preoccupazione sia per i datori di lavoro che per i lavoratori;

Il pericolo stress può riguardare ogni luogo di lavoro e ogni lavoratore.

Alcuni degli indicatori, non esaustivi, che possono rivelare la presenza di stress in un ambiente di lavoro sono:

- alto assenteismo;
- elevata rotazione del personale;
- frequenti conflitti interpersonali;
- lamentele frequenti da parte dei lavoratori.

Vediamo ora la definizione di stress che l'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 fornisce:

Stress: *è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.*

Lo stress lavoro-correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc..., in altre parole quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative.

Altre definizioni di stress vengono fornite dal National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH 1999:

Stress: *reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore.*

Infine la Commissione Europea definisce lo stress nel seguente modo:

Stress: *reazione ad aspetti avversi e nocivi del contenuto, dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro. E' uno stato caratterizzato da elevati livelli di eccitazione ed ansia, spesso accompagnati da senso di inadeguatezza.*

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 ad una intensa pressione.

Lo stress non è una malattia, ma una situazione di prolungata tensione che può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute.

Bisogna tenere conto che lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro.

Ovviamente non tutti i luoghi di lavoro e non tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati

4. PRESENTAZIONE DEL METODO ADOTTATO PER LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

Il metodo e i materiali proposti tengono conto di alcuni principi ed indirizzi desunti dalla letteratura sull'argomento e di alcune esperienze condotte dalla Rete di scuole per la sicurezza della provincia di Treviso tra il 2008 e il 2010 e dalla Rete di scuole della provincia di Vicenza per la sicurezza tra il 2009 e il 2010 ecc. Di seguito le indicazioni generali vengono brevemente descritte e commentate.

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

- DS, il vicario del DS o comunque un suo collaboratore
- il responsabile SPP(RSPP)
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (se nominato)
- altre persone, fino a garantire la presenza nel GV di tutte le componenti interessate

2) La gestione dei rischi SL-C è naturalmente competenza del dirigente scolastico, sulla base delle proposte operative formulate dal GV

3) Il metodo si basa sull'applicazione periodica dei seguenti due strumenti:

- **una griglia di raccolta di dati oggettivi**, che, raccogliendo informazioni su fatti e situazioni "spia" (o "sentinella"), fornisce una fotografia oggettiva della realtà scolastica rispetto al tema trattato;
- **una check list**, che indaga le possibili sorgenti di stress e alcune problematiche di tipo organizzativo, permettendo nel contempo di individuare le possibili misure di prevenzione e miglioramento.

4) I primi due strumenti sono gestiti direttamente dal GV, che si trova così a svolgere un compito delicato; in entrambi i casi, infatti, richiedono di operare delle scelte, non possono cioè essere applicati meccanicamente. Inoltre, anche l'individuazione delle misure preventive che scaturisce dall'uso della check list non avviene in modo automatico, ma è frutto di discussione e di condivisione in seno al GV.

Sia la griglia che la check list conservano comunque la connotazione di strumenti oggettivi, anche se non in senso assoluto; la loro relativa oggettività discende dal fatto di essere impiegati da un gruppo di persone (in GV appunto) e non da un singolo individuo e di condurre ad un risultato che rappresenta l'esito di una mediazione tra molteplici e diverse prospettive e punti di vista.

5) Il questionario soggettivo proposto prevede la somministrazione di un questionario direttamente al personale scolastico (strumento d'indagine soggettiva sulla percezione della problematica SL-C) **solo quando la valutazione precedente identifica la presenza di un livello di rischio alto**, come ulteriore livello d'approfondimento dell'indagine.

Il questionario soggettivo viene proposto in via sperimentale e nell'attesa che un apposito progetto avviato dal Dipartimento Regionale di Prevenzione ne realizzi uno di specifico per l'ambito scolastico. Il questionario è stato studiato per incrociare la percezione delle persone coinvolte con le informazioni raccolte attraverso l'analisi oggettiva, in modo da valutare il livello di coerenza tra i diversi dati raccolti e da approfondire eventuali ambiti dove le risultanze negative sono concordi.

5. NOMINA DEL GRUPPO DI VALUTAZIONE

Il giorno **07/04/2017** si sono riunite per definire lo stress lavoro correlato all'interno dell'ISS "E. Majorana" le seguenti persone:

Dirigente Scolastico Datore di Lavoro: Dott.ssa Pina De Martino

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza RLS *Nominato dalle RSU interno*

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza RSPP *Nominato docente dalla scuola*

Il prof. Calabretta Nicola

Personale presente all'interno della scuola:

	N. Totale	N. femmine	N. maschi
CORPO DOCENTE	89	(30+4) = 34	(48+7) = 55
PERSONALE ATA - DSGA	32	13	19
ALTRO (Dirigente)	1	1	0
N. Totale	122	48	74

Sulla base di questo gruppo di valutazione si è iniziata la valutazione dello stress lavoro correlato attraverso:

1. Griglia di raccolta dei dati oggettivi ([allegato 1](#))
2. Check list ([allegato 2](#))

6. GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI

a) PRESENTAZIONE METODO DI VALUTAZIONE

L'impiego della griglia necessita di alcune istruzioni:

1) i dati grezzi necessari alla compilazione della griglia possono essere raccolti dal personale di segreteria o da qualsiasi altro soggetto interno alla scuola che abbia accesso alle informazioni necessarie; tuttavia spetta poi solo al GV il compito di valutare le singole evidenze e di compilare la griglia, assumendo all'occorrenza ulteriori e più dettagliate informazioni in merito ai casi dubbi.

2) ad ogni tornata di utilizzo della griglia, i dati si riferiscono all'ultimo anno scolastico concluso;

3) una volta completato l'esame di tutti gli indicatori, si esegue la somma, ottenendo il "PUNTEGGIO TOTALE GRIGLIA".

4) il GV può decidere di aggiungere alcune note alla compilazione della griglia, con lo scopo di meglio chiarire il processo di valutazione messo in atto.

5) convenzionalmente, i dati oggettivi raccolti si definiscono "non significativi" se il "punteggio totale griglia" è inferiore o al più uguale a **20** punti, altrimenti si definiscono "significativi";

Ad uso del GV, si aggiungono di seguito alcune informazioni supplementari, per meglio precisare il significato dei singoli indicatori proposti:

Invii commissione L. 300/70 – si considereranno le situazioni per le quali è stata avviata la pratica nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia;

Richieste di trasferimento – il GV dovrà considerare solo le richieste (anche se non giunte a buon fine) per le quali è di pubblico dominio il motivo dell'incompatibilità dell'interessato con l'ambiente, l'organizzazione, la gestione o la direzione della scuola;

Esposti di classi e/o genitori – gli esposti, pervenuti al DS e debitamente documentati, dovranno riguardare esclusivamente i comportamenti difforni dalla norma e/o dal ruolo che la persona cui si riferiscono ha messo in atto non ha importanza se provengono tutti

dalla stessa classe o dallo stesso genitore oppure da classi diverse o genitori diversi (se ne terrà comunque conto come esposti diversi);

procedimenti interni per sanzioni disciplinari – andranno considerati i procedimenti avviati nel corso dell'a.s., di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia; il GV valuterà con attenzione i casi, considerando che non tutti i procedimenti per sanzioni disciplinari avviati dalla presidenza debbono per forza sottintendere una situazione di SL-C;

segnalazioni pervenute al DS o al DSGA – il GV terrà conto solo ed esclusivamente delle segnalazioni effettuate per iscritto, firmate (anche se non protocollate) e conservate agli atti, fatte pervenire o consegnate a mano al DS, al DSGA o al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza da qualsiasi soggetto interno alla scuola.

richieste di spostamenti interni – il GV dovrà considerare solo le richieste pervenute per iscritto al DS (anche se non esaudite) per le quali è di pubblico dominio il motivo dell'incompatibilità dell'interessato con il contesto organizzativo o gestionale in cui opera o con i colleghi diretti con cui è chiamato a lavorare (C.d.C, team, ecc.)

b) RISULTATI GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI

Dalla **griglia di valutazione** è emersa una situazione senza particolari problemi interni od esterni al personale docente in quanto gli indicatori hanno rilevato un punteggio molto basso di **21/80** ("significativi").

In allegato la scannerizzazione del documento compilato. (Allegato 1)

7.CHECK LIST

a) PRESENTAZIONE METODO DI VALUTAZIONE

La check list che viene proposta è suddivisa in 3 aree:

A) area Ambiente di lavoro, in cui si indagano alcuni parametri della struttura scolastica che la letteratura individua come possibili sorgenti di stress per i lavoratori, in particolare per gli insegnanti; sono presi in esame i parametri microclimatici e alcuni fattori di tipo fisico (illuminazione, rumore, ecc.).

B) area Contesto del lavoro, in cui si considerano diversi indicatori riferiti all'organizzazione generale del lavoro all'interno della scuola; gli indicatori riguardano in particolare lo stile della leadership del DS, la trasparenza del modello organizzativo e le modalità dei processi decisionali.

C) area Contenuto del lavoro - Personale, a sua volta suddivisa in quattro sotto aree specifiche per ogni componente del personale scolastico

C1 – insegnanti

C2 – amministrativi

C3 – collaboratori

C4 – tecnici

L'impiego della check list necessita di alcune istruzioni (in parte simili a quelle già fornite per la compilazione della griglia):

1) spetta al GV il compito di valutare singolarmente i quesiti proposti dalla check list (indicatori) e quindi di compilarla, assumendo, in caso di dubbio, informazioni più precise in merito a singole voci; va precisato che la necessità di esprimere un giudizio rispetto ai vari indicatori introduce inevitabilmente un importante margine di soggettività nell'utilizzo dello strumento;

2) i giudizi richiesti devono riferirsi alla situazione attuale in cui si trova la scuola o comunque a quella considerata unanimemente rappresentativa della realtà attuale; se si ritiene necessario fissare un riferimento temporale convenzionale, si considererà l'ultimo anno scolastico concluso.

18

3) ogni area/sotto area della check list è composta da diversi indicatori, secondo la tabella riportata qui

Area/sotto area	N. indicatori
A) area Ambiente di lavoro	6/7
B) area Contesto del lavoro	8
C1 – insegnanti	9
C2 – amministrativi	7
Ausiliari	7
C3 – collaboratori	
C4 – tecnici	
TOTALE	37/38

4) una volta completate tutte le aree/sottoaree (esclusa eventualmente la C4), si eseguirà la somma dei “PUNTEGGI PARZIALI”, ottenendo il “PUNTEGGIO TOTALE CHECK LIST”, che verrà trascritto nel riquadro posto al termine dell’intera check list.

b) RISULTATI CHECK LIST

AREA A: 4/24

AREA B: 7/33

AREA C1: 5/36

AREA C2: 12/30

AREA C3: 0/24

AREA C4: no

PUNTEGGIO TOTALE AREA A+B+C1+C2+C3= 28/147

In allegato la scannerizzazione del documento compilato. (Allegato 2)

Punteggio Finale

GRIGLIA + AREA A + AREA B + AREA C1 + AREA C2 + AREA C3 + AREA C4 =
21 + 28 = 49 ≤ 65 LIVELLO DI RISCHIO BASSO

8. VALUTAZIONE COMPLESSIVA GRIGLIA DI VALUTAZIONE + CHECK LIST

AREE	PUNTEGGIO FINALE	LIVELLO DI RISCHIO	Azioni da mettere in atto
GRIGLIA + AREA A + AREA B + AREA C1 + AREA C2 + AREA C3 + AREA C4	PUNTEGGIO FINALE $\leq$ 65	BASSO	Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) e l'intervento formativo ogni 2-3 aa.ss. e, a discrezione del DS (sentito il GV), effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative
GRIGLIA + AREA A + AREA B + AREA C1 + AREA C2 + AREA C3 + AREA C4	65 < PUNTEGGIO FINALE $\leq$ 125	MEDIO	Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni a.s., ripetere l'intervento formativo ogni 2-3 aa.ss. e realizzare interventi migliorativi nelle aree che hanno ottenuto un "punteggio parziale" $\geq$ 50% del massimo
GRIGLIA + AREA A + AREA B + AREA C1 + AREA C2 + AREA C3 + AREA C4	PUNTEGGIO FINALE > 125	ALTO	Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni a.s., somministrare il questionario soggettivo a tutto il personale (vedi il punto K), realizzare interventi migliorativi rispetto a tutti gli indicatori delle sezioni 2, 3 e 4 del questionario per cui è stato ottenuto un valore medio $\geq$ 2.0, ripetere l'intervento formativo ogni a.s. e definire azioni specifiche nei confronti di casi singoli noti (colloqui con il DS, sportelli d'ascolto, supporto di colleghi, ecc.)

9. RISULTATO FINALE

AREA

PUNTEGGIO

GRIGLIA DI VALUTAZIONE	21/80
CHECK LIST AREA A	4/24
CHECK LIST AREA B	7/33
CHECK LIST AREA C1	5/36
CHECK LIST AREA C2	12/30
CHECK LIST AREA C3	0/24
SOMMA PUNTEGGI	49/ 227

10. CONCLUSIONI

In base ai punteggi ottenuti e alle rilevazioni effettuate non c'è bisogno di compilare nessun questionario soggettivo. La situazione risultante è molto buona in quanto in ogni settore non si toccano soglie significative di stress lavoro correlato.

Il risultato della valutazione dello stress lavoro correlato è: BASSO

Pertanto si consigliano le seguenti misure di prevenzione:

Organizzative:

- chiarire gli obiettivi ed il ruolo di ciascun lavoratore;
- coniugare responsabilità e controllo sul lavoro;

Formative/informative:

- consultare i lavoratori e i loro rappresentanti in ambito sicurezza, come indicato dalla legislazione comunitaria;
- condividere (ossia discutere e comunicare) con i lavoratori e i loro rappresentanti i risultati della valutazione dello stress, in modo da migliorare la gestione del rischio e riprogettare i fattori organizzativi di disagio.

Si ricorda che è necessario monitorare l'organizzazione OGNI 2/3 ANNI in assenza di cambiamenti organizzativi.

Affrontare, risolvere e ridurre il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme.

Rossano, 12/05/2017

Datore di Lavoro
Dott.ssa Pina De Martino



ALLEGATI N.1

GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI (per la valutazione dello stress lavoro-correlato)

RIFERIMENTO: A.S. 2016/2017 SEDE/PLESSO: TUTTI I PLESSI

N.	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione ottimale	Situazione d'allerta	Situazione d'allarme	PUNTI
1	N. DI INVII ALLA COMMISSIONE MEDICA DI VERIFICA PER PROBLEMI CONNESSI A COMPORTAMENTI O AD ASSENZE RIPETUTE PER MALATTIA	Insegnanti	Nessun caso X 0 punti	≤ 10% di casi (1) 3 punti	> 10% di casi (1) 6 punti	0
		Personale ATA	Nessun caso X 0 punti	≤ 10% di casi (2) 3 punti	> 10% di casi (2) 6 punti	0
2	N. DI RICHIESTE DI TRASFERIMENTO	Insegnanti	Nessun caso X 0 punti	≤ 10% di casi (1) 3 punti	> 10% di casi (1) 6 punti	3
		Personale ATA	Nessun caso X 0 punti	≤ 10% di casi (2) 3 punti	> 10% di casi (2) 6 punti	3
3	N. DI RICHIESTE DI SPOSTAMENTI INTERNI	Insegnanti	Nessun caso X 0 punti	≤ 10% di casi (1) 2 punti	> 10% di casi (1) 4 punti	0
		Personale ATA	Nessun caso X 0 punti	≤ 10% di casi (2) 2 punti	> 10% di casi (2) 4 punti	0
4	N. DI ESPOSTI O SEGNALAZIONI DA PARTE DEL PERSONALE, DI CLASSI O DI GENITORI PERVENUTI AL DS, AL DSGA, AL RLS O AL MC	Insegnanti	Nessun caso X 0 punti	≤ 10% di casi (1) 3 punti	> 10% di casi (1) 6 punti	3
		Personale ATA	Nessun caso X 0 punti	≤ 10% di casi (2) 3 punti	> 10% di casi (2) 6 punti	0
5	N. DI PROCEDIMENTI PER SANZIONI DISCIPLINARI	Insegnanti	Nessun caso X 0 punti	≤ 10% di casi (1) 2 punti	> 10% di casi (1) 4 punti	0
		Personale ATA	Nessun caso X 0 punti	≤ 10% di casi (2) 2 punti	> 10% di casi (2) 4 punti	0
6	INDICI INFORTUNISTICI (3)	Insegnanti	Diminuito X 0 punti	Inalterato X 2 punti	Aumentato 4 punti	2
		Personale ATA	Diminuito X 0 punti	Inalterato X 2 punti	Aumentato 4 punti	2

1) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti della sede/plesso

2) Percentuale calcolata sul totale del personale ATA della sede/plesso

3) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: la scuola ha 0 infortuni negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato"

N.	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione ottimale	Situazione d'allerta	Situazione d'allarme	PUNTI
7	INDICE GENERALE MEDIO DELLE ASSENZE DAL LAVORO	Unica	Diminuito 0 punti	Inalterato 2 punti	Aumentato 4 punti	2
8	N. DI GIORNI DI ASSENZA PER MALATTIA	Insegnanti	Diminuiti 0 punti	Inalterati 2 punti	Aumentati 4 punti	4
		Personale ATA	Diminuiti 0 punti	Inalterati 2 punti	Aumentati 4 punti	2
9	N. VISITE DAL MC (SE NOMINATO) SU RICHIESTA DEL LAVORATORE (4)	Insegnanti	Diminuite 0 punti	Inalterate 2 punti	Aumentate 4 punti	0
		Personale ATA	Diminuite 0 punti	Inalterate 2 punti	Aumentate 4 punti	0
PUNTEGGIO TOTALE GRIGLIA						21 (su 80)

deve essere >20

4) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: nella scuola non ci sono state visite dal MC su richiesta dei lavoratori negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato". Porre la X sulla casella "Diminuito" se la scuola non ha il MC

NOTE DEL GV:

DATA DI COMPILAZIONE: 12/04/2017

IL GRUPPO DI VALUTAZIONE (firme)

[Firma]
[Firma]
[Firma]

CHECK LIST (per la valutazione dello stress lavoro-correlato)

1 di 5

RIFERIMENTO: A.S. 2016/2017 SEDE/PLESSO: TUTTI I PLESSI

A - AREA AMBIENTE DI LAVORO

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria) delle aule e degli altri ambienti è adeguato?	Si, ovunque e in ogni stagione 0 punti	Si, ma non ovunque e non sempre X 1 punto	No, in diversi ambienti e spesso 2 punti	No, in quasi tutti gli ambienti e quasi sempre 3 punti	1
2	L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	Si, sempre X 0 punti	Si, ma non dappertutto 1 punto	In molti ambienti no, anche di sera 2 punti	Quasi ovunque no, anche di sera 3 punti	0
3	C'è riverbero (rimbombo) nelle aule, negli altri ambienti in cui si fa lezione (palestra, laboratorio) o in mensa?	No, anche se gli ambienti sono vuoti X 0 punti	No, ma solo negli ambienti pieni 2 punti	Si, in tutti gli ambienti, ma solo se sono vuoti 4 punti	Si, in tutti gli ambienti, anche se pieni 6 punti	0
4	La presenza di rumore esterno costringe l'insegnante ad alzare il tono della voce per farsi sentire?	No o quasi mai 0 punti	Qualche volta accade X 2 punti	In genere si, ma solo in alcune aule 4 punti	Si, spesso e in tutte le aule 6 punti	2
5	Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	Si, sempre 0 punti	Si, ma non sempre, durante le lezioni X 1 punto	Spesso no, durante le lezioni 2 punti	Quasi sempre no, anche prima delle lezioni 3 punti	1
6	Gli spazi esterni (cortile, parco giochi, ecc.) sono sufficienti e adeguati allo scopo?	Si X 0 punti	Si, abbastanza 1 punto	Non del tutto 2 punti	Decisamente no 3 punti	0
7	La sede scolastica è facilmente raggiungibile (in auto o con altri mezzi) e accessibile?	Si, comodamente X 0 punti	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva 1 punto	No, soprattutto se si arriva in certe ore 2 punti	No, mai 3 punti	0
AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A						4 (su 27)

R. De Mita
Luciano


CHECK LIST (per la valutazione dello stress lavoro-correlato)

2 di 5

RIFERIMENTO: A.S. 2016/2017 SEDE/PLESSO: TUTTI I PLESSI

B – AREA CONTESTO DEL LAVORO

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	Il regolamento d'istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico?	Si, viene tenuto sempre presente da tutti 0 punti	Generalmente si, ma a volte qualcuno non lo applica 2 punti	No, c'è chi lo applica e chi no 4 punti	No, quasi nessuno se ne ricorda 6 punti	2
2	I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?	Si, sono condivisi e, quando possibile, rispettati 0 punti	Si, sono condivisi, ma per vari motivi non sempre rispettati 1 punto	No, sono condivisi solo in linea teorica 2 punti	No, non sono condivisi, decide solo il DS 3 punti	1
3	Le richieste relative all'orario di servizio sono prese in considerazione?	Si, sempre 0 punti	Generalmente si 2 punti	Spesso no 4 punti	No, non è consuetudine neanche avanzarle 6 punti	2
4	Le circolari emesse dal DS sono adeguate?	Si, sono chiare e puntuali 0 punti	Si, sono chiare, anche se a volte risultano troppo numerose 1 punto	No, a volte sono poco chiare o carenti di informazioni 2 punti	No, spesso mancano informazioni o non sono chiare 3 punti	0
5	I ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale?	Si, e l'organigramma è molto chiaro e preciso 0 punti	Si, anche se l'organigramma non è sempre chiaro e preciso 1 punto	No, l'organigramma è sintetico e i ruoli sono poco chiari 2 punti	No, non c'è alcun organigramma e ruoli e compiti sono confusi 3 punti	1
6	Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono chiare, coerenti e precise?	Si, ognuno sa sempre cosa deve fare 0 punti	Generalmente si, ma a volte bisogna interpretarle 1 punto	No, diverse volte sono poco precise e contraddittorie 2 punti	No, sono imprecise e contraddittorie 3 punti	1
7	Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi?	Si, sia all'inizio dell'anno sia periodicamente 0 punti	Si, all'inizio dell'anno, poi però a volte vengono modificati 1 punto	No, vengono condivisi all'inizio dell'anno, ma poi spesso modificati 2 punti	No, il sistema è quello di dare solo istruzioni, man mano che servono 3 punti	0
8	Il DS ascolta il personale tenendo presente quello che dice?	Si, fa tutto il possibile 0 punti	Generalmente si 2 punti	Generalmente no 4 punti	No, ascolta veramente poco e con fatica 6 punti	0

Per me De M...
lellu

2bis

CONTESTO DEL LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - B

7
(su 33)

NOTE DEL GV:

DATA DI COMPILAZIONE: 12/04/2017

IL GRUPPO DI VALUTAZIONE (firme)

Angelo Mal...
St. Cabell...
G...

CHECK LIST (per la valutazione dello stress lavoro-correlato)

3 di 5

RIFERIMENTO: A.S. 2011/2012

SEDE/PLESSO: _____

C1 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	C'è coerenza all'interno dei cc.d.c./team sui criteri di valutazione dell'apprendimento degli allievi?	Si, c'è coerenza e piena condivisione 0 punti	Generalmente sì, ma qualche problema può nascere agli scrutini 2 punti	No, non sempre e i problemi emergono agli scrutini 4 punti	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro 6 punti	2
2	I principi e i messaggi educativi sono condivisi all'interno dei cc.d.c./team?	Si, c'è coerenza e piena condivisione 0 punti	Generalmente sì, ma qualche problema può nascere per alcune situazioni 1 punto	No, non sempre e i problemi emergono in diverse situazioni 2 punti	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro 3 punti	1
3	Il DS approva e sostiene il ruolo educativo degli insegnanti?	Si, sempre e in modo convinto 0 punti	Si, lo approva ma a volte non lo sostiene 2 punti	No, fatica a sostenerlo e tende a non interessarsene 4 punti	No, spesso sembra remi addrittura contro 6 punti	0
4	All'interno dei cc.d.c./team c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili?	Si, c'è sempre grande sintonia e aiuto reciproco 0 punti	Generalmente sì, ma più facilmente sul versante didattico 2 punti	No, solo tra i colleghi che hanno simpatia reciproca 4 punti	No, ognuno tende a lavorare da solo e non si interessa degli altri 6 punti	0
5	Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare?	Si, regolarmente 0 punti	Si, ma non tanto spesso 1 punto	No, quasi mai 2 punti	No, mai 3 punti	1
6	Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?	Si, condivisi e trasparenti 0 punti	Si, ma a volte poi ne vengono applicati anche altri 1 punto	No, ci sono alcuni criteri ma spesso vengono disattesi 2 punti	No, decide solo il DS, sulla base di suoi parametri 3 punti	0
7	Sono previste attività curriculari e di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?	Si, inserite nel POF e coordinate da una ES 0 punti	Si, inserite nel POF e affidate agli insegnanti più sensibili 1 punto	No, il POF non le prevede, ma ci sono diversi insegnanti che lo fanno 2 punti	Il POF non le prevede e se ne occupano solo gli insegnanti che hanno il problema 3 punti	1
8	I cc.d.c./team forniscono a famiglie e allievi tutte le informazioni che possono rendere più trasparente il processo insegnamento-apprendimento?	Si, le informazioni sono numerose, dettagliate e distribuite nel tempo 0 punti	Si, vengono date adeguate informazioni, ma prevalentemente all'inizio dell'anno 1 punto	No, se ne accenna solo in alcune occasioni 2 punti	No, se ne accenna solo all'inizio dell'anno e poi basta 3 punti	0

[Handwritten signature]

9	Il DS promuove l'aggiornamento degli insegnanti?	Si, con diverse iniziative sia interne che di apertura al territorio 0 punti	Si, con alcune iniziative interne all'istituto 1 punto	No, le azioni promozionali sono poche e discontinue 2 punti	No, non vi è alcun tipo di promozione 3 punti	0
CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE - PUNTEGGIO PARZIALE - C1						5 (su 36)

NOTE DEL GV: PER IL MIGLIORAMENTO DELLA LINGUA ITALIANA
NEGLI ALLIEVI STRANIERI C'E' UN PROGETTO CON IL
CONUNE DI FERRO

DATA DI COMPILAZIONE:

12/04/2014

IL GRUPPO DI VALUTAZIONE (firme)

[Signature]
[Signature]
[Signature]

RIFERIMENTO: A.S. 2016/2017 SEDE/PLESSO: Tutti i PLESSI

C2 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE AMMINISTRATIVO

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Sì, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare 0 punti	Generalmente sì, ma a volte capitano delle cose che non si sa a chi spettano 1 punto	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa 2 punti	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole 3 punti	1
2	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Sì, salvo eccezioni veramente rare 0 punti	Generalmente sì, ma qualche volta capita che si venga interrotti per fare altro 2 punti	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro 4 punti	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni 6 punti	4
3	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Sì, sempre 0 punti	Generalmente sì, con qualche eccezione 1 punto	Generalmente no, più volte capita di dover fare altre cose contemporaneamente 2 punti	No, capita spessissimo di dover fare più cose contemporaneamente 3 punti	3
4	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Sì, all'inizio della giornata si sa sempre cosa si dovrà fare 0 punti	Generalmente sì, con qualche eccezione 2 punti	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro 4 punti	No, è una continua emergenza, inizi la giornata e può capitare di tutto 6 punti	2
5	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Sì, sempre 0 punti	Generalmente sì, con qualche eccezione 1 punto	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose 2 punti	No, quasi mai sono coerenti, specie sui tempi e sulle priorità 3 punti	2
6	Il software a disposizione è di facile impiego?	Sì, non si blocca e c'è sempre il tempo per imparare ad usarlo 0 punti	Sì, ma a volte si blocca e quello nuovo non arriva con largo anticipo 1 punto	No, spesso si blocca e quello nuovo arriva tardi 2 punti	No, si blocca spessissimo e quello nuovo arriva all'ultimo momento 3 punti	0
7	Il DSGA supporta il personale quando bisogna affrontare nuove procedure di lavoro o applicare una nuova normativa?	Sì, sempre, con cura e professionalità 0 punti	Sì, anche se a volte un po' frettolosamente 2 punti	Non sempre, a volte se ne disinteressa 4 punti	Quasi mai e solo se si insiste 6 punti	0
CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE AMMINISTRATIVO – PUNTEGGIO PARZIALE - C2						12 (su 30)

For De Ma
Blau

RIFERIMENTO: A.S. 2016/2017SEDE/PLESSO: TUTTI I PLESSI

C3 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO

- NESSUNA RISPOSTA -

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Si, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare 0 punti	Generalmente si, ma a volte capitano delle cose che non si sa a chi spettano 1 punto	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa 2 punti	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole 3 punti	
2	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, salvo eccezioni veramente rare 0 punti	Generalmente si, ma qualche volta capita che si venga interrotti per fare altro 1 punto	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro 2 punti	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni 3 punti	
3	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Si, sempre 0 punti	Generalmente si, con qualche eccezione 1 punto	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente 2 punti	No, capita spessissimo di dover fare più cose contemporaneamente 3 punti	
4	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, all'inizio della giornata si sa sempre cosa si dovrà fare 0 punti	Generalmente si, con qualche eccezione 1 punto	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro 2 punti	No, è una continua emergenza, inizi la giornata e può capitare di tutto 3 punti	
5	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Si, sempre 0 punti	Generalmente si, con qualche eccezione 1 punto	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose 2 punti	No, quasi mai sono coerenti, specie sui tempi e sulle priorità 3 punti	
6	Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego?	Si, generalmente non ci sono problemi 0 punti	Generalmente si, ma ci sono anche quelle molto vecchie e faticose da gestire 1 punto	Diverse volte no, alcune non hanno le istruzioni e altre sono molto vecchie 2 punti	Decisamente no, le macchine e le attrezzature creano moltissimi problemi 3 punti	
7	Il carico di lavoro è ripartito equamente tra tutto il personale?	Si, c'è molta attenzione su questo aspetto 0 punti	Generalmente si, con qualche eccezione 2 punti	Non sempre, e quando succede non è ben chiaro il motivo 4 punti	Spesso no, e senza motivo plausibile 6 punti	
CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO – PUNTEGGIO PARZIALE - C3 <u>NESSUNA RISPOSTA</u>						0 (su 24)

PUNTEGGIO TOTALE CHECK LIST - A+B+C1+C2+C3 (+C4)

(su 150 o 180)

