**ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE**
***"Lombardo Radice- Pappalardo"***
**91022 CASTELVETRANO (TP)**
P.le Martiri d'Ungheria, – C.M..: TPIC84100G – Tel: 0924901445 – Tel/Fax.: 0924906962
TPIC84100G@istruzione.it – TPIC84100G@pec.istruzione.it
www.icradicepappalardo.edu.it

# VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

ai sensi del comma 1-bis dell'art. 28 del D. Lgs. 81/2008

R.S.P.P.
Prof. Giuseppe Salluzzo
Firma autografa sostituita a mezzo stampa
ai sensi dell'art.3, c.2 del D.Lgs n 39/93.

DIRIGENTE SCOLASTICO
Prof.ssa Maria Rosa Barone
Firma autografa sostituita a mezzo stampa
ai sensi dell'art.3, c.2 del D.Lgs n 39/93.

R.L.S.
Francesco Licata
Firma autografa sostituita a mezzo stampa
ai sensi dell'art.3, c.2 del D.Lgs n 39/93.

MEDICO COMPETENTE
Dott. Rosario Drago
Firma autografa sostituita a mezzo stampa
ai sensi dell'art.3, c.2 del D.Lgs n 39/93.

A.S. 2022/23

## 1. RISCHIO DA STRESS LAVORO-DIPENDENTE

Lo stress legato al lavoro rappresenta un rischio non certo nuovo, ma sicuramente emergente, per la diffusione che sta assumendo in ambito europeo.

Le situazioni di disagio lavorativo sono in costante aumento: una percentuale compresa tra il 50 e il 60 % delle giornate lavorative perse in un anno è correlata allo stress lavorativo.

Ricerche recenti nei paesi della Comunità Europea mettono in evidenza come lo stress legato alla attività lavorativa sia un problema di salute largamente diffuso fino ad occupare il secondo posto fra quelli più indicati dai lavoratori. Secondo queste ricerche, la condizione di stress interessa circa il 22% dei lavoratori in Europa. In Italia, secondo la "European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition", il valore si attesta al 27%, poco al di sopra della media europea (dati 2005 su ventisette paesi della Comunità Europea).

Le ricerche hanno, inoltre, valutato anche la ricaduta economica sulle aziende e sulle economie nazionali. Nel 2002 l'Unione Europea (allora composta da quindici paesi) valutò che il costo economico dello stress legato alla attività lavorativa era di circa 20 miliardi di euro.

È altamente probabile che il fenomeno aumenti in futuro, a causa di alcuni cambiamenti in corso nel mondo del lavoro. Studi in questo senso della "European Agency for Safety and Health at Work" hanno individuato cinque aree di variabili che rendono emergenti i rischi psicosociali:

1. utilizzo di nuove forme di contratti di lavoro (contratti precari) e l'incertezza e l'insicurezza del lavoro stesso (scarsità di lavoro);
2. forza lavoro sempre più vecchia (poco flessibile e poco adattabile ai cambiamenti) per mancanza di adeguato turn-over;
3. alti carichi di lavoro, con conseguenti pressioni sui lavoratori da parte del management;
4. tensione emotiva elevata, per violenze e molestie sul lavoro;
5. interferenze e squilibrio fra lavoro e vita privata.

Quindi è necessario che per valutare e fronteggiare i fattori lavorativi di stress, le aziende analizzino la loro organizzazione secondo un percorso che prenda in esame tutte le variabili sopra indicate. In questo modo sarà anche possibile individuare le misure correttive più appropriate ed efficaci.

D'altra parte la rilevanza del rischio stress lavoro-correlato è ancor più evidente se si considera che lo stesso agisce anche come modulatore dei rischi tradizionali (agenti chimici, fisici, ecc.) aggravandone gli effetti. A tal proposito possono risultare anche molto rilevanti negli effetti le differenze individuali di genere, età, estrazione culturale e tipologia contrattuale .

## 2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Una lettura della normativa aderente alle indicazioni delle direttive europee emanate a partire dal 1989 in materia di prevenzione e protezione dei lavoratori dai rischi lavorativi, avrebbe dovuto far considerare l'esigenza di valutare i rischi di natura psicosociale, legati all'organizzazione del lavoro, possibili fonti di stress lavoro-correlato, fin dall'entrata in vigore del D. Lgs. 626/94. In ogni caso l'emanazione della Legge 39 del 01/03/2002, che modificava l'art. 4 del D. Lgs. 626 precisando che la valutazione deve riguardare "tutti" i rischi, avrebbe dovuto eliminare ogni dubbio circa questo obbligo valutativo.

Ma evidentemente sulla materia specifica troppo grande è stata l'incertezza nel definire ed inquadrare le varie e diverse problematiche (stress, burnout, mobbing), nell'individuare strumenti validi e sufficientemente "obiettivi" di valutazione e nel definire le misure di prevenzione e tutela attuabili. Era necessario preparare un "retroterra" culturale che fosse in qualche misura riconosciuto e condiviso da tutte le parti sociali (datori di lavoro, lavoratori e loro rappresentanze). Decisivo, a tale riguardo, è stato l'accordo europeo sullo stress da lavoro, siglato dal sindacato europeo e dalle associazioni datoriali europee in data 08/10/2004. Tale accordo è stato recepito in Italia 4 anni dopo (09/06/2008). Tuttavia nel nostro paese, poco prima dell'accordo europeo, era stata emanata la Direttiva 24/03/2004 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che riporta le "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni".

Tale direttiva, pur riguardando il solo settore pubblico, ha il merito di aver indicato le motivazioni per l'adozione di misure finalizzate ad accrescere il benessere organizzativo, le indicazioni da seguire, le variabili critiche da considerare e il processo per il miglioramento.

In occasione della stesura del D. Lgs. 81/08 è stato esplicitato con chiarezza, all'art. 28, che la valutazione dei rischi *" ... deve riguardare tutti i rischi ... tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, ...* ". Sono presenti quindi tutti i presupposti necessari: a) un esplicito obbligo di legge; b) un riferimento condiviso a livello comunitario cui ispirarsi. Ma questo non è ancora bastato ad eliminare dubbi e resistenze e in un primo momento il Decreto Legge del 30/12/2008 (convertito nella legge 27.2.2009 n. 14) ha prorogato al 16/05/2009 l'entrata in vigore delle disposizioni concernenti la valutazione dello stress lavoro-correlato. Successivamente il D. Lgs. 106/09 ha introdotto il comma 1-bis dell'art. 28, che afferma che *"La valutazione dello stress lavoro-correlato ... è effettuata nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque ... a far data dall'agosto 2010".* Vi è quindi un chiaro mandato, seppur non vincolante, alla Commissione consultiva a produrre indicazioni in tempi utili per la scadenza dell'agosto 2010.

## 3. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il riferimento di partenza per l'elaborazione di indicazioni operative da fornire a tutte le imprese non può che essere il suddetto accordo europeo. Dalla lettura del testo si possono estrapolare i seguenti punti da tenere ben presenti:

a. lo stress lavoro-correlato è oggetto di preoccupazione sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori. Vi è quindi un interesse comune ad affrontare la tematica e la necessità di una azione congiunta. Eliminare o contenere i fattori stressogeni lavorativi comporta benefici per la salute dei lavoratori, ma anche vantaggi economici e sociali per tutti;

b. il pericolo stress lavoro-correlato, e il relativo possibile rischio, può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore. Non è possibile quindi escludere a priori, per nessuna realtà lavorativa, la necessità di procedere ad una qualche valutazione in merito;

c. il tema specifico delle molestie e della violenza sul posto di lavoro non sono oggetto dell'accordo sullo stress lavoro-correlato, ma richiedono un accordo successivo. È tuttavia evidente che molte delle dinamiche messe in atto per esercitare violenza morale sono le stesse che possono essere presenti come fattori di stress in organizzazioni inadeguate, anchesenza una precisa volontarietà lesiva. Valutare e tenere sotto controllo tutti i possibili fattori distress legati all'organizzazione del lavoro e ai rapporti interpersonali sul lavoro, crea un contesto lavorativo che scoraggia l'esercizio di forme di violenza di natura intenzionale;

d. lo stress lavoro-correlato di cui si parla nell'accordo è definito e delimitato dall'accordo stesso:
   - in linea generale lo stress identifica una condizione in cui l'individuo non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative dell'ambiente;
   - nell'ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative;
   - non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo stress lavoro-correlato è causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'inadeguata gestione dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione ...;
   - acquista rilevanza una situazione di tensione prolungata nel tempo (non brevi e circoscritti periodi di disfunzioni organizzative, che possono transitoriamente verificarsi in qualsiasi contesto lavorativo);
   - la risposta individuale può essere molto variabile rispetto a situazioni stressanti simili.

   Viene quindi tracciato il confine tra stress lavoro-correlato e stress dovuto ad altri fattori dellavita della persona. La variabilità individuale di risposta allo stress, pur dovendo essere presa in considerazione quale condizione di possibile ipersuscettibilità, non può in alcun modo portare ad attribuire all'individuo la responsabilità dello stress lavoro-correlato (su questo puntol'accordo è molto chiaro);

e. indicatori predittivi (non esaustivi) di stress lavorativo possono essere:

- un alto tasso di assenteismo;
- una elevata rotazione del personale;
- frequenti conflitti interpersonali o lamentele;

f. l'analisi da condurre per valutare il fenomeno può riguardare:
   - la gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro (orari, carichi di lavoro, autonomia, competenze, requisiti ... );
   - le condizioni di lavoro e ambientali (comportamenti illeciti, rischi chimici e fisici ... );
   - la comunicazione (sulle richieste, sulle prospettive, sui cambiamenti ... );
   - i fattori soggettivi (tensioni, sensazioni, percezioni ... ).

   L'elenco non è esaustivo, ma ben rappresenta la tipologia dei fattori lavorativi da prendere in esame, gli stessi peraltro su cui il datore di lavoro ha la concreta possibilità di intervenire per apportare gli eventuali correttivi, anche mediante la collaborazione delle altre figure aziendali;

g. le misure per prevenire, eliminare o ridurre lo stress lavoro-correlato possono essere sia collettive (rivolte alla generalità dei lavoratori o a gruppi omogenei), sia individuali (mirate per uno o pochi lavoratori, in quanto unici ad essere esposti a condizioni di rischio da stress o, in quanto ipersuscettibili, a condizioni stressanti comuni a tutti). Esempi di misure sono:
   - chiarezza nella comunicazione di obiettivi e di ruoli; adeguato sostegno dalla dirigenza;
   - adeguati livelli di responsabilità e controllo sul lavoro;
   - miglioramenti nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro; miglioramenti delle condizioni e degli ambienti di lavoro;
   - adeguata formazione (sulle cause dello stress lavoro-correlato e le misure per affrontarlo);
   - informazione e consultazione dei lavoratori, anche attraverso i rappresentanti per la scurezza;

h. la valutazione dello stress lavoro-correlato, con le misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo, rientra nel più generale processo di valutazione di tutti i rischi ed è un compito del datore di lavoro, da svolgere con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. L'aspetto della partecipazione dei lavoratori, in questo caso, appare più decisivo rispetto agli altri rischi lavorativi. La lettura dell'organizzazione del lavoro (contesto e contenuto) e delle dinamiche interpersonali non può essere fatta da soli osservatori esterni, né dalla sola visione del datore di lavoro; il contributo dei lavoratori aiuta a rappresentare la realtà delle condizioni lavorative sia nel ricostruire gli aspetti organizzativi, sia nel fornire il contributo derivante dalle percezioni che ognuno ha del proprio vissuto rispetto all'organizzazione stessa. Inoltre l'efficacia delle misure di tutela individuate sarà direttamente proporzionale al livello di consultazione e condivisione delle scelte operate tra direzione aziendale e lavoratori.

## 4. ASPETTI GENERALI DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

In linea generale il processo di valutazione dei rischi si articola concretamente in tre fasi: identificazione dei pericoli, stima del rischio (valutazione preliminare / valutazione semplificata) e valutazione approfondita. In base all'esito di questo processo vengono adottati interventi di eliminazione o riduzione del rischio e una successiva rivalutazione di verifica dei cambiamenti ottenuti.

L'identificazione dei pericoli consiste nell'individuare tutte le condizioni presenti nell'attività lavorativa che potenzialmente possono causare danni alla salute dei lavoratori per infortuni o malattie da lavoro. I pericoli individuati vengono quindi valutati in via preliminare sotto l'aspetto qualitativo e quantitativo riferendosi, ove possibile, a criteri previsti dalle norme di legge o da raccomandazioni di buona tecnica, al fine di individuare le situazioni di rischio che superano un determinato livello di soglia (livello d'azione) e richiedono interventi di eliminazione o riduzione del rischio e quindi una valutazione approfondita. La valutazione approfondita consiste pertanto nell'analisi dettagliata dei rischi, allo scopo di individuare le misure di prevenzione necessarie per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Secondo il modello introdotto nel 1989 dalla direttiva 391, il processo di valutazione dei rischi svolto autonomamente dalle aziende costituisce uno strumento efficace, in quanto viene utilizzato per definire insieme ai lavoratori quali siano le misure di prevenzione e protezione più appropriate nella situazione specifica di ogni posto di lavoro. Nel nostro paese l'attuazione del D. Lgs. 626/94 ha portato alla diffusione di un modello di valutazione dei rischi finalizzato ad attestare, nei confronti dei lavoratori e degli organi di vigilanza, la condizione di assenza di rischio o per lo meno di rischio accettabile.

Questo modello contiene in sé almeno due limiti. Sottintende la valutazione dei rischi come un fatto statico e considera la presenza/assenza di rischio come una condizione di illegalità/legalità. Il D. Lgs. 81/08 si propone di correggere tale approccio introducendo il concetto dinamico di gestione del rischio, secondo il quale la valutazione dei rischi è strettamente finalizzata alla prevenzione ed è soggetta ad un continuo aggiornamento in un circuito permanente "valutazione - prevenzione - aggiornamento della valutazione" che prevede il coinvolgimento costante dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nella logica della costruzione di un Sistema di Gestione della Sicurezza.

Nel caso dello stress lavoro-correlato questa problematica risulta particolarmente accentuata, da un lato perché la valutazione va necessariamente a toccare l'organizzazione del lavoro che costituisce il cuore di ogni azienda, dall'altro perché sono scarsi gli strumenti che consentono una valutazione oggettiva. Bisogna inoltre considerare che gli orientamenti culturali necessari per riconoscere tale rischio sono ancora poco diffusi. Ne consegue che esiste un concreto pericolo che la valutazione dello stress lavoro-correlato si traduca, per la maggior parte delle aziende, in una generale e generica attestazione di assenza di rischio. Risulta quindi fondamentale ricostruire l'anello della

catena che congiunge la valutazione alla prevenzione, di modo che la valutazione sia finalizzata alla definizione degli interventi più che a una stima parametrica del rischio. D'altra parte gli interventi migliorativi sull'organizzazione del lavoro portano di norma anche ad una riduzione dei costi e ad un miglioramento della produttività dell'azienda, che viene quindi ad avere anche un interesse di natura economica a che la valutazione sia eseguita correttamente e le misure correttive adottate siano realmente efficaci.

A tal fine possono essere stabiliti alcuni concetti basilari:

- a differenza di altri fattori di rischio, nel caso dello stress lavoro-correlato il pericolo potenziale esiste sempre. Anche se esistono settori e mansioni a più alto rischio, non è corretto definire aprioristicamente quali luoghi di lavoro siano a rischio in base alla tipologia produttiva, escludendone altri dal processo di valutazione. Quindi in tutte le aziende deve essere fatta la valutazione del rischio;
- la valutazione deve basarsi su elementi oggettivi che consentano di orientarsi da subito verso le azioni preventive, ovvero di escludere con ragionevole certezza il rischio e conseguentemente la necessità di tali azioni;
- poiché il fine della valutazione è la prevenzione, la valutazione non può limitarsi all'osservazione di indicatori oggettivi o soggettivi che dimostrino la presenza/assenza di stress lavoro-correlato, ma si deve addentrare ad analizzare proprio gli aspetti dell'organizzazione del lavoro che possono essere affrontati e migliorati con azioni correttive;
- il processo di valutazione/gestione deve essere promosso e gestito direttamente dal datore del lavoro e dal top management, perché sia chiara la volontà dell'azienda di intervenire sull'organizzazione del lavoro. È opportuno che sia accompagnato da coerenti azioni di contesto (ad esempio l'adozione di codici di condotta, di accordi di clima);
- gli strumenti di valutazione devono essere utilizzabili e gestibili direttamente dai soggetti aziendali (responsabile del servizio di prevenzione e protezione e medico competente) perché deve essere garantita la gestione del rischio e non una valutazione episodica. Questo può comportare la necessità di adeguare le loro competenze nel campo specifico. In ogni caso si deve garantire sempre e comunque la centralità degli attori interni della prevenzione, anche nel caso che intervengano consulenti esterni;
- la valutazione deve imperniarsi sulla partecipazione effettiva dei lavoratori attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che devono essere consultati dalle fasi iniziali dell'intervento all'individuazione delle misure correttive;
- il processo di valutazione deve essere accompagnato da adeguate azioni informative all'interno della realtà lavorativa, volte a migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro da parte dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la scurezza;

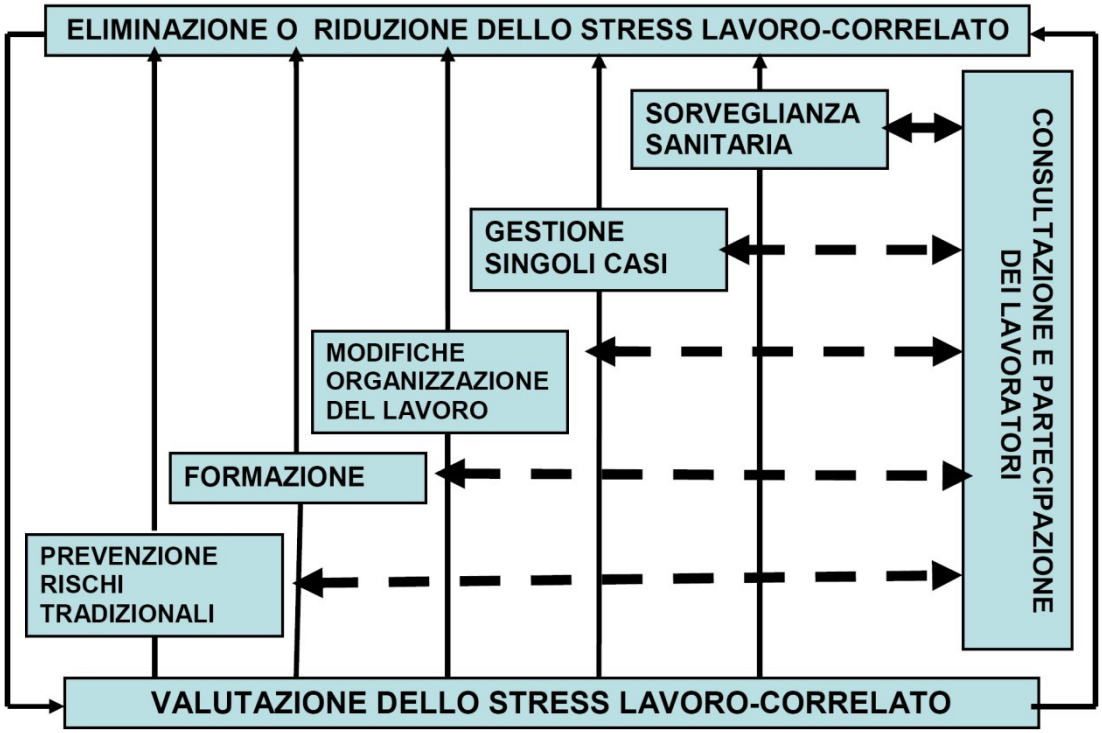
- deve essere prevista la formazione di tutti i soggetti coinvolti (lavoratori, dirigenti, preposti) sia perché la valutazione avvenga correttamente (in particolare la valutazione soggettiva laddove necessaria), sia ai fini dell'attuazione delle misure correttive, che in alcuni casi possono riguardare anche aspetti relazionali e comportamentali;
- la valutazione deve essere orientata alle soluzioni, soprattutto quelle di tipo collettivo;
- esiste sempre e comunque la necessità di procedure di "gestione dei singoli casi", quali eventi sintomatologici;
- deve essere prevista la verifica dei risultati ottenuti con i cambiamenti introdotti ed il monitoraggio periodico della situazione.

➢ *(Codice di condotta: atto di carattere volontario, assunto del datore di lavoro (pubblico e privato) al fine di promuovere un clima favorevole al rispetto della dignità della persona che lavora. Il codice integra, affianca e supporta le regole contenute nei contratti collettivi e nelle leggi ed ha specifiche funzioni di prevenzione dei comportamenti vietati favorendo l'emersione delle situazioni latenti. Il codice di condotta essendo un atto di auto-normazione, viene approvato dal datore di lavoro (pubblico e privato), facendo riferimento alle diverse regole operative nei due settori).*

➢ *(Accordi di clima: gli accordi di clima richiamano il tema del benessere organizzativo come la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori, per tutti i livelli e i ruoli. Si tratta di codici derivanti da veri e propri accordi tra la parte datoriale e la rappresentanza dei lavoratori).*

Nella figura che segue è rappresentato un modello grafico.

**Modello operativo per la gestione del rischio stress lavoro-correlato**



## 5. IL PERCORSO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

L'introduzione dell'obbligo della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato sta determinando la richiesta da parte delle aziende, di strumenti valutativi semplici, economici e validi. Il mercato propone prodotti apparentemente efficaci, per lo più in forma di software/check-list, ma che, se utilizzati in via esclusiva, possono risultare inadeguati, se non addirittura controproducenti o dannosi. Infatti la natura del rischio stress lavoro-correlato, diverso da altri rischi occupazionali (es. rumore) affrontabili con metodi e strumenti di misura standardizzati, richiede, più che uno strumento di valutazione "meccanicistico", l'applicazione di metodi condivisi di approccio al problema con la valutazione del rischio specifico attraverso strumenti differenti, articolati fra loro e la gestione degli interventi correttivi con il concorso di tutti gli attori del sistema di prevenzione e protezione interna (datore di lavoro, dirigenti, preposti, responsabile del servizio di prevenzione e protezione, medico competente, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, lavoratori).

Va favorito un circolo virtuoso, e questo è possibile solo facendo chiarezza su come un processo di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato debba necessariamente percorrere le tappe di seguito descritte.

### 5.1 Azioni comunicative ed informative

Tali azioni rappresentano la necessaria premessa dell'intero percorso e devono avere un carattere motivazionale oltre che informativo. Sono ipotizzabili due distinti filoni comunicativi:

- la sensibilizzazione di tutti i lavoratori sul problema stress lavoro-correlato: natura, cause, effetti, soluzioni;
- l'esplicitazione da parte del management della volontà di affrontare il problema (impegnandosi direttamente nell'attivazione), del riconoscimento del ruolo fondamentale della partecipazione dei lavoratori e della volontà di orientare l'intero percorso alla ricerca di soluzioni condivise (soprattutto di prevenzione collettiva).

Gli strumenti e le iniziative vanno valutati in base alle specifiche realtà. Per esempio nelle piccole imprese con pochi lavoratori ed un livello di complessità organizzativa relativamente basso potrebbero essere sufficienti incontri con tutti i lavoratori, supportati da un adeguato materiale informativo (libretti/depliant informativi). Per le realtà aziendali più complesse, articolate in settori funzionali ed aree produttive e con un maggior numero di addetti, è opportuno invece prevedere riunioni di gruppi di lavoratori ed incontri informativi specifici per dirigenti e preposti. In tutti i casi è consigliabile un'azione specifica di "informazione/attivazione" sulle figure chiave interne (responsabile del servizio di prevenzione e protezione, addetti al servizio di prevenzione e protezione, medico competente, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza).

### 5.2 Analisi documentale

L'analisi documentale è necessaria per la lettura dell'organizzazione del lavoro (organigramma, flussi produttivi, flussi comunicativi, gestione risorse umane, ecc.), la raccolta di indicatori aziendali di stress lavoro-correlabili (assenze per malattia, infortuni, turn-over, richieste cambio mansione,

ecc.) e per le informazioni sulla gestione della salute e sicurezza (verbali riunioni periodiche, piani di intervento annuali/pluriennali, relazioni biostatistiche annuali).

### 5.3 Azioni formative

Le azioni formative (percorsi formativi per il management, percorsi di formazione per lavoratori e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, aggiornamento del medico competente e del responsabile del servizio di prevenzione e protezione) dovranno avere come obiettivi:

- trasferire conoscenze e competenze finalizzate alla prevenzione del rischio, anche allo scopo di favorire e qualificare la partecipazione effettiva dei lavoratori nella fase valutativa;
- rafforzare le diverse competenze per la gestione costante del rischio specifico.

In questo senso vanno differenziati i percorsi formativi per le figure interne:

a. *corsi per dirigenti-preposti*. Tali soggetti dovranno essere formati (D. Lgs. 81/08 art. 37 comma 7) sulle responsabilità individuate dalla legge in carico sia al datore di lavoro, che agli stessi dirigenti/preposti (collaborazione all'effettuazione della valutazione del rischio specifico, definizione dei criteri e metodi di valutazione, individuazione delle procedure di attuazione delle misure preventive con particolare riferimento al ruolo dell'organizzazione, conoscenza delle problematiche legate alla specificità di genere, età, provenienza geografica, tipologia contrattuale);
b. *corsi per i lavoratori* sul rischio specifico, nell'ambito della formazione prevista all'art. 37 D. Lgs. 81/08;
c. *corsi per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, come previsto all'art. 37 comma 10 del D. Lgs. 81/08;
d. le competenze specifiche delle figure esperte non possono essere limitate a generiche conoscenze sul tema dello stress lavorativo, ma devono assicurare le capacità di effettuare direttamente (in stretta relazione con il datore di lavoro) la valutazione del rischio specifico. È opportuno che *medico competente* e il *responsabile del servizio di prevenzione e protezione* perfezionino le loro competenze acquisite nei percorsi formativi istituzionali attraverso la partecipazione a specifiche iniziative di formazione accreditate (corsi, convegni, seminari, ecc.).

La formazione deve essere ripetuta periodicamente.

### 5.4 Valutazione del rischio

L'intervento di valutazione del rischio specifico, preceduto dalle azioni sopra descritte, comprende:

- *una valutazione oggettiva* tramite metodi di osservazione diretta;
- *una valutazione soggettiva* tramite l'analisi della percezione dei lavoratori;
- *un report conclusivo con l'analisi dei dati e la definizione dei livelli di rischio* a cui collegare gli interventi preventivi/protettivi sullo stress lavoro-correlato, che diventa parte integrante del documento generale di valutazione dei rischi.

L'intento della valutazione oggettiva dovrà essere quello di fare una "fotografia" della realtà organizzativa d'impresa. A questo scopo possono essere utilizzati strumenti quali l'osservazione diretta con report, *check-list, job analysis.* Questo primo momento di analisi oggettiva permetterà anche di identificare gruppi omogenei di lavoratori ovvero partizioni organizzative aventi caratteristiche comuni in merito ai fattori di rischio organizzativo. Gli interventi successivi in merito al processo di valutazione del rischio potranno essere effettuati sui gruppi o sulle partizioni così identificati.

La valutazione soggettiva, preceduta da una informativa adeguata tesa a garantire la partecipazione, comprende le azioni di indagine della percezione soggettiva dello stress lavoro-correlato sui gruppi omogenei, attraverso strumenti di valutazione delle dimensioni lavorative critiche percepite, delle risorse individuali/di gruppo fruibili e dei disturbi psicofisici stress lavoro-correlati (disturbi psichici, disturbi somatici).

Sulla base dei dati raccolti e sulla base dell'analisi degli stessi s'identificheranno indicatori sintetici parametrici di livello di rischio (del tipo basso-medi o-alto) a livello aziendale o per partizione organizzativa/gruppo omogeneo.

### 5.5 Gestione del rischio

Sulla base dei risultati della valutazione del rischio specifico, verranno programmati ed effettuati gli interventi di prevenzione e protezione.

Qualora i risultati della valutazione del rischio identifichino in uno o più gruppi omogenei di lavoratori, una condizione accettabile (livello di rischio basso), si provvederà a stabilire un programma di rivalutazione periodica del rischio, secondo lo stesso percorso già indicato.

Qualora si evidenzino aree/gruppi omogenei con rischio non basso, andranno adottati interventi correttivi su diversi piani, come di seguito indicato.

#### *5.5.1 Soluzioni di prevenzione collettiva*

- soluzioni che intervengono sull'organizzazione, attraverso misure tecniche (potenziamento degli automatismi tecnologici ... ), misure organizzative sull'attività lavorativa (orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti, riprogrammazione attività ... ), misure procedurali (definizione di procedure di lavoro ...), misure ergonomiche (progettazione ergonomica dell'ambiente e dei processi di lavoro)e misure di revisione della politica aziendale (azioni di miglioramento della comunicazione interna, della gestione, delle relazioni, ecc.)
- soluzioni di interfaccia con i gruppi di lavoratori (formazione post-valutazione).

Sulla base dei risultati della valutazione dei rischi, l'articolazione degli interventi seguirà l'evidenziazione dei singoli aspetti critici sia oggettivati che soggettivamente percepiti. Ad esempio se la valutazione del rischio evidenzierà in un determinato gruppo omogeneo, aspetti di criticità di tipo relazionale (conflittualità), gli interventi saranno quelli sul miglioramento dell'interfaccia individuo - organizzazione (es. gestione dei conflitti, conoscenze necessarie per ben operare e comunicare, ecc.). Se la valutazione del rischio evidenzierà invece aspetti critici relativi alle condizioni ed

all'ambiente di lavoro, gli interventi dovranno essere rivolti al miglioramento ergonomico (interventi strutturali, su impianti /apparecchiature, orari, ecc.).

*5.5.2 Soluzioni rivolte agli individui*

- soluzioni di supporto ai singoli lavoratori (counselling, consultori interni, sportelli di ascolto), nelle aziende medio-grandi;
- sorveglianza sanitaria con il medico competente, in caso di rischio non basso che non può essere ridotto con le misure di prevenzione collettiva.

Nelle piccole imprese l'intervento di supporto (counselling ...) potrà essere effettuato dal medico competente, se presente, anche al di fuori della sorveglianza sanitaria preventiva e periodica.

*5.5.3 Piano di monitoraggio*

Le condizioni di rischio individuate e l'efficacia degli interventi preventivi/protettivi effettuati dovranno essere monitorati nel tempo. Il piano di monitoraggio dovrà essere concordato e partecipato attraverso la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei lavoratori e dovrà prevedere:

- indicazione della tempistica di rivalutazione del rischio soprattutto in relazione a modifiche strutturali / organizzative di rilievo;
- il monitoraggio, secondo tempi definiti dell'efficacia degli interventi di prevenzione e protezione effettuati.

### 5.6 Il documento di valutazione dei rischi

Il documento di valutazione del rischio, nella parte specifica relativa alla valutazione/gestione del rischio stress lavoro-correlato, deve documentare l'effettuazione dei seguenti interventi:

- le azioni di sensibilizzazione ed informazione effettuate, i soggetti coinvolti e gli strumenti adottati;
- l'analisi documentale in ordine alla descrizione dell'organizzazione del lavoro, della gestione del sistema di sicurezza e tutela della salute e dei flussi informativi inerenti gli indicatori aziendali di stress lavoro-correlato;
- le azioni formative intraprese per le varie figure interne (strumenti adottati e durata delle iniziative);
- il processo valutativo effettuato con gli strumenti di indagine oggettiva / soggettiva utilizzati ed il report di analisi dei dati con il livello di rischio per aree/gruppi omogenei;
- il programma delle misure di prevenzione/protezione collettiva ed individuale da attivare con la tempistica di intervento ed il ruolo dei soggetti aziendali che vi devono provvedere;
- l'eventuale sorveglianza sanitaria mirata ai lavoratori fragili maggiormente esposti ai rischi, implementata nel piano sanitario esistente, compresi i programmi di promozione della salute su base volontaria;
- il piano di monitoraggio / follow-up con relativa tempistica.

## 6. CRITERI E METODI DI VALUTAZIONE

Dal momento che, come dice l'accordo europeo sullo stress sul lavoro, "potenzialmente lo stress può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività, o dalla tipologia del contratto, o dal rapporto di lavoro" la valutazione del rischio deve essere effettuata in tutte le aziende, seppure a livelli differenti, con diversi gradi di approfondimento.

Non esistono quindi criteri predittivi che possano escludere a priori un'azienda dalla valutazione dello stress lavoro-correlato. È comunque possibile che la valutazione del rischio porti ad escludere che in un'azienda o in una sua partizione organizzativa vi siano fattori potenziali di stress e che di conseguenza non siano necessarie né una valutazione più approfondita, né azioni correttive.

In linea generale tutti i metodi devono prendere in esame elementi oggettivi e verificabili e elementi soggettivi relativi alla percezione da parte del gruppo dei lavoratori dell'organizzazione aziendale. Tuttavia, in relazione alla dimensione dell'azienda, alle sue caratteristiche e al riscontro o meno, nel corso della stessa valutazione, di problematiche connesse allo stress lavorativo, la valutazione può limitarsi a prendere in esame solo alcuni degli elementi indicati.

La valutazione del rischio stress lavoro-correlato deve prevedere l'analisi degli aspetti dell'organizzazione del lavoro che possono rappresentare pericoli per la salute. Ci si riferisce ad indicatori di rischio, quali ad esempio controllo sul lavoro, supporto sociale, insicurezza, ritmi e turni, ecc... variabili inserite nei documenti dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del Lavoro e riprese nell'accordo quadro (tabella seguente).

***Fattori di rischio stressogeni***

*(European Agency for Safety and Heallh al Work - 2000)*

| **CONTESTO LAVORATIVO** | |
|---|---|
| CULTURA ORGANIZZATIVA | Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi |
| RUOLO NELL'ORGANIZZAZIONE | Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone |
| SVILUPPO DI CARRIERA | Incertezza / blocco della carriera insufficienza/ eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore socialeattribuito al lavoro |
| AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO | Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro (il controllo, specie nella forma di partecipazione rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro) |
| RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO | Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale |
| INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO | Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera |

| CONTENUTI LAVORATIVI | |
|---|---|
| AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE | Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti all'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro |
| PIANIFICAZIONE DEI COMPITI | Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata |
| CARICO/RITMI DI LAVORO | Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale |
| ORARIO DI LAVORO | Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali |

Accanto a queste sono da valutare anche gli effetti che lo stress lavoro-correlato può portare a livello aziendale (conseguenze indirette quali assenteismo, turnover, diminuzione della produttività, ritardi, aumento dei costi) ed a livello individuale (sintomatologia fisica e psichica).
È cruciale condurre la valutazione in modo da riuscire a collocare con precisione nel ciclo lavorativo le eventuali criticità riscontrate, cosicché sia possibile ricavarne indicazioni su dove concentrare gli interventi di prevenzione (mappa aziendale di rischio).

A tal fine, nelle aziende a maggiore complessità organizzativa è opportuno condurre la valutazione non considerando l'azienda nella sua interezza, ma analizzando i dati per partizione organizzativa o gruppo omogeneo. Il criterio di omogeneità da rispettare è quello relativo alla natura del problema da analizzare e, quindi, più frequentemente (ma non esclusivamente), l'omogeneità rispetto al soggetto da cui dipende l'organizzazione del lavoro (una struttura che fa capo ad una figura dirigenziale). Sono da evitare ripartizioni/accorpamenti generici per mansione, categoria professionale, ecc.).
La valutazione degli indicatori oggettivi deve permettere di avere la definizione del livello di rischio presente in azienda (o partizione o gruppo omogeneo), secondo un criterio semiquantitativo del tipo basso/medio/alto ed identificare gli interventi di eliminazione o riduzione del rischio da effettuare.
La valutazione della percezione dello stress lavoro-correlato da parte dei lavoratori va introdotta solo nel caso in cui la valutazione degli indicatori oggettivi determini un'evidenza di rischio non basso.
La valutazione si potrà quindi articolare in due fasi, a seconda del risultato ottenuto nella prima.

## IL CALCOLO DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO SECONDO IL "METODO OPERATIVO VERSIONE 2-2012"

Il metodo utilizzato tiene conto di alcuni principi ed indirizzi desunti dalla letteratura sull'argomento (ormai molto abbondante, seppure non specifica per la scuola), di precedenti 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, delle indicazioni della *Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro* pubblicate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 18/11/2010 e dell'importante opera

di consulenza e di accompagnamento offerta dal Gruppo regionale SPISAL sullo stress lavoro-correlato.

Il metodo si suddivide in due fasi: valutazione e gestione dei rischi SL-C.

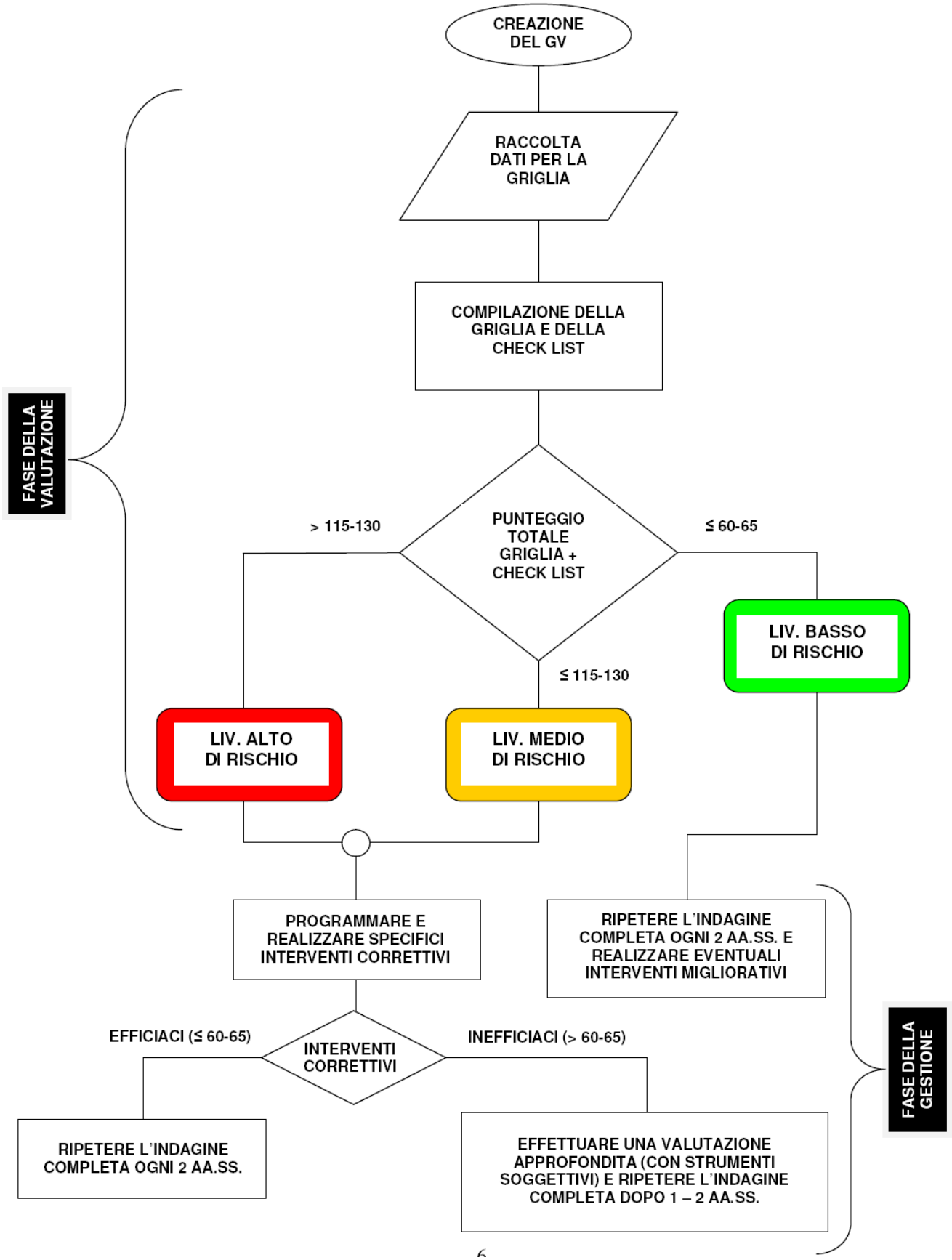
La valutazione viene affidata ad un'apposita commissione, chiamata **Gruppo di Valutazione** e si basa sull'applicazione periodica dei seguenti due strumenti:

- una griglia di raccolta di dati oggettivi, che, raccogliendo informazioni su fatti e situazioni "spia" (o "sentinella", come li chiama la *Commissione consultiva permanente*), 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 possibili misure correttive, di prevenzione e/o di miglioramento.

La successiva fase gestionale è naturale competenza del dirigente scolastico, a partire dalle proposte operative formulate dal GV. Oltre ad alcune tabelle che raccolgono una serie di note direttamente connesse alle voci della check list, altri strumenti di tipo gestionale proposti dal metodo sono:

- un questionario soggettivo sulla percezione della problematica SL-C, da somministrare al personale scolastico qualora le misure correttive poste in essere dopo una prima valutazione risultino inefficaci;
- un pacchetto formativo sul tema dei rischi SL-C, da utilizzare all'interno del piano di formazione del personale predisposto dalla scuola in coerenza con l'accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 sulla formazione ex art. 37 del D.Lgs. 81/2008.

Schema generale per la valutazione e la gestione dei rischi da stress lavoro-correlato a scuola



**GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI-**

La griglia di raccolta dei dati oggettivi si compone dei seguenti 9 indicatori, riferiti sia al personale insegnante che a quello ATA e cui vengono attribuiti pesi diversi (per un totale massimo di 80 punti) ai fini del calcolo del punteggio complessivo:

| Indicatori | Spiegazioni per il GV | Punteggi |
|---|---|---|
| N. di invii alla *Commissione medica di verifica* per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia | Si tratta degli invii alla Commissione istituita dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in base all'art. 3, comma 3, del D.M. 12/2/2004 ("Criteri organizzativi dell'assegnazione delle domande agli organismi di accertamento sanitario …") e all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.<br>Il GV considererà 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. | 12<br>(Ins./ATA) |
| N. di richieste di trasferimento | Il GV considererà tutte le richieste formalizzate nell'a.s. di riferimento per l'indagine (anche se non giunte a buon fine). | 12<br>(Ins./ATA) |
| N. di richieste di spostamenti interni | Il GV considererà solo le richieste pervenute per iscritto al DS nell'a.s. di riferimento per l'indagine (anche se non esaudite). | 8<br>(Ins./ATA) |
| N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC | Il GV considererà solo gli esposti e le segnalazioni debitamente documentati (cioè scritti ed autentici, anche se non protocollati), conservati agli atti, fatti pervenire o consegnati a mano al DS, al DSGA o al RLS, che riguardano comportamenti difformi dalla norma e/o dal ruolo che la persona cui si riferiscono ha messo in atto, oppure che hanno attinenza con le relazioni interpersonali o con problematiche organizzative o gestionali.<br>Non ha importanza se provengono tutti dalla stessa persona, classe o genitore oppure da persone, classi o genitori diversi, se ne terrà comunque conto come esposti diversi.<br>Per le segnalazioni fatte direttamente al MC, il GV considererà solo quelle che il medico stesso avrà ritenuto doveroso trasmettere al DS, per iscritto.<br>Le informazioni da vagliare sono quelle relative all'a.s. di riferimento per l'indagine. | 12<br>(Ins./ATA) |
| N. di procedimenti per sanzioni disciplinari | Il GV considererà 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. | 8<br>(Ins./ATA) |
| Indici infortunistici | Il GV calcolerà un indice infortunistico semplificato, desumibile dal *Registro Infortuni* o da altro strumento di monitoraggio adottato nella scuola, suddividendo il personale in due sole categorie (personale docente e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi.<br>Per il calcolo dell'indice ed ulteriori considerazioni si vedano le note in fondo a questa sezione. | 8<br>(Ins./ATA) |
| Indice generale medio delle assenze dal lavoro | I dati per calcolarlo sono ricavabili dal sistema informatico SIDI, o dal sistema equivalente in uso nella scuola. Si farà riferimento a tutto il personale (docente e ATA), aggregato in un'unica categoria. Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi. | 4<br>(tutto il personale) |
| N. di giorni di assenza per malattia | I dati sono ricavabili dal sistema informatico SIDI o dal sistema equivalente in uso nella scuola, e verranno aggreganti in duesole categorie (personale docente e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi. | 8<br>(Ins./ATA) |
| N. visite dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore | Il GV considererà le visite effettuate nel corso degli ultimi 3 aa.ss. conclusi. | 8<br>(Ins./ATA) |

**CHECK LIST**

La check list 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, a sua volta suddivisa in 4 sottoaree specifiche per ogni componente del personale scolastico:

C1 – insegnanti

C2– amministrativi

C3 – collaboratori

C4 – tecnici (solo per alcune tipologie di istituti superiori)

questa è l'area senz'altro più specifica per la scuola, perché propone indicatori che entrano direttamente nel merito delle componenti essenziali del lavoro delle quattro categorie, comprendendo le mansioni e il loro svolgimento, la specificità del ruolo docente, i tempi e i ritmi del lavoro, le ambiguità o i conflitti di ruolo, l'addestramento e la qualità dei rapporti interpersonali

La check list si compone complessivamente di 38 o 46 indicatori, suddivisi come indicato nella seguente tabella e cui vengono attribuiti, ai fini del calcolo del punteggio complessivo, pesi diversi (per un totale massimo di 150 o 180 punti).

| Area/sottoarea | N. indicatori | Punteggio max |
|---|---|---|
| A | 7 | 27 |
| B | 8 | 33 |
| C1 | 9 | 36 |
| C2 | 7 | 30 |
| C3 | 7 | 24 |
| C4 | (8) | (30) |
| Totali | 37 (45) | 150 (180) |
| | | |

| A – Ambiente di lavoro | | |
|---|---|---|
| **Indicatori** | **Spiegazioni per il GV** | **Punti max** |
| Il microclima (temperatura e umidità dell'aria) delle aule e degli altri ambienti è adeguato? | Il microclima dell'ambiente di lavoro è ritenuto uno degli elementi più importanti tra quelli che caratterizzano il benessere lavorativo e, specie negli ambienti promiscui e nel lavoro intellettuale, l'elemento cui senz'altro i lavoratori sono più sensibili ed attenti.<br>**Elementi di giudizio**: valori microclimatici raggiunti nelle situazioni estreme (estate e inverno), frequenza di situazioni di disagio, concomitanza di situazioni negative (ad es. cattive situazioni microclimatiche e affollamento degli ambienti) | 3 |
| L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere? | L'illuminazione di un posto di lavoro è data dalla somma di quella naturale, proveniente dalle finestre, e di quella artificiale, sia generale (lampade a soffitto) che localizzata (lampade da tavolo, illuminazione dei punti di lavoro, ecc.). L'illuminazione troppo bassa produce affaticamento visivo, quella troppo alta (compreso il riverbero del sole sugli occhi) produce fastidio, distrazione e rischio di infortunio.<br>**Elementi di giudizio**: valori d'illuminamento, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio | 3 |
| C'è riverbero (rimbombo) nelle aule, negli altri ambienti in cui si fa lezione (palestra, laboratorio) o in mensa? | Si dice riverbero (o rimbombo) il fenomeno della persistenza prolungata del suono in un ambiente chiuso, prima che questo venga totalmente assorbito. Il riverbero eccessivo è una delle caratteristiche ambientali più dannose ed irritanti per chi deve parlare, perché lo costringe ad alzare il tono della voce, e, contemporaneamente, è uno dei fattori che ostacola di più la trasmissione dei messaggi verbali.<br>**Elementi di giudizio**: valori del riverbero, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio | 6 |
| La presenza di rumore esterno costringe l'insegnante ad alzare il tono della voce per farsi sentire? | Il rumore può essere di origine interna all'edificio (attività rumorose in locali attigui, chiasso, ecc.) o esterna (vicinanza di strade trafficate, ferrovie, industrie, cantieri, lavori stradali, manutenzione aree verdi, ecc.). Un rumore eccessivo ha effetti assai simili a quelli dovuti al riverbero.<br>**Elementi di giudizio**: livelli medi di rumorosità, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio, concomitanza di situazioni negative (ad es. aule o laboratori molto grandi, sovrapposizione di più sorgenti di rumore interno e/o esterno, ecc.) | 6 |
| Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine? | La carenza di decoro, di pulizia e di igiene delle aule e degli ambienti scolastici in genere viene vissuta con fastidio e con il timore (sebbene il più delle volte infondato) di infezioni e malattie.<br>**Elementi di giudizio**: frequenza e accuratezza delle pulizie, regole per la tenuta degli ambienti e degli spazi, efficacia della raccolta differenziata | 3 |
| Gli spazi esterni (cortile, parco giochi, ecc.) sono sufficienti e adeguati allo scopo? | La carenza o l'inadeguatezza degli spazi esterni destinati ai momenti di svago (ricreazione, pausa pranzo, ecc.) o ad attività ludico-motorie (strutturate e non) è un elemento negativo avvertito soprattutto nelle scuole del I° ciclo, ma può costituire un problema anche per la gestione delle pause degli studenti delle superiori.<br>**Elementi di giudizio**: dimensioni e caratteristiche (in relazione al numero di allievi), conduzione quotidiana, manutenzione e mantenimento degli spazi e delle attrezzature | 3 |
| La sede scolastica è facilmente raggiungibile (in auto o con altri mezzi) e accessibile? | Le difficoltà per raggiungere rapidamente e senza intoppi il proprio luogo di lavoro, specie in auto e nelle prime ore del giorno, costituiscono un fattore stressogeno particolarmente avvertito da tutti i lavoratori; anche le difficoltà di parcheggio o la distanza tra il parcheggio e l'ingresso della scuola rappresentano fattori negativi.<br>**Elementi di giudizio**: localizzazione della sede, servizi pubblici di trasporto, spazi di parcheggio, viabilità interna delle aree di pertinenza, rampe e scale d'accesso, ascensori | 3 |
| | | **27** |

## B – Contesto del lavoro

| Indicatori | Spiegazioni per il GV | Punti max |
|---|---|---|
| Il regolamento d'istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico? | Una delle principali fonti di disagio lavorativo, evidenziata anche nei focus e nelle interviste effettuate sul tema, è legata alla distanza tra le regole scritte e condivise e i comportamenti reali che vengono praticati, in particolare quando l'impressione che ne trae il lavoratore è che le regole siano state scritte solo per assolvere ad un obbligo formale. **Elementi di giudizio**: modalità di definizione, aggiornamento e diffusione del regolamento, evidenze e informazioni sul rispetto del regolamento da tutte le componenti scolastiche e dagli allievi | 6 |
| I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi? | Il gruppo classe costituisce, per ogni insegnante, l'oggetto prioritario del proprio lavoro e la parte preponderante del proprio impegno, in termini sia fisici che psicologici; logico quindi che l'insegnante attribuisca a questo aspetto una particolare valenza. **Elementi di giudizio**: modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di assegnazione degli insegnanti alle classi, modalità per declinare la condivisione dei criteri (Collegio Docenti, Dipartimenti, cc.d.c./team, ecc.) | 3 |
| Le richieste relative all'orario di servizio sono prese in considerazione? | Per ogni lavoratore le proprie richieste rispetto all'orario di servizio assumono un peso importante, con implicazioni di ordine fisico, psicologico e relazionale; il lavoratore però non è portato ad assumere una visione di sistema e tende a non sopportare le scelte coatte. **Elementi di giudizio**: raccolta delle richieste, limiti e/o vincoli alle richieste, organizzazione del lavoro a rotazione | 6 |
| Le circolari emesse dal DS sono adeguate? | Le circolari costituiscono uno strumento informativo interno di fondamentale importanza; alla trasmissione scritta delle informazioni, delle comunicazioni e delle scelte del DS i lavoratori tendono a dare un peso maggiore. **Elementi di giudizio**: numero complessivo annuo delle circolari e loro distribuzione nel tempo, modalità di diffusione, proprietà caratteristiche (formato, leggibilità, comprensibilità, ecc.), sovrapposizione o ridondanza | 3 |
| I ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale? | In un'organizzazione complessa sapere "chi fa che cosa" semplifica il lavoro, ne ottimizza l'esecuzione e agevola le relazioni ed i rapporti interpersonali; questo obiettivo può facilmente essere raggiunto predisponendo un organigramma per ruoli e compiti. **Elementi di giudizio**: modalità di creazione, aggiornamento e diffusione dell'organigramma per ruoli e compiti | 3 |
| Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono chiare, coerenti e precise? | Il personale scolastico, specie quello ATA, sente il bisogno di avere istruzioni che lo accompagnino nel proprio lavoro e avverte come negative soprattutto la loro superficialità e l'incoerenza con il proprio profilo professionale. **Elementi di giudizio**: modalità di definizione e diffusione delle istruzioni sulle cose da fare, tempestività delle richieste (ad es. programmazione anticipata dei lavori importanti) | 3 |
| Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi? | A partire dalla politica scolastica che il DS intende perseguire e passando per gli obiettivi di medio-lungo termine (pluriennali) e di breve-medio termine (l'anno scolastico o il quadrimestre), le parole d'ordine sono trasparenza, condivisione e individuazione delle priorità. **Elementi di giudizio**: modalità di definizione, aggiornamento e diffusione degli obiettivi, esplicitazione delle priorità, modalità per declinare la condivisione degli obiettivi, verifiche sull'effettuazione delle attività coerenti con gli obiettivi | 3 |
| Il DS ascolta il personale tenendo presente quello che dice? | Ogni lavoratore desidera essere ascoltato e, soprattutto, compreso rispetto ai propri problemi lavorativi, e ne ha pieno diritto; la capacità di ascoltare rappresenta uno dei punti qualificanti del ruolo dirigenziale, anche se ascoltare non significa necessariamente assecondare **Elementi di giudizio**: modalità d'ascolto del personale (orari, tempi, luoghi, ecc.), modalità di comunicazione delle risposte | 6 |
| | | **33** |

## C1 – Contenuto del lavoro (personale insegnante)

| Indicatori | Spiegazioni per il GV | Punti max |
|---|---|---|
| C'è coerenza all'interno dei cc.d.c./team sui criteri di valutazione dell'apprendimento degli allievi? | Una parte non trascurabile dei problemi e dei possibili attriti tra colleghi, all'interno dello stesso c.d.c./team, nascono dal fatto di possedere opinioni anche molto diversificate rispetto alla valutazione dell'apprendimento degli allievi, specie quando si giunge alla stretta finale degli scrutini; la condivisione dei criteri di valutazione dell'apprendimento e della condotta costituisce inoltre un importante punto di forza del c.d.c./team nei rapporti a volte conflittuali con le famiglie e con gli stessi allievi, contribuendo non poco a migliorarli. **Elementi di giudizio**: modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di valutazione, livello medio di conflittualità all'interno dei c.d.c./team sulla valutazione degli allievi, numerosità degli interventi mediatori del DS durante gli scrutini | 6 |
| I principi e i messaggi educativi sono condivisi all'interno dei cc.d.c./team? | Un altro ambito che tipicamente può portare a problemi relazionali e a contrasti tra colleghi, all'interno dello stesso c.d.c./team, riguarda le regole educative da trasmettere agli allievi, i confini del lecito a scuola, lo stile educativo (spesso molto diversificato per importanza data a certi comportamenti o per qualità del rapporto docente/discente); ancora una volta esercitare il ruolo educativo "ad un'unica voce" agevola i rapporti del c.d.c./team con il gruppo classe e con le famiglie. **Elementidi giudizio**: modalità di definizione, discussione e diffusione delle regoleeducative (anche ad allievi e famiglie), livello medio di conflittualità all'interno dei cc.d.c./team sulle regole comportamentali ed educative, numerosità degli interventi mediatori o censori del DS | 3 |
| Il DS approva e sostiene il ruolo educativo degli insegnanti? | La letteratura specifica di ambito scolastico (vedi gli studi di Lodolo D'Oria) sottolinea l'importanza del ruolo attivo del DS nel supportare le "battaglie" che, quotidianamente, gli insegnanti devono affrontare sul versante educativo, sia in classe che nel rapporto spesso difficile con le famiglie dei propri allievi; in molti casi viene evidenziato il mancato ruolo di supporto da parte del DS, quando comunque il comportamento della famiglia non è giustificato e giustificabile. **Elementi di giudizio**: ruolo del DS nei conflitti insegnante/famiglia o insegnante/allievo | 6 |
| All'interno dei cc.d.c./team c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili? | Sempre gli studi di Lodolo D'Oria evidenziano come molti casi di sindrome di burn-out tra gli insegnanti abbiano origine dal senso di isolamento con cui affrontano il proprio rapporto con le classi o i singoli allievi difficili, sia sul versante della didattica, sia soprattutto sul versante educativo e relazionale **Elementi di giudizio**: formalizzazione delle situazioni difficili, modalità di collaborazione e/o sostegno tra pari, numerosità degli interventi mediatori del DS | 6 |
| Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare? | Spesso gli insegnanti avvertono la sensazione di lavorare da soli e di non avere a disposizione dei momenti per il confronto; questo fattore è diventato ancora più importante da quando ha assunto un ruolo centrale la programmazione per competenze dell'intero Collegio Docenti e del c.d.c., programmazione che si fonda sulla definizione di unità di apprendimento interdisciplinari. **Elementi di giudizio**: modalità di organizzazione degli incontri interdisciplinari (ad es. tra chi, con quali obiettivi, con che tempi, con che strumenti/materiali di riferimento, chi conduce, ecc.), numerosità ed efficacia degli incontri interdisciplinari, modalità di diffusione e di consultazione delle programmazioni e dei materiali (individuali, di c.d.c./team, di dipartimento) | 3 |

| | | |
|---|---|---|
| Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi? | Le classi iniziali di un percorso scolastico sono, dal punto di vista dell'insegnante che ci lavora, un po' come il semilavorato che entra in fabbrica e deve essere portato a prodotto finito di qualità; è indubbio quindi che la loro creazione (a partire dall'insieme delle domande di iscrizione ), sia come livello medio di partenza, sia come aggregazione di singoli ragazzi, costituisce un momento fondamentale per il c.d.c./team e per ogni insegnante; la formazione delle classi iniziali (ma anche di quelle che si ricompongono all'inizio di un nuovo ciclo o per l'eliminazione di una sezione) deve rispondere soprattutto a criteri di omogeneità.<br>**Elementi di giudizio**: modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di formazione delle classi iniziali, modalità per declinare la condivisione dei criteri | 3 |
| Sono previste attività curricolari e di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri? | Dal punto di vista dell'insegnante tenuto a fare lezione ad una classe, la presenza di un numero elevato di allievi non italiofoni costituisce un problema, seppur circoscritto al solo ambito professionale.<br>**Elementi di giudizio**: progetti o percorsi d'accoglienza e "in itinere", verifica delle competenze linguistiche in ingresso, risorse dedicate | 3 |
| I cc.d.c./team forniscono a famiglie e allievi tutte le informazioni che possono rendere più trasparente il processo insegnamento-apprendimento? | In molti casi (specie alle scuole superiori) i problemi di rapporto tra insegnante e allievi nascono dalla scarsità di informazioni che gli allievi ricevono sul percorso didattico che stanno affrontando (obiettivi delle singole discipline, argomenti più importanti, programmazione delle attività nel corso dell'anno, tipologia delle verifiche, criteri adottati per la loro valutazione, indicazioni per affrontare i compiti in classe, richiesta di impegno domestico, ecc.); inoltre la trasparenza del processo insegnamento-apprendimento è uno dei presupposti per un migliore e più proficuo rapporto con le famiglie e per creare una fattiva "alleanza" tra adulti per il bene degli allievi stessi.<br>**Elementi di giudizio**: tempi e modi dell'informazione alle famiglie e agli allievi | 3 |
| Il DS promuove l'aggiornamento degli insegnanti? | La crescita delle competenze professionali e la consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'offerta formativa dell'istituto sono elementi fondamentali per costruire i necessari anticorpi che permettono agli insegnanti di affrontare con maggior serenità e determinazione il proprio lavoro in aula e nel rapporto con allievi e famiglie.<br>**Elementi di giudizio**: modalità di definizione e diffusione del piano d'aggiornamento per il personale, modalità per la raccolta delle richieste d'aggiornamento, modalità organizzative e tempistica per la realizzazione dell'aggiornamento, risorse dedicate | 3 |
| | | **36** |

## C2 – Contenuto del lavoro (personale amministrativo)

| Indicatori | Spiegazioni per il GV | Punti max |
|---|---|---|
| Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte? | In un'organizzazione complessa, la chiarezza del proprio ruolo e di quello che compete a ciascun lavoratore all'interno di un piccolo gruppo coeso (come tutti gli amministrativi della stessa segreteria) costituiscono fattori importanti per la qualità del lavoro.<br>**Elementi di giudizio**: organigramma dei ruoli e delle funzioni, sovrapposizioni o ridondanze | 3 |
| Il lavoro può procedere senza interruzioni? | Per chiunque svolga un lavoro prevalentemente intellettuale (in questo caso il personale amministrativo), le interruzioni sono deleterie perché affaticano moltissimo la mente.<br>**Elementi di giudizio**: numero di telefonate cui rispondere, accesso diretto alle segreterie da parte dell'altro personale della scuola | 6 |
| Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta? | L'accavallarsi delle attività che devono essere svolte contemporaneamente induce affaticamento mentale, specie in chi svolge lavoro intellettuale.<br>**Elementi di giudizio**: livello di sovrapposizione di cose da fare e frequenza dei momenti in cui ciò accade | 3 |
| La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile? | La letteratura riferisce il potenziale stressogeno di situazioni consolidate in cui il carico di lavoro quotidiano è soggetto ad ampie ed imprevedibili escursioni.<br>**Elementi di giudizio**: ricorrenza e durata delle situazioni d'emergenza, che richiedono un sovraccarico di lavoro | 6 |
| C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA? | Una fonte di stress può nascere dal contrasto tra le esigenze o le consegne attribuite dal DS al singolo impiegato e quelle stabilite nel mansionigramma o impartite dal DSGA.<br>**Elementi di giudizio**: coerenza della richiesta del DS al singolo amministrativo con il ruolo di quest'ultimo all'interno dell'organizzazione dell'ufficio, sovrapposizione di conferimento d'incarichi specifici tra DS e DSGA | 3 |
| Il software a disposizione è di facile impiego? | Il punto dolente del lavoro al computer non è più l'obsolescenza delle macchine (hardware), ma la difficoltà di gestire il software, vuoi perché la macchina non riesce a farlo girare (bloccandosi spesso), vuoi perché è richiesto il collegamento ad internet (spesso lentissimo), vuoi perché l'operatore non ha ancora dimestichezza con il programma.<br>**Elementi di giudizio**: qualità e velocità della connessione internet, frequenza dei guasti o blocchi della connessione, frequenza della modifica del software da utilizzare, assistenza tecnica, addestramento all'uso di nuovo software | 3 |
| Il DSGA supporta il personale quando bisogna affrontare nuove procedure di lavoro o applicare una nuova normativa? | L'addestramento rispetto ai contenuti della propria mansione è un obbligo sancito dalla legge (D.Lgs. 81/08, art. 37); rispetto alle novità introdotte nel lavoro degli applicati di segreteria il soggetto incaricato di addestrarli non può che essere il DSGA.<br>**Elementi di giudizio**: azioni di supporto e di accompagnamento del personale amministrativo da parte del DSGA | 6 |
| | | **30** |

## C3 – Contenuto del lavoro (personale ausiliario)

| Indicatori | Spiegazioni per il GV | Punti max |
|---|---|---|
| Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte? | In un'organizzazione complessa, la chiarezza del proprio ruolo e di quello che compete a ciascun lavoratore all'interno di un piccolo gruppo coeso (come tutti i collaboratori dello stesso plesso) costituiscono fattori importanti per la qualità del lavoro.<br>**Elementi digiudizio**: organigramma dei ruoli, delle funzioni e delle zone di pertinenza, sovrapposizioni di più incarichi | 3 |
| Il lavoro può procedere senza interruzioni? | Per chiunque stia svolgendo un lavoro, anche materiale, le interruzioni possono infastidire.<br>**Elementi di giudizio**: frequenza e durata delle interruzioni lunghe (ad es. durante un lavoro particolare di pulizia o di manutenzione fermarsi per portare una circolare nelle classi) | 3 |
| Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta? | L'accavallarsi delle attività che devono essere svolte contemporaneamente induce affaticamento.<br>**Elementi di giudizio**: livello di sovrapposizione di cose da fare e frequenza dei momenti in cui ciò accade | 3 |
| La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile? | La letteratura riferisce il potenziale stressogeno di situazioni consolidate in cui il carico di lavoro quotidiano è soggetto ad ampie ed imprevedibili escursioni.<br>**Elementi di giudizio**: ricorrenza e durata delle situazioni d'emergenza, che richiedono un sovraccarico di lavoro | 3 |
| C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA? | Una fonte di stress può nascere dal contrasto tra le esigenze o le consegne attribuite dal DS al singolo collaboratore e quelle stabilite nel mansionigramma o impartite dal DSGA.<br>**Elementi di giudizio**: coerenza della richiesta del DS al singolo collaboratore con i compiti abituali di quest'ultimo all'interno dell'organizzazione scolastica, sovrapposizione di conferimento d'incarichi specifici tra DS e DSGA | 3 |
| Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego? | I problemi possono nascere sia per l'utilizzo di macchine o attrezzature non adeguate (non ergonomiche, difettose, ecc.), sia per la necessità di operare con macchine complesse e delicate, di cui non si conoscono le modalità corrette d'uso.<br>**Elementi di giudizio**: funzionalità e vetustà delle macchine e delle attrezzature, assistenza tecnica, addestramento all'uso di nuove macchine e attrezzature | 3 |
| Il carico di lavoro è ripartito equamente tra tutto il personale? | Uno degli aspetti cui il personale ausiliario che opera nello stesso edificio dedica maggiore attenzione è l'equa ripartizione dei compiti, specie quelli pesanti e maggiormente rischiosi (pulizia straordinaria delle plafoniere o delle veneziane, deceratura dei pavimenti, spostamento di grandi quantità di arredi, ecc.)<br>**Elementi di giudizio**: frequenza o ricorrenza di evidenti e ingiustificate diverse ripartizioni di incarichi o compiti tra i vari collaboratori | 6 |
| | | **24** |

## C4 – Contenuto del lavoro (personale tecnico)

| Indicatori | Spiegazioni per il GV | Punti max |
|---|---|---|
| Le mansioni da svolgere sonoben definite e circoscritte? | In un'organizzazione complessa, la chiarezza del proprio ruolo e di quello che compete a ciascun lavoratore all'interno di un piccolo gruppo coeso (come tutto il personale che opera nello stesso reparto o laboratorio) costituiscono fattori importanti per la qualità del lavoro.<br>**Elementi di giudizio**: organigramma dei ruoli, delle funzioni e dellearee o azioni di pertinenza, sovrapposizioni di più incarichi | 3 |
| La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile? | La letteratura riferisce il potenziale stressogeno di situazioni consolidate in cui il carico di lavoro quotidiano è soggetto ad ampie ed imprevedibili escursioni.<br>**Elementi di giudizio**: ricorrenza e durata delle situazioni d'emergenza, che richiedono un sovraccarico di lavoro, pianificazione settimanale delle attività | 3 |
| C'è coerenza tra le richieste del DS (o DSGA) e quelle del responsabile di laboratorio o degli insegnanti che utilizzano il laboratorio? | Una fonte di stress può nascere dal contrasto tra le esigenze o le consegne attribuite dal responsabile di laboratorio (manutenzione straordinaria di attrezzature, controlli periodici, ecc.) o dagli stessi insegnanti che utilizzano il laboratorio (predisposizione dell'esercitazione, interventi estemporanei di controllo o modifica, ecc.) e quelle del DS o del DSGA, che spesso non tengono conto dell'effettivo lavoro svolto dal tecnico e tendono ad utilizzarlo per altri scopi.<br>**Elementi di giudizio**: coerenza della richiesta del DS (o DSGA) al singolo tecnico con i compiti abituali di quest'ultimo all'interno dell'organizzazione del laboratorio, sovrapposizione di conferimento d'incarichi specifici tra DS (o DSGA) e responsabile di laboratorio, ricorrenza di richieste diverse e contrastanti tra un insegnante e un altro | 3 |
| Le macchine e le attrezzature a disposizione (anche informatiche) sono di facile impiego? | I problemi possono nascere sia per l'utilizzo di macchine o attrezzature non adeguate (non ergonomiche, difettose, obsolete, ecc.), sia per la necessità di operare con macchine complesse e delicate, di cui non si conoscono le modalità corrette d'uso.<br>**Elementi di giudizio**: funzionalità e vetustà delle macchine e delle attrezzature, addestramento all'uso di nuove macchine e attrezzature, frequenza della modifica del software, addestramento all'uso di nuovo software | 3 |
| Il responsabile di laboratorio supporta il personale quando bisogna affrontare nuove procedure di lavoro o utilizzare nuove macchine o attrezzature? | L'addestramento rispetto ai contenuti della propria mansione è un obbligo sancito dalla legge (D.Lgs. 81/08, art. 37); rispetto alle novità introdotte nel lavoro dei tecnici, il soggetto incaricato di addestrarli non può che essere il responsabile di laboratorio, eventualmente in collaborazione (per i temi della sicurezza) con il Servizio di Prevenzione e Protezione dell'istituto.<br>**Elementi di giudizio**: azioni di addestramento da parte del responsabile del laboratorio o di altri insegnanti | 6 |
| Il personale opera stabilmente sempre nello stesso laboratorio? | Il fatto di modificare spesso (o addirittura ogni anno) l'attribuzione dei tecnici ai vari laboratori dell'istituto, specie se diversi per caratteristiche e tipologia delle attività didattiche da svolgervi, costituisce sia un fattore di stress per il personale tecnico, sia una notevole complicazione organizzativa, per la necessità di provvedere periodicamente alla sua formazione e al suo addestramento.<br>**Elementi di giudizio**: frequenza o ricorrenza degli spostamenti da un laboratorio ad un altro, corrispondenza tra titolo di studio o esperienza pregressa del tecnico e tipologia di laboratorio | 6 |
| | | **30** |

## VALUTAZIONE COMPLESSIVA E INDIVIDUAZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO

Come evidenziato nello schema generale, l'impiego della griglia e della check list si conclude con l'individuazione dei due punteggi totali, che vanno sommati, ottenendo così il "PUNTEGGIO FINALE", da cui si ricava il livello di rischio della situazione analizzata. La seguente tabella riportai descrittori dei tre livelli di rischio formalizzati e comprende l'elenco delle azioni che devono essere messe in atto conseguentemente al livello di rischio ottenuto.

| Sottoarea C4 | Punteggio finale | Livello di rischio | Esito finale e azioni da mettere in atto |
|---|---|---|---|
| Esclusa | ≤ 60 | Basso | L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro.<br>Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni 2 aa.ss, effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative. |
| Inclusa | ≤ 65 | | |
| Esclusa | ≤ 115 | Medio | L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.<br>Realizzare gli interventi correttivi rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione "mediocre" o "cattiva" e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo un anno.<br>Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "basso", realizzare la valutazione approfondita (vedi sez. J) e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 - 2 aa.ss. |
| Inclusa | ≤ 130 | | |
| Esclusa | > 115 | Alto | L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.<br>Realizzare gli interventi correttivi rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione "mediocre" o "cattiva" e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) al più dopo un anno.<br>Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "basso", realizzare la valutazione approfondita (vedi sez. J) e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 a.s. |
| Inclusa | > 130 | | |

## PROCEDURA ADOTTATA

La valutazione dello stress lavoro-correlato ha seguito un “percorso metodologico” così come indicato dall’ATS.

Il “percorso metodologico” ha previsto il coinvolgimento dei lavoratori e dell'RLS.

Il “gruppo di valutazione”, individuato con la collaborazione del RLS, è stato composto nel seguente modo:

- 1 docenti per ciascun plesso (meglio se si tratta dei referenti o coordinatori del plesso)
- 1 collaboratore scolastico per ciascun plesso
- 2 assistenti amministrativi

Ciascuno dei componenti ha compilato la check-list A, la check-list B, e la check-list C relativa alla propria mansione.

Tutto il personale è stato informato in merito alla procedura adottata.

## RISULTATI OTTENUTI

Di seguito è presentata una tabella riepilogativa dell'Istituto Comprensivo con i risultati ottenuti dalla griglia di raccolta dei dati oggettivi e delle varie check-list compilate dal "gruppo di valutazione".

Il valore finale è stato ricavato sommando i risultati delle medie matematiche delle varie check-list.

La griglia di raccolta dei dati oggettivi e le check-list compilate dal "gruppo di valutazione" sono allegate alla fine del presente documento.

| | **Inf. Radice** | | **Primaria Radice** | | **Inf. Verga** | | **Prim. Verga** | | **Secondaria Pappalardo** | | **Secondaria Medi** | | **Segreteria** | | **Tot** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Doc. | Coll. | Doc. | Coll. | Doc. | Coll. | Doc. | Coll. | Doc. | Coll. | Doc. | Coll. | Amm. 1 | Amm. 2 | |
| *A* | 9 | | 14 | 9 | 10 | 18 | 8 | 5 | 3 | | 6 | 8 | 7 | 3 | 6,8 |
| *B* | 3 | | 16 | 14 | 4 | 19 | 13 | 15 | 2 | | 4 | 9 | 12 | 11 | 10,2 |
| *C1 (insegn)* | 10 | | 13 | | 11 | | 12 | | 3 | | 4 | | | | 8,8 |
| *C2 (ammin.)* | | | | | | | | | | | | | 11 | 30 | 20,5 |
| *C3 (ausiliari)* | | | | 20 | | 20 | | 18 | | | | 11 | | | 17,5 |
| | | | | | | | | | | | | | *griglia dati oggettivi* | | 13 |
| | | | | | | | | | | | | | Totale | | **76,8** |

**PUNTEGGIO FINALE: 76,8>60** **RISCHIO MEDIO**

L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro.
L'intera indagine (griglia + check-list) sarà ripetuta tra un anno aa.ss.

Gruppo di Valutazione

| Ruolo | Nome | Firma |
|---|---|---|
| | | |
| **Dirigente Scolastico** | Prof.ssa Maria Rosa Barone | Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3, c.2 del D.Lgs n 39/93. |
| **RSPP** | Prof. Giuseppe Salluzzo | Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3, c.2 del D.Lgs n 39/93. |
| **Medico competente** | Dott. Rosario Drago | Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3, c.2 del D.Lgs n 39/93. |
| **RLS** | Sig. Francesco Licata | Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3, c.2 del D.Lgs n 39/93. |
| | | |
| **Resp.le Plesso Prim. Radice** | Mistretta Margherita | Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3, c.2 del D.Lgs n 39/93. |
| **Coll. Radice** | Calcara Filippo | Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3, c.2 del D.Lgs n 39/93. |
| **Resp.le Plesso Inf. Radice** | Ditta Rosa | Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3, c.2 del D.Lgs n 39/93. |
| **Coll. Inf. Radice** | | |
| **Resp.le Plesso Prim. Verga** | Ingrasciotta Antonina | Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3, c.2 del D.Lgs n 39/93. |
| **Coll. Verga** | Bonino Carlo | Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3, c.2 del D.Lgs n 39/93. |
| **Resp.le Plesso Inf. Verga** | Li Vigni Francesca | Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3, c.2 del D.Lgs n 39/93. |
| **Coll. Inf.Verga** | Cerrito Caterina | Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3, c.2 del D.Lgs n 39/93. |
| **Resp.le Plesso Medi** | Ippolito Salvatore | Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3, c.2 del D.Lgs n 39/93. |
| **Coll. Medi** | Villaverde Antonino | Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3, c.2 del D.Lgs n 39/93. |
| **Resp.le Plesso Pappalardo** | Salluzzo Giuseppe | Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3, c.2 del D.Lgs n 39/93. |
| **Coll. Pappalardo** | | |
| **Amministrativo** | Licata Francesco | Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3, c.2 del D.Lgs n 39/93. |
| **Amministrativo** | Messina Francesco | Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3, c.2 del D.Lgs n 39/93. |