



**REGIONE SICILIANA**  
**Comune di LICATA (AG)**  
**Istituto Comprensivo Statale "G. LEOPARDI"**

via A. Licata s/n - 92027 Licata - Tel 0922/892766- Fax 0922/894192  
PO [agic833007@istruzione.it](mailto:agic833007@istruzione.it) PEC [agic833007@pec.istruzione.it](mailto:agic833007@pec.istruzione.it) C.F. 81000730846

**DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO  
DA STRESS LAVORO-CORRELATO (SLC)**

ISTITUTO COMPRENSIVO  
"G. LEOPARDI" - LICATA (AG)

27 FEB 2017

PROT. N° 1178/1337

CAF \_\_\_\_\_ CL \_\_\_\_\_ FASC \_\_\_\_\_



(Ai sensi del Titolo I, Capo III, Sezione II, art. 28, comma 1bis - D.lgs. 81/2008)

Data 24/02/2017

Il Dirigente scolastico

Prof. Maurizio Buccoleri

Il R.S.P.P.

Dott. Geol. Giuseppe Bennardo

Il R.L.S.

Coll. Scol. Ignazio Caramanno

## VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

(Con riferimento all'accordo europeo; **UNICE**-"confindustria europea"; **UEAPME** - associazione europea artigianato e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale) - **Bruxelles 8 ottobre 2004.**

Descrizione della Scuola: Istituto Comprensivo Statale "G.  
LEOPARDI"

via A. Licata s/n - 92027 Licata - Tel 0922/892766- Fax 0922/894192 [agic833007@istruzione.it](mailto:agic833007@istruzione.it) PEC [agic833007@pec.istruzione.it](mailto:agic833007@pec.istruzione.it) C.F. 81000730846

Dirigente scolastico:  
**MAURIZIO BUCCOLERI**

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione:  
**Dott. Geol. Giuseppe Bennardo**

Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori: **Ignazio Caramanno**

Coordinatori interni per le emergenze:

Tullio Lanza	Dirigente Scolastico	Leopardi
Curella Anna Maria	Docente	Leopardi
Graci Maria	Docente	Bonsignore
Florio Francesca	Docente	Serrovira
Vella Carmela	Docente	Don Milani

Squadra Antincendio e gestione emergenze D.M. 10/03/1998

Crapanzano Antonio	Coll. Scol.	Leopardi
Sgarito Antonio	Coll. Scol.	Leopardi
Casa Felicia	Coll. Scol.	Leopardi
Puma Lorenzo	Coll. Scol.	Leopardi
Grillo Giuseppe	Coll. Scol.	Leopardi
Caramanno Maria	Coll. Scol.	Don Milani
Piscopo Annalisa	Coll. Scol.	Don Milani
Caramanno Ignazio	Coll. Scol.	Don Milani
Stagno Pasquale	Coll. Scol.	Don Milani
Vella Liliana	Docente	Serrovira
Florio Francesca	Docente	Serrovira
Sciacca Antonio	Coll. Scol.	Serrovira
Nocera Francesco	Coll. Scol.	Bonsignore
Guarino Antonio	Docente	Bonsignore
Saulino Antonetta	Docente	Bonsignore
Oliveri Angela	Docente	Bonsignore
Di Caro Pino	Docente	Bonsignore
Licata Rosalia	Docente "Don Milani"	Bonsignore
Moscato Jeanna	Coll. Scol.	Bonsignore

**Addetti primo soccorso D.M. 388/2003**

Lombardo Giorgio	Ass. Amm.	Leopardi
Sgarito Antonio	Coll. Scol.	Leopardi
Curella Anna Maria	Insegnante	Leopardi
Giordano Grazia	Insegnante	Leopardi
Pullara Carmela	Insegnante	Leopardi
Rendani Maria	Insegnante	Leopardi
Verdirame Maria	Insegnante	Leopardi
Modica Nunzia	Insegnante	Don Milani
Mosa Michelina	Insegnante	Don Milani
Salamone Santa	Insegnante	Don Milani
Tardino Brigida	Insegnante	Don Milani
Vella Carmela	Insegnante	Don Milani
Bugiada Concetta	Coll. Scol.	Don Milani
Graceffa Anna Maria	Coll. Scol.	Don Milani
Zarbo Angela (Licata)	Docente	Serrovira
Decaro Angela	Docente	Serrovira
Vetro Rosario	Coll. Scol.	Bonsignore
Graci Maria	Docente	Bonsignore
Savarino Giovanni	Docente	Bonsignore
Ginevra Ivo	Docente	Bonsignore

**Addetti alla vigilanza sul fumo: L. 3/2003, DL 104/2013**

Curella Anna Maria Chiara	Insegnante	Leopardi
Grillo Giuseppe	Coll. Scol.	Leopardi
Lanza Tullio	DSGA	Leopardi
Graceffa Anna Maria	Coll. Scolast.	Don Milani
Vella Carmela	Insegnante	Don Milani
Stagno Pasquale	Coll. Scolastico	
Zarbo Angela (Licata)	Docente	Serrovira
Sciacca Antonio	Coll. Scol.	Serrovira
Florio Francesca	Docente	Serrovira
Cusumano Pietro	Docente	Bonsignore
Graci Maria	Docente	Bonsignore
Venzaprone Calogero	Coll. Scol.	Bonsignore

## UBICAZIONE DELLA SCUOLA



### MAPPA DI ISTITUTO

**Plesso Leopardi**

**VIA A. Licata - 92027**

**telefono:** 0922/892766 Fax 0922/894192

**email:** [agic833007@istruzione.it](mailto:agic833007@istruzione.it)

**PEC:** [agic833007@pec.istruzione.it](mailto:agic833007@pec.istruzione.it)

**sito web:** [www.istitutocomprensivoleopardi.it](http://www.istitutocomprensivoleopardi.it)  
giornale di istituto  
[www.alboscuole.it/ilmegafono](http://www.alboscuole.it/ilmegafono)

---

**Plesso Don Milani**

**telefono:** 0922/894566

**email:** [agic833007@istruzione.it](mailto:agic833007@istruzione.it)

**PEC:** [agic833007@pec.istruzione.it](mailto:agic833007@pec.istruzione.it)

sito web: [www.istitutocomprensivoleopardi.it](http://www.istitutocomprensivoleopardi.it)  
giornale di istituto  
[www.alboscuole.it/ilmegafono](http://www.alboscuole.it/ilmegafono)

### **Plesso Serrovira**

telefono: 0922/892313

email: [agic833007@istruzione.it](mailto:agic833007@istruzione.it)

PEC: [agic833007@pec.istruzione.it](mailto:agic833007@pec.istruzione.it)

sito web: [www.istitutocomprensivoleopardi.it](http://www.istitutocomprensivoleopardi.it)  
**Giornale di istituto**  
[www.alboscuole.it/ilmegafono](http://www.alboscuole.it/ilmegafono)

### **ScuolaSecondaria "A.Bonsignore"**

Via Garigliano telefono:

0922/891029

email: [agic833007@istruzione.it](mailto:agic833007@istruzione.it)

PEC: [agic833007@pec.istruzione.it](mailto:agic833007@pec.istruzione.it)

sito web: [www.istitutocomprensivoleopardi.it](http://www.istitutocomprensivoleopardi.it)

**Giornale di istituto:**[www.alboscuole.it/ilmegafono](http://www.alboscuole.it/ilmegafono)

## **I NUMERI DELLA SCUOLA**

### **Elenco nominativo del personale a.s. 2016/17**

<b>N.</b>	<b>Cognome</b>	<b>No</b>	<b>Matricola</b>	<b>Stato archiviazione</b>
1	ALABISO	GIUSEPPINA		Archivio corrente
2	ALEONERO	MELISSA		Archivio corrente
3	ALONGI	LEONORA		Archivio corrente
4	AMATO	MARIA DONATELLA		Archivio corrente
5	AMICO	SUSANNA		Archivio corrente
6	ANTONA	FRANCESCA		Archivio corrente
7	ANTONA	GRAZIA ROSALBA		Archivio corrente
8	ANTONA	MARIA		Archivio corrente
9	ANTONA	ANNA		Archivio corrente
10	ARNONE	CARMELO		Archivio corrente

11	AVANZATO	CALOGERA		Archivio corrente
12	BALDI	LINA SALVATRICE		Archivio corrente
13	BALLACCHINO	GRAZIA		Archivio corrente
14	BELLAVIA	GIUSEPPA NATALINA		Archivio corrente
15	BENNICI	MARIA ANGELA		Archivio corrente
16	BERTINO	CARMELA		Archivio corrente
17	BISACCIA	ALDO		Archivio corrente
18	BONA	NICOLINA		Archivio corrente
19	BONELLI	NADIA		Archivio corrente
20	BONO	ANTONELLA		Archivio corrente
21	BONVISSUTO	CARMELA		Archivio corrente
22	BRUCCOLERI	MARIA		Archivio corrente
23	BRUCCOLERI	MARIA		Archivio corrente
24	BUCCOLERI	MAURIZIO		Archivio corrente
25	BUGIADA	CONCETTA		Archivio corrente
26	BULONE	GAETANO SALVATORE		Archivio corrente
27	BURCERI	CINZIA		Archivio corrente
28	BURGIO	ANGELA		Archivio corrente
29	BURGIO	LILIANA		Archivio corrente
30	CACCIATORE	MARIA IMMACOLATA		Archivio corrente
31	CAMMALLERI	ANNAMARIA		Archivio corrente
32	CAMMALLERI	ROSARIA		Archivio corrente
33	CANNIZZARO	ROSA GIUSEPPA		Archivio corrente

<b>N.</b>	<b>Cognome</b>	<b>No</b>	<b>Matricola</b>	<b>Stato archiviazione</b>
34	CARAMANNO	IGNAZIO		Archivio corrente
35	CARAMANNO	MARIA		Archivio corrente
36	CARLINO	ANNAMARIA		Archivio corrente
37	CARRUBBA	GIUSEPPA MADDALENA		Archivio corrente
38	CASA	FELICIA CONCETTA		Archivio corrente
39	CASTELLINO	CALOGERA		Archivio corrente
40	CAVALERI	CONCETTA		Archivio corrente
41	CAVALERI	MARIA AUSILIA		Archivio corrente
42	CELLURA	GIUSEPPA		Archivio corrente
43	CICERO	ROSALBA		Archivio corrente
44	CILONA	FRANCESCO		Archivio corrente
45	COLLURA	VINCENZO ALBERTO		Archivio corrente
46	COMPARATO	FRANCESCO		Archivio corrente
47	COSENTINO	ANGELA		Archivio corrente
48	COSTANZA	ANTONIO		Archivio corrente
49	COSTANZA	MARIA CARMELA		Archivio corrente
50	COSTANZA	GIUSEPPA		Archivio corrente
51	CRAPANZANO	ANTONIO		Archivio corrente
52	CRAPANZANO	MELINDA		Archivio corrente
53	CRISCIMANNA	ANTONIA MARIA RITA		Archivio corrente
54	CUFARO	ISABELLA		Archivio corrente
55	CURELLA	ANNA MARIA		Archivio corrente
56	CUSUMANO	PIETRO		Archivio corrente
57	CUTTITTA	PAOLA		Archivio corrente
58	DAMANTI	ANNA MARIA		Archivio corrente
59	DE CARO	CARMELA		Archivio corrente
60	DECARO	ANGELA		Archivio corrente
61	DI CARO	PINO		Archivio corrente
62	DI FRANCO	SALVATORE		Archivio corrente
63	DI NOLFO	ANGELA		Archivio corrente
64	DI PRIMA	GRAZIA		Archivio corrente
65	DISTEFANO	MARIA		Archivio corrente
66	FAILLA	AMODEO		Archivio corrente

N.	Cognome	No	Matricola	Stato archiviazione
67	FALZONE	MARIA LOREDANA		Archivio corrente
68	FANTAUZZO	ALFONSINA		Archivio corrente
69	FARACI	ANNA MARIA		Archivio corrente
70	FARRUGGIO	CARMELA		Archivio corrente
71	FAVATA	GRAZIA MARIA		Archivio corrente
72	FERRO	GABRIELLA		Archivio corrente
73	FERRO	MARIA TERESA		Archivio corrente
74	FLORIO	FRANCESCA		Archivio corrente
75	FODERA'	ANGELA		Archivio corrente
76	FUCA'	CARMELIDA		Archivio corrente
77	GALIA	CALOGERO		Archivio corrente
78	GIBALDO	EPIFANIA		Archivio corrente
79	GIGANTI	ROSALIA		Archivio corrente
80	GINEVRA	IVO MICHELE		Archivio corrente
81	GIORDANO	ANGELA		Archivio corrente
82	GIORDANO	GRAZIA		Archivio corrente
83	GRACEFFA	ANNA MARIA		Archivio corrente
84	GRACI	ANGELA		Archivio corrente
85	GRACI	ANGELICA		Archivio corrente
86	GRACI	GIUSEPPA		Archivio corrente
87	GRACI	MARIA		Archivio corrente
88	GRECO	MARIA ANTONIETTA		Archivio corrente
89	GRILLO	GIUSEPPE		Archivio corrente
90	GUARINO	ANTONINO		Archivio corrente
91	IETRO	CONCETTA		Archivio corrente
92	LA MANTIA	PATRIZIA		Archivio corrente
93	LA GRECA	MARIANNA LUISA		Archivio corrente
94	LA ROCCA	ANNA		Archivio corrente
95	LA ROCCA	MARIA		Archivio corrente
96	LANZA	ROSA ASSUNTA		Archivio corrente
97	LANZA	TULLIO		Archivio corrente
98	LATTUCA	MARIA		Archivio corrente
99	LATTUCA	MARTA		Archivio corrente



<b>N.</b>	<b>Cognome</b>	<b>No</b>	<b>Matricola</b>	<b>Stato archiviazione</b>
100	LAURIA	FRANCESCA		Archivio corrente
101	LICATA	ROSALIA		Archivio corrente
102	LIOTTA	LUCREZIA		Archivio corrente
103	LO MONACO	ANGELA ORSOLA		Archivio corrente
104	LOMBARDO	GIORGIO		Archivio corrente
105	MAGLIO	GIUSEPPE		Archivio corrente
106	MANCUSO PRIZZITANO	DANIELA		Archivio corrente
107	MARINO	GRAZIA		Archivio corrente
108	MAROTTA	MARIA		Archivio corrente
109	MARTORANA	ANTONIETTA		Archivio corrente
110	MESSINA	MONICA		Archivio corrente
111	MILLETARI'	MADDALENA		Archivio corrente
112	MINISTERI	SALVATORE		Archivio corrente
113	MIROTTA	LUDOVICO		Archivio corrente
114	MISTRETTA	GIUSEPPE		Archivio corrente
115	MODICA	NUNZIA		Archivio corrente
116	MONTALBANO	CALOGERO		Archivio corrente
117	MORELLO	ANGELA		Archivio corrente
118	MORELLO BAGANELLA	ANGELA		Archivio corrente
119	MORREALE	MICHELANGELO		Archivio corrente
120	MOSA	MICHELINA		Archivio corrente
121	MOSCATO	JEANNE		Archivio corrente
122	MULA	MARIA		Archivio corrente
123	NICOTRA	ANGELA		Archivio corrente
124	NOCERA	FRANCESCO		Archivio corrente
125	NUCERA	DOMENICA		Archivio corrente
126	NUCERA	SILVANA		Archivio corrente
127	OLIVERI	ANGELA		Archivio corrente
128	ORTUGNO	MAURIZIO		Archivio corrente
129	PAINO	VANIA		Archivio corrente
130	PALMERI	ANTONINA		Archivio corrente
131	PERITORE	MARIA IMMACOLATA		Archivio corrente
132	PISANO	ANTONINA		Archivio corrente

N.	Cognome	No	Matricola	Stato archiviazione
133	PISANO	ROSALIA		Archivio corrente
134	PISCOPO	ANNALISA		Archivio corrente
135	PITRUZZELLA	GIUSEPPINA		Archivio corrente
136	PONTILLO	CONCETTA		Archivio corrente
137	PROVENZANI	ROSARIA		Archivio corrente
138	PUGLISI	DANIELA		Archivio corrente
139	PULLARA	CARMELA		Archivio corrente
140	PUMA	LORENZO		Archivio corrente
141	PUZZO	GIUSEPPA		Archivio corrente
142	RENDANI	MARIA		Archivio corrente
143	RIZZO	VITTORIA		Archivio corrente
144	RUSSOTTO	CARMELA		Archivio corrente
145	SALAMONE	SANTA		Archivio corrente
146	SANFILIPPO	DANILA MARIA		Archivio corrente
147	SANTAMARIA	FRANCESCA		Archivio corrente
148	SANTAMARIA	GIOVANNA		Archivio corrente
149	SAULINO	ANTONETTA		Archivio corrente
150	SAVARINO	GIOVANNI		Archivio corrente
151	SAVONE	ANGELA		Archivio corrente
152	SAZIO	SILVIA		Archivio corrente
153	SCHILLACI VENTURA	ANGELA		Archivio corrente
154	SCIACCA	ANTONIO		Archivio corrente
155	SCICOLONE	GIUSEPPA ANNA		Archivio corrente
156	SCICOLONE	VINCENZA		Archivio corrente
157	SFERRAZZA	ANTONINO		Archivio corrente
158	SGARITO	ANTONIO		Archivio corrente
159	SGUALI	VINCENZO		Archivio corrente
160	SORRUSCA	MADDALENA		Archivio corrente
161	SORTINO	ROSALBA		Archivio corrente
162	STAGNO	PASQUALE		Archivio corrente
163	SVETTINI	GEMMA		Archivio corrente
164	TABBI	DOMENICA MIRELLA		Archivio corrente
165	TARALLO	ANTONINO		Archivio corrente

N.	Cognome	No	Matricola	Stato archiviazione
166	TARDINO	BRIGIDA		Archivio corrente
167	TERMINI	ANGELA		Archivio corrente
168	TERRANOVA	CRISTINA		Archivio corrente
169	TIMINERI	MARIA GRAZIA		Archivio corrente
170	TIRANNO	ANTONIO		Archivio corrente
171	TODARO	MARIA DOMENICA		Archivio corrente
172	TORCOLI	GIUSEPPA		Archivio corrente
173	TULUMELLO	CALOGERA		Archivio corrente
174	VASSALLO	ROSA		Archivio corrente
175	VECCHIO	IRENE		Archivio corrente
176	VELLA	CARMELA		Archivio corrente
177	VELLA	LILIANA GIUSEPPA		Archivio corrente
178	VELLA	ANGELINA		Archivio corrente
179	VENZAPRONE	CALOGERO		Archivio corrente
180	VERDIRAME	MARIA		Archivio corrente
181	VETRO	ROSARIO		Archivio corrente
182	VINCI	ROSARIA		Archivio corrente
183	VIRONE	ANGELINA		Archivio corrente
184	VITELLO	RITA		Archivio corrente
185	ZAGARIA	ANGELA MARIA		Archivio corrente
186	ZAMBETTA	ARNALDO		Archivio corrente
187	ZARBO	CARMELA		Archivio corrente
188	ZARBO	ANGELA		Archivio corrente
189	ZARBO	ANGELA		Archivio corrente
190	ZUPPARDO	LILIANA		Archivio corrente

### CONSISTENZA NUMERICA ALUNNNI

Plesso Serrovira:	56
Plesso Leopardi:	506
Plesso Don Milani:	356
Plesso Bonsignore:	388

## **Quadro normativo di riferimento, finalità e struttura del documento**

L'articolo 28, comma 1, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, di seguito d.lgs. n. 81/2008, prevede che la valutazione dei rischi debba essere effettuata tenendo conto, tra l'altro, dei rischi da stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004. In ragione delle difficoltà operative ripetutamente segnalate in ordine alla individuazione delle corrette modalità di attuazione di tale previsione legislativa, in sede di adozione delle disposizioni integrative e correttive al citato d.lgs. n. 81/2008, è stato introdotto all'articolo 28 il comma 1-bis, con il quale si è attribuito alla Commissione consultiva il compito di formulare indicazioni metodologiche in ordine al corretto adempimento dell'obbligo, finalizzate a indirizzare le attività dei datori di lavoro, dei loro consulenti e degli organi di vigilanza. Al fine di rispettare, entro il termine del 31 dicembre 2010, la previsione di cui all'articolo 28, commi 1 e 1-bis, del d.lgs. n. 81/2008, e successive modificazioni e integrazioni, la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha costituito un proprio comitato a composizione tripartita il quale, a seguito di ampio confronto tra i propri componenti, ha elaborato il presente documento, licenziato dalla Commissione consultiva nella propria riunione del 17 novembre 2010.

Le indicazioni metodologiche sono state elaborate nei limiti e per le finalità puntualmente individuati dalla Legge tenendo conto della ampia produzione scientifica disponibile sul tema e delle proposte pervenute all'interno alla Commissione consultiva e sono state redatte secondo criteri di semplicità, brevità e comprensibilità.

Il documento indica un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro pubblici e privati.

### **Definizioni e indicazioni generali**

Lo stress lavoro-correlato viene descritto all'articolo 3 dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 – così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 - quale "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 aspettative riposte in loro" (art. 3, comma 1). Nell'ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative. Tuttavia non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo stress lavoro-correlato è quello causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro.

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata (come per tutti gli altri fattori di rischio) dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST).

È, quindi, necessario preliminarmente indicare il percorso metodologico che permetta una corretta identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato, in modo che da tale identificazione discenda la pianificazione e realizzazione di misure di eliminazione o, quando essa non sia possibile, riduzione al minimo di tale fattore di rischio.

A tale scopo, va chiarito che le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti. La valutazione prende in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, etc).

## **Metodologia**

La valutazione si articola in due fasi: una necessaria (la valutazione preliminare); l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

- I. Eventi sentinella quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni e segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori. I predetti eventi sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda).
- II. Fattori di contenuto del lavoro quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.
- III. Fattori di contesto del lavoro quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

In questa prima fase possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica dei fattori di cui ai punti I, II e III che precedono.

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra (punti II e III dell'elenco) occorre sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori. La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.

Ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio.

Diversamente, nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc). Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei

tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (c.d. valutazione approfondita).

## CHE COSA E' LO STRESS

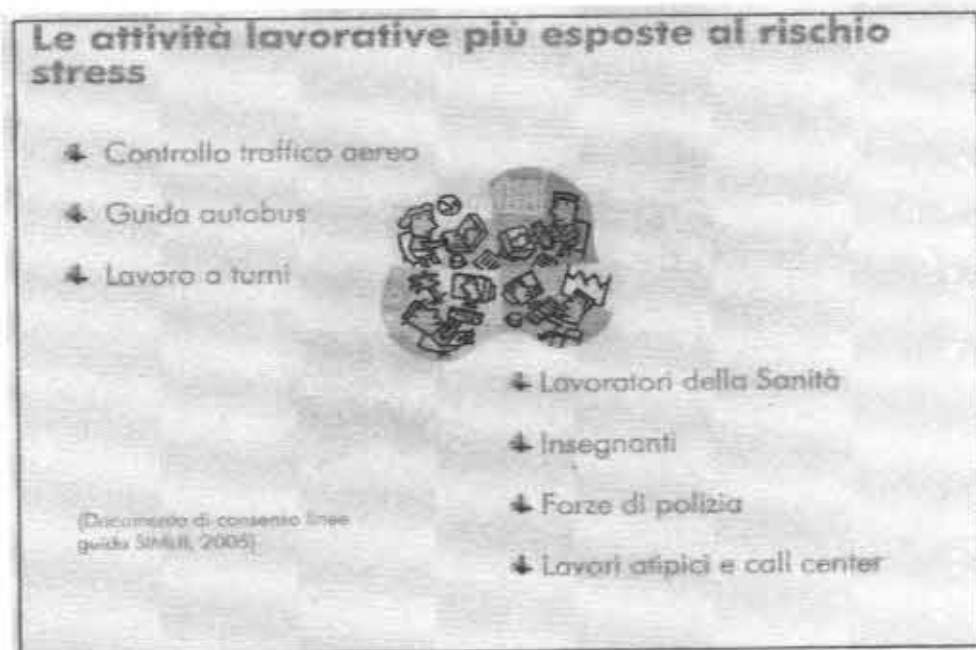
1. Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.

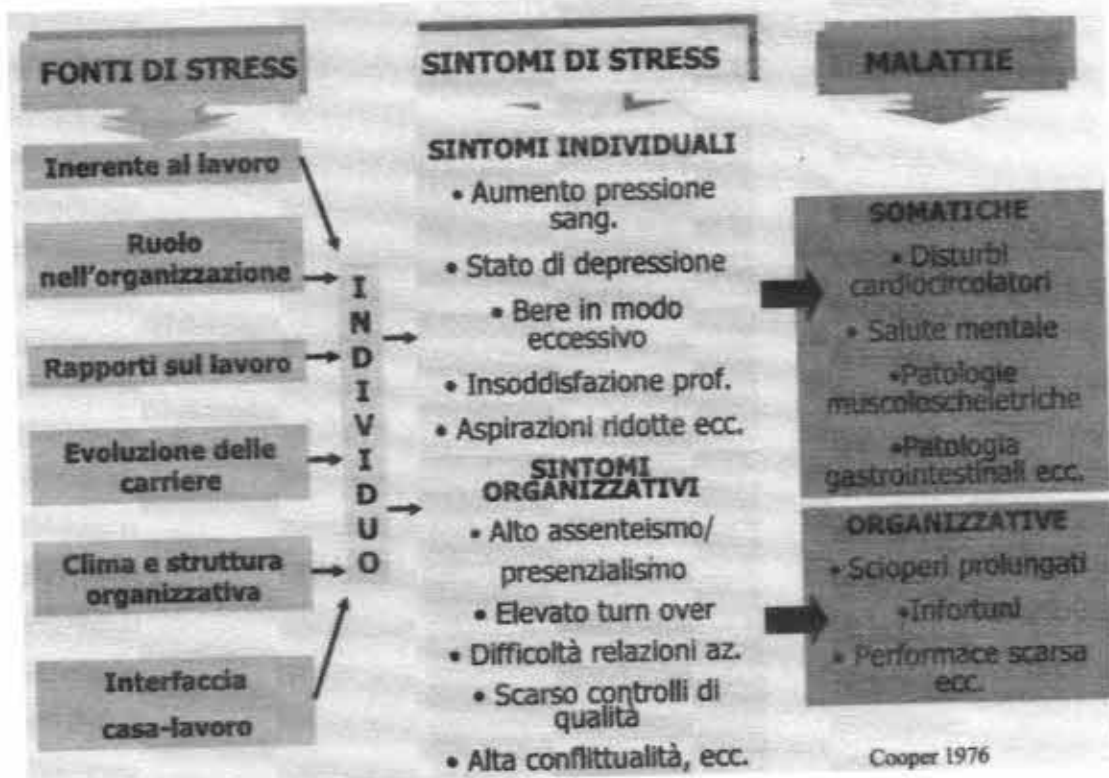
2. L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa.

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

4. Lo stress che ha origine fuori dall'ambito di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ad una ridotta efficienza sul lavoro. Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato.

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, etc.





La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semi-strutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato. Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori.

Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

### Disposizioni transitorie e finali

La data del 31 dicembre 2010, di decorrenza dell'obbligo previsto dall'articolo 28, comma 1-bis, del d.lgs. n. 81/2008, deve essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione ai sensi delle presenti indicazioni metodologiche. La programmazione temporale delle suddette attività di valutazione e l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi. Gli organi di vigilanza, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza, terranno conto della decorrenza e della programmazione temporale di cui al precedente periodo.

Allo scopo di verificare l'efficacia della metodologia qui indicata, anche per valutare l'opportunità di integrazioni alla medesima, la Commissione Consultiva provvederà ad

elaborare una relazione entro 24 mesi dalla pubblicazione delle presenti indicazioni metodologiche, a seguito dello svolgimento del monitoraggio sulle attività realizzate. Le modalità di effettuazione di tale monitoraggio saranno definite dalla Commissione consultiva.

I datori di lavoro che, alla data di approvazione delle presenti indicazioni metodologiche, abbiano già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato coerentemente ai contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 - così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 - non debbono ripetere l'indagine ma sono unicamente tenuti all'aggiornamento della medesima nelle ipotesi previste dall'art. 29, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008, secondo quanto indicato nel presente documento.

Tanto si segnala, anche tenendo conto della rilevanza del documento ai fini degli adempimenti relativi alla valutazione dei rischi da lavoro, con invito a garantire la massima divulgazione delle indicazioni di cui all'oggetto.

## **DECRETO LEGISLATIVO N°81/2008 e S.M.I.**

### **TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

#### **ESTRATTO degli ARTICOLI**

##### **Articolo 17 - Obblighi del datore di lavoro non delegabili**

1. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;
- b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi

##### **Articolo 25 - Obblighi del medico competente**

1. Il medico competente:

- a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale;



## **Articolo 28 - 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. **"e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro"**

**"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."**

## **Articolo 29 - Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi-estratto**

....

1. Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41.

2. Le attività di cui al comma 1 sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

...

## **Articolo 33 - Compiti del servizio di prevenzione e protezione**

1. Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:

- a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;
- c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
- f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36.

### **Articolo 35 - Riunione periodica**

2. Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

- a) il documento di valutazione dei rischi;
- b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

3. Nel corso della riunione possono essere individuati:

- a) codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;
- b) obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

### **Articolo 36 - Informazione ai lavoratori**

1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

- a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;

2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

- a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

### **Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti**

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

**ACCORDO INTERCONFEDERALE  
PER IL RECEPIMENTO DELL'ACCORDO QUADRO EUROPEO  
SULLO STRESS LAVORO-CORRELATO  
CONCLUSO L'8 OTTOBRE 2004  
TRA UNICE/ UEAPME, CEEP E CES**

#### **Art. 1 - Introduzione**

1. Lo stress lavoro-correlato è stato individuato a livello internazionale, europeo e nazionale come oggetto di preoccupazione sia per i datori di lavoro che per i lavoratori. Dopo aver individuato la necessità di una specifica azione congiunta in questa materia e anche al fine di anticipare una consultazione della Commissione in ordine allo stress, le parti sociali europee hanno incluso questa materia nel programma di lavoro del dialogo sociale 2003-2005.

2. 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 del rapporto di lavoro. Ciò non significa che tutti i luoghi di lavoro e tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati.

3. Affrontare la questione dello stress lavoro-correlato può condurre ad una maggiore efficienza e ad un miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori, con conseguenti benefici economici e sociali per imprese, lavoratori e società nel suo complesso. Quando si affrontano i problemi dello stress lavoro-correlato è essenziale tener conto delle diverse caratteristiche dei lavoratori nel senso specificato dal secondo capoverso dell'articolo 3.

## **Art. 2 – Finalità**

1. La finalità del presente accordo è quella di accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.

2. L'obiettivo del presente accordo è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato. Non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.

3. Le parti sociali europee, riconoscendo che le molestie e la violenza sul posto di lavoro sono potenziali fattori di stress lavoro-correlato, verificheranno nel programma di lavoro del dialogo sociale 2003-2005, la possibilità di negoziare uno specifico accordo su tali temi. Pertanto, il presente accordo non concerne la violenza, le molestie e lo stress post – traumatico.

## **Art. 3 - Descrizione dello stress e dello stress lavoro-correlato.**

1. Lo 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.

2. L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa. Inoltre, individui diversi possono reagire diversamente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita.

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

4. Lo stress che ha origine fuori dall'ambito di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ad una ridotta efficienza sul lavoro. Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. 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, etc.

#### **Art. 4 - Individuazione di problemi di stress lavoro-correlato**

1. Data la complessità del fenomeno stress, il presente accordo non intende fornire una lista esaustiva dei potenziali indicatori di stress. Comunque, un alto tasso di assenteismo o una elevata rotazione del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamentele da parte dei lavoratori sono alcuni dei segnali che possono denotare un problema di stress lavoro-correlato.
2. L'individuazione di un eventuale problema di stress lavoro-correlato può implicare una analisi su fattori quali l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro (disciplina dell'orario di lavoro, grado di autonomia, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti, carichi di lavoro, etc.), condizioni di lavoro e ambientali (esposizione a comportamenti illeciti, rumore, calore, sostanze pericolose, etc.), comunicazione (incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti, etc.) e fattori soggettivi (tensioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti, etc.).
3. Qualora si individui un problema di stress lavoro-correlato, occorre adottare misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. Il compito di stabilire le misure appropriate spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno adottate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

#### **Art. 5 - Responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori.**

1. Secondo la direttiva-quadro 89/391, tutti i datori di lavoro hanno l'obbligo giuridico di tutelare la salute e sicurezza sul lavoro dei lavoratori. Questo dovere si applica anche in presenza di problemi di stress lavoro-correlato in quanto essi incidano su un fattore di rischio lavorativo rilevante ai fini della tutela della salute e della sicurezza. Tutti i lavoratori hanno un generale dovere di rispettare le misure di protezione determinate dal datore di lavoro.
2. La gestione dei problemi di stress lavoro-correlato può essere condotta sulla scorta del generale processo di valutazione dei rischi ovvero attraverso l'adozione di una separata politica sullo stress e/o con specifiche misure volte a identificare i fattori di stress.

#### **Art. 6 - Prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress lavoro-correlato**

1. La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può comportare l'adozione di varie misure. Queste misure possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi. Possono essere introdotte sotto forma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati o quale parte di una politica integrata sullo stress che includa misure sia preventive che di risposta.
2. Laddove nel luogo di lavoro non siano presenti professionalità adeguate, possono essere chiamati esperti esterni, secondo la legislazione europea e nazionale, gli accordi collettivi e la prassi.
3. Una volta adottate, le misure anti-stress dovrebbero essere regolarmente riviste per valutare se sono efficaci, se consentono un uso ottimale delle risorse e se sono ancora idonee o necessarie.
4. Tali misure potrebbero includere, per esempio:

- misure di gestione e comunicazione, chiarendo, ad esempio, gli obiettivi aziendali ed il ruolo di ciascun lavoratore ovvero assicurando un adeguato sostegno da parte della dirigenza ai singoli lavoratori ed ai gruppi o conciliando responsabilità e potere di controllo sul lavoro o, infine, migliorando la gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, le condizioni lavorative e l'ambiente di lavoro,
- la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per accrescere la loro consapevolezza e conoscenza dello stress, delle sue possibili cause e di come affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento,
- l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, secondo la legislazione europea e nazionale, gli accordi collettivi e la prassi.

#### **Art. 7 - Realizzazione e sviluppo nel tempo**

1. Nel contesto dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario europeo impegna i membri dell'UNICE/UEAPME, CEEP e ETUC (e l'unione dei comitati EUROCADRES/CEC) ad applicarlo in conformità alle procedure ed alle specifiche prassi proprie della gestione e del lavoro negli Stati membri e nei Paesi della Area Economica Europea.
2. Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente accordo.
3. L'applicazione del presente accordo avverrà entro tre anni dalla data della sua sottoscrizione.
4. Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale nel corso del quarto anno.
5. Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.
6. In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.
7. Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.
8. L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori nell'ambito dello stesso.
9. Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o lo integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

## PREMESSA

### Origine, evoluzione e competenze professionali del «network nazionale per la prevenzione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro»

Il mondo del lavoro in Italia ha subito un processo di trasformazione organizzativa ed economica particolarmente accentuato a partire dagli anni '90. Tali cambiamenti, sottovalutando l'impatto sul benessere dei lavoratori, hanno generato un significativo disagio, di natura non esclusivamente materiale, a carico di ampi settori della popolazione lavorativa. Tuttavia, nelle fasi iniziali l'espressione di tale disagio psicosociale non veniva adeguatamente colta e, dunque, affrontata a causa di una carente capacità di percezione e gestione del fenomeno attraverso più ampie chiavi di lettura rispetto alla dialettica convenzionale fra parti sociali. Di conseguenza ci si è trovati ad affrontare direttamente le estreme conseguenze di tale disagio, caratterizzate da un lato da forme di patologia dell'organizzazione e, dall'altro, da ripercussioni negative sulla salute psicofisica degli individui.

È in tal modo esploso, al livello di percezione sociale e di risonanza mediatica, un fenomeno "terminale" come quello del mobbing, cui, in molti casi, venivano forzatamente ricondotte valenze

improprie, sia da parte del pubblico laico sia ad opera di figure professionali non adeguatamente preparate.

Mentre nei Paesi nord-europei l'esistenza di una specifica cultura dell'organizzazione del lavoro già tendeva a ricondurre siffatte problematiche all'interno di modelli gestionali evoluti, nel panorama italiano ci si è concentrati dapprima sulle condizioni patologiche indotte nelle vittime e sul riconoscimento giurisprudenziale del danno biologico soprattutto di natura psichica, antepoendo, di fatto, una tutela risarcitoria a quella preventiva.

In risposta alla "pressione dal basso", generata dalla crescente richiesta di riconoscimento clinico e medico-legale, in mancanza di indirizzo e coordinamento nazionali, si è costituita - frutto di iniziative locali e individuali, con distribuzione disomogenea sul territorio nazionale - una serie di strutture deputate alla valutazione delle problematiche correlate al mobbing, ciascuna delle quali faceva ricorso alle professionalità disponibili da caso a caso ed applicava metodologie valutative proprie. L'origine autoreferenziale di tali strutture e la loro natura eterogenea all'interno del S.S.N. (Cliniche universitarie, Dipartimenti di Prevenzione, Dipartimenti di salute mentale, ecc.) ha fatto sì che si creassero modelli di valutazione piuttosto diversi tra loro, da cui poteva scaturire una lettura eterogenea delle fenomenologie cliniche e dei meccanismi patogenetici.

In risposta ad una così ampia diversificazione di metodi e di pratiche al livello delle diverse strutture operanti sul territorio nazionale, il Laboratorio di Psicologia e Sociologia del Lavoro afferente al Dipartimento Medicina del Lavoro dell'ISPESL ha promosso la costituzione di un gruppo di lavoro composto da esponenti dei Centri clinici per le patologie correlate a mobbing afferenti al S.S.N. con la finalità di promuovere un dialogo fra esperti, mettere in rete le strutture assistenziali, condividere le esperienze acquisite ed elaborare modelli di intervento più omogenei.

I soggetti coinvolti hanno offerto la propria disponibilità ad operare in maniera volontaria e senza fini di lucro, secondo criteri di responsabilità sociale.

Dopo una serie di incontri preliminari - durante i quali si è assistito al progressivo ampliamento del numero dei partecipanti a partire da un nucleo di centri specificamente impegnati nella ricerca valutativa in questo settore - il gruppo ha assunto la denominazione di Network nazionale per la prevenzione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro,

estendendo così ab initio la propria sfera di intervento dalle mere questioni cliniche e medico-legali inerenti il mobbing a tutte le forme di malessere, disadattamento o patologia riconducibili a problemi di origine occupazionale.

Questo importante passaggio, volto a far emergere le basi della problematica anziché limitarsi a rilevarne le conseguenze, è stato possibile grazie alle competenze multidisciplinari e ai diversi ruoli dei professionisti presenti all'interno del Network che si sono congiuntamente impegnati nell'attivare processi di analisi e valutazione delle realtà lavorative a partire dall'esame dei casi clinici conclamati. In tal modo lo sforzo volto a creare una "cultura professionale" unitaria ha consentito di fornire risposte adeguate anche a questioni di rilievo giuridico, fortemente avvertite dai portatori di interessi, come le certificazioni cliniche e le denunce di malattia professionale.

Operativamente, la prima fase di attività del Network si è organizzata in due gruppi di lavoro: il primo, finalizzato all'individuazione di un protocollo clinico-psicodiagnostico e terapeutico-riabilitativo per la valutazione e il trattamento dell'utenza che si rivolge spontaneamente ai centri per situazioni di riferito disagio psicosociale in ambito lavorativo; il secondo, impegnato nello sviluppo di un'appropriata procedura di gestione amministrativa e medico-legale dei flussi informativi e degli adempimenti previsti in base alle norme vigenti, incluse le denunce di malattia professionale ed i referti all'autorità giudiziaria. Le proposte scaturite dai lavori del Network si caratterizzano, in particolare, per il coinvolgimento di specifici referenti nelle varie fasi procedurali, tra cui il Medico Competente ed il personale ispettivo con funzioni di vigilanza e, soprattutto, presuppongono una cultura preventiva in quanto prevedono meccanismi di feedback e feed-forward (per es. alla struttura datoriale attraverso il medico competente e agli altri specialisti che si occupano del lavoratore sofferente), creando in tal modo i presupposti migliorativi per irradiare i benefici della prevenzione secondaria "verso l'alto" in senso primario e "verso il basso" in senso terziario.

A margine di queste proposte operative e grazie all'ampio ventaglio di professionalità presenti al proprio interno, il Network ha anche implicitamente identificato le figure professionali idonee al corretto funzionamento di un centro clinico per il disagio lavorativo, che possono essere distinte in essenziali all'erogazione delle prestazioni di base ed utili per un'offerta più completa di servizi all'utenza: tra le prime si trovano senz'altro il medico del lavoro, lo psichiatra, lo psicologo clinico e del lavoro; tra le altre si potranno considerare, da caso a caso, lo psicoterapeuta, il medico legale, il giuslavorista, l'educatore professionale e/o il tecnico della riabilitazione psichiatrica, ecc.

Il lavoro svolto dal Network sembrava aver pienamente risposto agli obiettivi iniziali; tuttavia, come spesso accade in qualsiasi processo di ricerca ed approfondimento, con il susseguirsi degli incontri sono emerse delle nuove esigenze di conoscenza. L'attenzione del Network, tradizionalmente focalizzata sul disagio psicosociale negli ambienti di lavoro, si è così progressivamente spostata, dagli aspetti iniziali di diagnosi e certificazione del disagio e delle sue conseguenze per la salute, ad aspetti eziopatogenetici più generali che coinvolgono l'organizzazione del lavoro.

Ulteriore enfasi sulla prevenzione primaria è stata posta dal D.Lgs 81/2008, così come modificato dal D.Lgs 106/2009; in particolare la nuova normativa ha implementato l'interesse per la tematica "stress lavoro-correlato", rendendone obbligatoria la valutazione in tutti gli ambienti di lavoro, ma senza indicare specifici percorsi valutativi. Tale obbligo normativo ha, pertanto, suscitato un'acuta richiesta di metodologie per la valutazione di tale rischio da parte di tutti i soggetti interessati e - come in passato per i centri clinici sul disagio psicosociale - si è proposta l'esigenza di disporre di riferimenti omogenei e metodologie condivise per i datori di lavoro.

Assecondando la propria naturale evoluzione tecnico-scientifica e per effetto del mutato contesto normativo, il Network ha dunque trasferito il proprio patrimonio di esperienza in una

proposta metodologica di valutazione dei rischi da stress correlato al lavoro, costituendo di fatto un pool di esperti rappresentativi del territorio nazionale e delle principali figure professionali operanti sul disagio psicosociale in ambiente di lavoro. Tra i principi ispiratori nella formulazione di questo contributo si riconoscono i seguenti punti fondamentali:

- revisione dei principali modelli scientifici di riferimento;
- riferimento ad un quadro etico di responsabilità sociale rivolto a tutti gli stakeholders;
- elaborazione di un protocollo condiviso su tutto il territorio nazionale;
- creazione, a partire dallo studio pilota degli SPISAL della Provincia e del Centro clinico di Verona, di uno strumento versatile e quindi utilizzabile nel più ampio numero possibile di contesti lavorativi, per tipologia di attività e per dimensioni aziendali.

Nonostante l'odierno documento costituisca il frutto di uno sforzo non solamente teorico, ma anche di significative prove sul campo da parte di alcuni qualificati componenti del Network, il suo contenuto deve, comunque, essere correttamente inteso come un work in process sottoposto a validazione operativa e destinato ad essere migliorato con l'esperienza.

## LO STRESS CORRELATO AL LAVORO

Contrariamente a quanto comunemente si creda, lo stress non è una malattia, ma una modalità fisiologica di adattamento (eustress o stress positivo).

Alla metà degli Anni 50, Hans Selye lo definì come la "sindrome generale di adattamento alle sollecitazioni/ricieste (stressor) dell'ambiente", necessario alla sopravvivenza e alla vita.

Lo stress, infatti, è la risposta complessa prodotta da un soggetto, nell'interazione con l'ambiente: senza stress, diceva Selye, c'è la morte.

Ciascuno di noi, in maniera del tutto soggettiva, in virtù del patrimonio ereditario e delle esperienze vissute, filtra le diverse richieste compensando individualmente lo stimolo stressogeno. "Per fronteggiare le situazioni, l'individuo mette in atto le proprie strategie comportamentali che vanno sotto il nome di coping (in italiano si potrebbe tradurre col termine cavarsela). Gli stili di coping dipendono appunto dalle caratteristiche del soggetto e dalle esperienze personali. Da ciò consegue la soggettività/individualità nella risposta di stress" (ISPESL, 2002).

Tuttavia, in condizioni particolari, la risposta di adattamento può divenire disfunzionale, ossia non

è più in grado di soddisfare l'obiettivo (in questo caso si parla di distress o stress negativo).

Questo può verificarsi o perché le richieste sono eccessivamente intense o perché durano troppo

a lungo, superando quindi le possibilità di compensazione del soggetto.

Lo stress può colpire qualsiasi luogo di lavoro e lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività, dal livello gerarchico o dalla tipologia del rapporto di lavoro.

Perciò, ferma restando la definizione di Selye, riconosciuta da tutta la comunità scientifica, generalmente si tende a focalizzare l'attenzione sull'aspetto disfunzionale del fenomeno



soprattutto per le conseguenze negative che comporta, sia a livello personale che delle imprese e della società tutta.

In base ai calcoli dell'Health & Safety Executive britannico, "almeno la metà di tutte le giornate lavorative perse sono connesse allo stress sul lavoro". In un altro studio sulla previsione del costo totale per infortuni e malattie professionali si è evidenziato che, nel 1990, nel Regno Unito, il costo a carico dei datori di lavoro era compreso tra 4,5 e 9 miliardi di sterline; i costi per le vittime e le loro famiglie sono stati pari a circa 4,5 miliardi di sterline; il costo complessivo per l'economia del Paese era compreso tra 6 e 12 miliardi di sterline (tra 9 e 18 miliardi di euro), pari all'1/2% della produzione nazionale (Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, 2000).

Nell'accezione negativa del fenomeno (distress), le definizioni più accreditate di stress correlato

al lavoro sono:

1 - "Reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, alle risorse o alle esigenze dei lavoratori" (National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH, 1999).

2 - "Lo stress si manifesta quando le persone percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste" (European Agency for Safety and Health at Work, 2000).

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

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." ( Accordo Quadro Europeo, 2008, art. 3).

Come si può notare, siamo in presenza di una sostanziale convergenza tra i diversi istituti che tendono ad identificare la condizione di stress nell'interazione, talvolta negativa, che si crea tra il lavoratore e i diversi aspetti dell'ambiente di lavoro. Una posizione che ben si coniuga con la definizione di rischi psicosociali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (1986) e la definizione di benessere organizzativo proposta dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (1986), nonché con le impostazioni più recenti della letteratura internazionale.

Secondo Cox e Griffiths (1995), i rischi psicosociali, vale a dire le richieste dell'ambiente di lavoro

in grado di modificare le risposte fisiologiche di stress, possono essere definiti come "quegli aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono arrecare danni fisici e psicologici".

Di fatto, secondo questi Autori, ogni elemento della struttura organizzativa è potenzialmente in grado di modificare la risposta di adattamento dei soggetti/lavoratori.

E' da sottolineare che ai fini del decreto legislativo 81/08 e successive integrazioni (D.Lgs 106/09) e dell'accordo europeo sullo stress, il target di riferimento per la valutazione dello stress non è il singolo lavoratore, ma il benessere organizzativo nel suo insieme, anche se talvolta acquisito tramite la percezione delle singole persone. L'elaborazione dei dati, ancorché raccolti con strumenti soggettivi, dovrà essere fatta tenendo presente il gruppo di riferimento e non i singoli lavoratori.

D'altro canto: "la valutazione soggettiva dell'individuo rappresenta l'unica misura valida di benessere disponibile" (Levi, 1992). Secondo le indicazioni dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del lavoro, mutuata dagli studi di Hacker (1991) e Hacker et al. (1983), i fattori di rischio correlati allo stress si possono suddividere in due grandi categorie:

quelli relativi al contesto di lavoro di natura gestionale (i flussi comunicativi, il ruolo dell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc);

quelli relativi al contenuto del lavoro di natura organizzativa (le problematiche connesse con l'ambiente di lavoro, quali i rischi tradizionali, i rischi infortunistici, quelli fisici, chimici, ecc. ma anche problematiche legate alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro, all'orario di lavoro, ecc.) (Tab.1)

**Tab.1 Fattori di rischio stressogeni**

<b>CONTESTO LAVORATIVO</b>	
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 sociale attribuito 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
<b>CONTENUTO DEL LAVORO</b>	
AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE	Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l' 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.

Procedere alla valutazione dello stress correlato al lavoro significa valutare il peso che detti

# LA VALUTAZIONE DEI RISCHI: IL PERCORSO METODOLOGICO

## Allegato n°1

Estratto dagli Indirizzi Generali della Regione Lombardia per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo

### METODI

<b>INTERVENTI</b>	<b>AZIONI SPECIFICHE</b>	<b>ESEMPLIFICAZIONI</b>
<b>AZIONI COMUNICATIVE E INFORMATIVE</b>	<b>SULL'IMPEGNO E VOLONTA' AZIENDALI</b>	<p>Esplicitare, attraverso strumenti e percorsi di comunicazione adeguati alla specifica realtà aziendale, le "3 volontà" del datore di lavoro in prima persona e del top management:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di avviare e presidiare il percorso di valutazione/gestione dello stress lavoro-correlato;</li> <li>- di valorizzare come elemento irrinunciabile la partecipazione reale dei lavoratori;</li> <li>- di impegnarsi nella ricerca ed attuazione delle soluzioni.</li> </ul>
	<b>SULLA NATURA E LE CARATTERISTICHE DEL PERCORSO</b>	<p>Esplicitare in modo dettagliato il percorso che s'intende seguire indicando con chiarezza i diversi step ed i relativi tempi, i ruoli e le responsabilità.</p>
	<b>SUL PROBLEMA DELLO STRESS LAVORATIVO</b>	<p>Identificazione dei fattori di rischio stress-lavoro-correlati e dei sintomi che possono indicare l'insorgenza di problemi di stress.</p>
<b>ANALISI DOCUMENTALE</b>	<b>LETTURA DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>	<p>Organigramma aziendale con parametri quantitativi/qualitativi della popolazione lavorativa, evidenziando la presenza di casi di ipersuscettibili (desumibili dalle relazioni annuali con i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria) e/o gruppi vulnerabili (es. disabili), nonché di gruppi di soggetti che possono essere diversamente e più esposti per ragioni psico-fisiche-sociali in relazione a genere/età/ provenienza.</p>
		<p>Flussi produttivi (schema a blocchi)</p>
		<p>Flussi comunicativi e sistema delle relazioni</p>
		<p>Gestione risorse umane (definizione dei ruoli, ecc.)</p>
	<b>INDICATORI AZIENDALI DI POSSIBILI EFFETTI DIRETTI/INDIRETTI</b>	<p>Orario di lavoro</p>
		<p>Ambiente di lavoro, lay-out postazioni di lavoro (arredi, apparecchiature, impianti ecc.)</p>
<b>GESTIONE SALUTE E SICUREZZA</b>	<b>INDICATORI AZIENDALI DI POSSIBILI EFFETTI DIRETTI/INDIRETTI</b>	<p>Indicatori sanitari (assenze per malattia, infortuni/infortuni ripetuti, richieste visite per cambio mansione)</p>
		<p>Indicatori amministrativi provenienti dagli Uffici di gestione del personale (turn-over, richieste spostamenti di mansione)</p>
	<b>GESTIONE SALUTE E SICUREZZA</b>	<p>Indicatori legali (contenziosi formali e non)</p>
		<p>Altri indicatori (n° lavoratori che hanno effettuato la formazione professionale, n° episodi di interruzione/ rallentamento dei flussi comunicativi, conflittualità orizzontale, ecc.)</p>
<b>GESTIONE SALUTE E SICUREZZA</b>	<b>GESTIONE SALUTE E SICUREZZA</b>	<p>Documento di valutazione dei rischi</p>
		<p>Verbali riunioni periodiche redatti sulla base della riunione secondo modalità e contenuti indicati nell'art. 35 D.Lgs. 61/08</p>
		<p>Piani annuali (misure di prevenzione, informazione e formazione)</p>
<b>GESTIONE SALUTE E SICUREZZA</b>	<b>GESTIONE SALUTE E SICUREZZA</b>	<p>Relazione annuale del MC con indicati i dati collettivi anonimi delle condizioni di salute dei diversi gruppi di esposti</p>
		<p>Piano di sorveglianza sanitaria</p>

elementi hanno nell'impatto con le persone e la loro ricaduta nella condizione lavorativa.

## Allegato n°2

Estratto dagli Indirizzi Generali della Regione Lombardia per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo (possibili interventi correttivi e di monitoraggio)

MISURE	AZIONI	NOTE DI COMMENTO
SOLUZIONI DI PREVENZIONE COLLETTIVA <sup>2</sup>  (di interfaccia con il gruppo/individui)	PERCORSI DI FORMAZIONE POST-VALUTAZIONE PER I LAVORATORI (per la gestione/prevenzione dello stress)	- migliora la gestione dello stress nel gruppo - orientato al miglioramento motivazionale lavoratori - intervento inadeguato se non accompagnato da interventi sulla organizzazione
	PERCORSI DI FORMAZIONE POST-VALUTAZIONE PER IL TOP ED IL MIDDLE MANGEMENT (dirigenti / preposti)	- migliora la gestione dello stress nel gruppo - orientamento alla corresponsabilità - intervento inadeguato se non accompagnato da interventi sulla organizzazione
SOLUZIONI DI PREVENZIONE COLLETTIVA <sup>3</sup>  (di interfaccia con l'organizzazione)	MISURE TECNICHE (potenziamento automatismi tecnologici)	- miglior efficienza - scarso adattamento dei lav. anziani
	MISURE ORGANIZZATIVE RIFERITE ALLA ATTIVITA' LAVORATIVA (orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti, riprogrammazione attività)	- miglior coerenza anche nella organizzazione delle attività lavorative
	MISURE PROCEDURALI (definizione procedure di lavoro)	- miglioramento efficienza lavorativa - necessità di verificare l'applicative
	MISURE ORGANIZZATIVE ERGONOMICHE (design ergonomico del lavoro, dell'ambiente fisico e dei processi di lavoro)	- creazione d'una organizzazione ergonomica - interventi in fase progettuale - onerosi dal punto di vista economico
	REVISIONE DELLA POLITICA INTERNA IN MATERIA (azioni di miglioramento della comunicazione Interna, della gestione, delle relazioni, ecc.)	- miglior interfaccia individuo vs organizzazione - intervento oneroso, necessità di soggetti dedicati
SOLUZIONI DI CONTENIMENTO INDIVIDUALE DEI CASI INDIVIDUATI NEL GRUPPO	INIZIATIVE ESTERNE DI SUPPORTO E ASSISTENZA AL LAVORATORE (counseling)	- sostegno ai singoli casi - misura protettiva a breve-medio termine a scarsa valenza preventiva
	INIZIATIVE INTERNE DI SUPPORTO E ASSISTENZA AL LAVORATORE (costituzione consultorio/spartello specialistico interno)	- sostegno ai singoli casi - orientate alle grandi aziende - misura protettiva a breve-medio termine a scarse valenze preventive
SORVEGLIANZA SANITARIA DEI GRUPPI A RISCHIO	INTERVENTI DI PROMOZIONE DELLA SALUTE RISPETTO AI FATTORI DI RISCHIO PRESENTI IN AZIENDA	- intervento orientato alla responsabilità sociale da parte delle singole realtà - intervento "complementare" rispetto alla sorveglianza sanitaria occupazionale classica
INTERVENTI DI MONITORAGGIO NEL TEMPO	MONITORAGGIO INTERNO AL PERCORSO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO	- valutazione dell'efficacia degli interventi preventivi e correttivi - variabile

## ***"I rischi da stress lavoro-correlato nella scuola-metodo operativo completo di valutazione e gestione"***

### **B. DESCRIZIONE GENERALE DEL METODO**

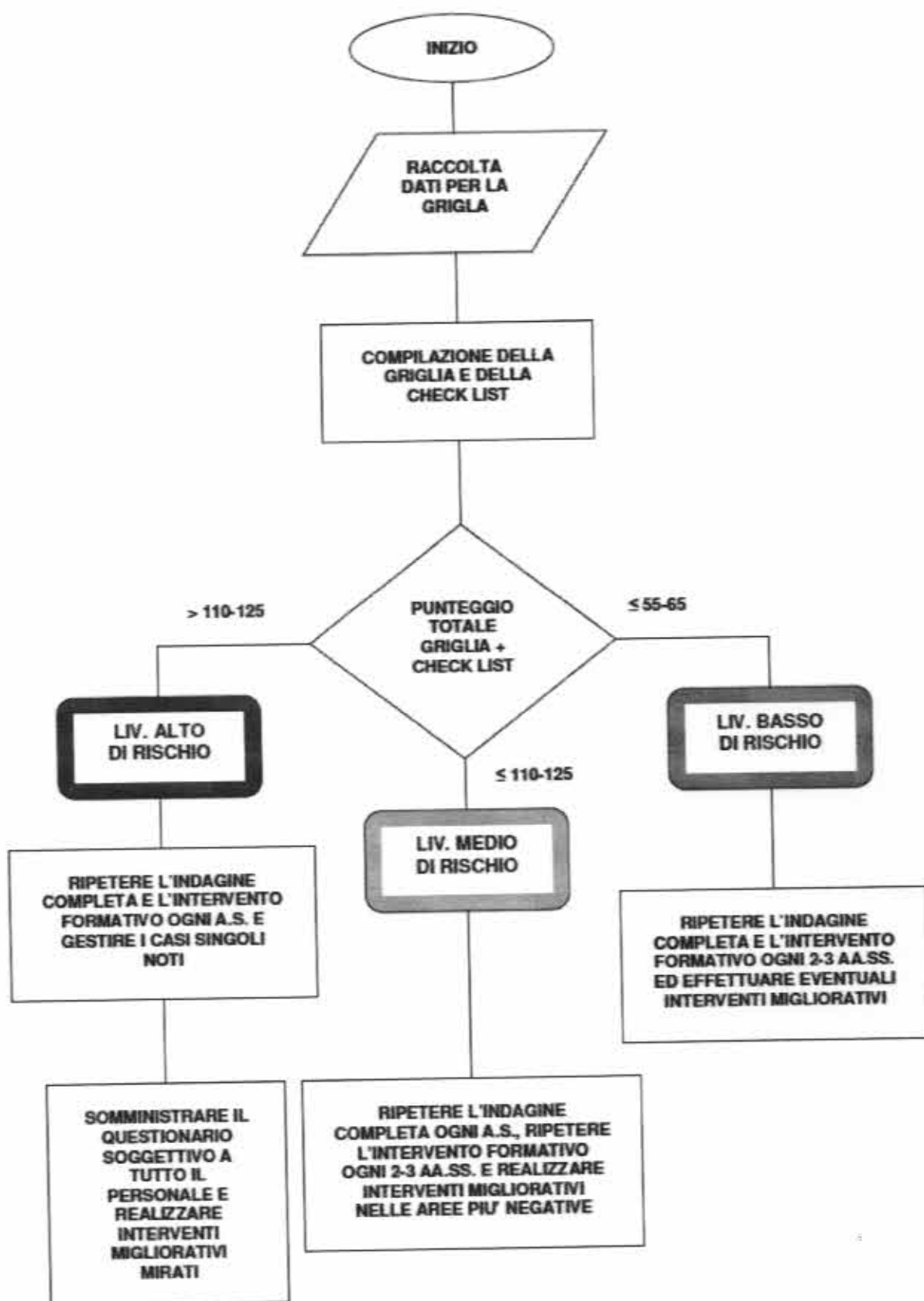
Il metodo e i materiali proposti tengono conto di alcuni principi ed indirizzi desunti dalla letteratura sull'argomento (ormai molto abbondante, seppure non specifica per la scuola) e di alcune esperienze condotte dalla *Rete di scuole per la sicurezza della provincia di Treviso* tra il 2008 e il 2010 e dalla *Rete di scuole della provincia di Vicenza per la sicurezza* tra il 2009 e il 2010. 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:
  - il vicario del DS o comunque un suo collaboratore (si suggerisce che il DS non sia coinvolto direttamente per evitare il rischio che possa essere mosso da pregiudizi nei confronti di questa problematica)
  - il responsabile SPP (o un addetto SPP, se il responsabile è esterno)
  - il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (se nominato)
  - il responsabile della Qualità (se la scuola è certificata)
  - il coordinatore del CIC (per le scuole superiori)
  - altre persone, fino a garantire la presenza nel GV di tutte le componenti interessate<sup>5</sup>
- 2) Per diversi motivi si è considerato non obbligatorio l'inserimento del Medico Competente (MC) nel GV, pur suggerendone senz'altro il coinvolgimento nelle realtà scolastiche in cui è presente<sup>6</sup>:
  - non tutte le scuole hanno nominato il MC e la necessità di occuparsi dei rischi da SL-C non è motivo sufficiente per nominarlo apposta
  - nella maggior parte delle scuole che hanno dovuto nominare il MC, questo si occupa del solo personale di segreteria individuato come videoterminalista, cioè di un gruppo molto contenuto di persone, e rischia pertanto di avere una visione abbastanza parziale la realtà scolastica complessiva
  - il contributo fattivo del MC potrebbe perciò essere confinato alla sola supervisione metodologica del lavoro del GV, seppure comunque utile, senza poter entrare direttamente nel merito delle questioni
- 3) La gestione dei rischi SL-C è naturalmente competenza del dirigente scolastico, sulla base delle proposte operative formulate dal GV<sup>7</sup>
- 4) Il metodo si basa sull'applicazione periodica dei seguenti tre strumenti (vedi lo schema generale riportato a pag. 5):
  - 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
  - uno specifico pacchetto formativo sul tema dei rischi SL-C

cui si aggiunge, in via sperimentale e solo in caso di rischio alto, un questionario soggettivo sulla percezione della problematica SL-C
- 5) 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
- 6) Il terzo strumento è invece gestito dal responsabile SPP scolastico (o comunque da un componente del Servizio), eventualmente in collaborazione con il MC<sup>s</sup>
  - 7) Il metodo 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 (metodica peraltro suggerita dalla letteratura più autorevole sul tema). 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; inoltre è stato pensato per poter essere utilizzato direttamente dal GV (senza una consulenza indispensabile da parte di esperti esterni)
  - 8) Il metodo proposto pone il principio che non sia il solo responsabile SPP ad occuparsi concretamente della valutazione dei rischi SL-C; la sua posizione di consulente del DS lo espone al rischio di subire pressioni rispetto al suo operato e, comunque, di non essere sereno nei giudizi; inoltre, se il responsabile è interno all'istituzione scolastica, può trovarsi a dover gestire un faticoso conflitto d'interessi tra la sua posizione di responsabile SPP e quella di lavoratore della scuola; per questi motivi la scelta di affidare la valutazione al GV è strategica e risponde al fine di stemperare nel lavoro di un gruppo di persone le eventuali tensioni che possono accompagnare il ruolo del responsabile SPP
  - 9) Il metodo tiene conto delle indicazioni presenti in letteratura sul coinvolgimento dei lavoratori nel processo di valutazione e di gestione dei rischi SL-C:
    - attraverso la partecipazione del RLS e di altri lavoratori alle attività del GV
    - attraverso il coinvolgimento diretto di tutti i lavoratori nella revisione periodica degli strumenti d'indagine proposti (vedi il punto sulla proposta di intervento formativo)
    - attraverso la somministrazione del questionario soggettivo a tutto il personale (nel caso in cui si sia giunti ad una valutazione di rischio alto)
  - 10) nei limiti del possibile si è tenuto conto delle differenze che caratterizzano i diversi ordini e gradi di scuola, pur nella considerazione che le problematiche stress lavoro-correlate hanno una matrice comune e trasversale alle singole realtà

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



## INDIVIDUAZIONE DEL METODO

Per la stesura della Valutazione Stress da Lavoro Correlato la scuola terrà in considerazione i seguenti riferimenti legislativi e metodi:

- Accordo Europeo del 08/10/2004;
- Accordo Interconfederale del 09/06/2008;
- Indicazioni della Commissione Consultiva per la valutazione dello Stress da Lavoro Correlato: 18/11/2010;
- D.Lgs. n°81/2008 s.m.i.;
- ISPEL – SPISAL ULSS 20-VERONA Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro;
- ULSS 20-VERONA versione 1.1 Ottobre 2010 "I rischi da stress lavoro-correlato nella scuola-metodo operativo completo di valutazione e gestione"
- Indirizzi Generali della Regione Lombardia per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo) Decreto n°10611 del 15/11/2011;

Per l'individuazione della Metodologia di Valutazione da utilizzare si farà riferimento a quanto riportato negli Indirizzi Generali della Regione Lombardia – Decreto n°10611 del 15/11/2011 in particolare:

***"...si evidenzia comunque come la scelta dei criteri, metodi e strumenti per la Valutazione del Rischio sia a totale discrezione del Datore di Lavoro sentiti i soggetti del Sistema di Prevenzione Interno"***

pertanto il Datore di Lavoro, sentito il Sistema di Prevenzione Interno decide di adottare la seguente Metodologia di Valutazione:

## Organizzazione della scuola

All'interno della scuola si svolgono le attività d'insegnamento, attività amministrativa, attività di portineria/segreteria, attività di laboratorio ed attività di pulizia.

L'attività svolta dal personale presente nell'edificio, è la seguente:

- Attività didattica esercitata dal personale docente;
- Attività di laboratorio effettuata dal personale docente ed il personale tecnico;
- pulizie generali di tutti gli ambienti effettuata dai collaboratori scolastici;
- attività amministrativa e di segreteria esercitata da personale amministrativo;

All'interno dell'organizzazione verranno valutati quattro gruppi omogenei:



*Personale insegnante, personale amministrativo, personale ausiliario, personale tecnico;*

### **SISTEMA COMUNICAZIONE INTERNA**

La comunicazione interna viene realizzata mediante il sito istituzionale presente sul web e mediante circolari emesse dal Dirigente Scolastico.

### **SCHEMA A BLOCCHI FLUSSI PRODUTTIVI**



## **LA VALUTAZIONE**

### **Formazione del gruppo di valutazione**

Come previsto dalle linee guida ASP 20 di Verona la valutazione dei rischi stress lavoro-correlato viene affidata ad un'apposita commissione, chiamata Gruppo di Valutazione i cui nominativi risultano agli atti di segreteria.

### **Definizione dei gruppi omogenei di valutazione**

NUMERO	GRUPPO OMOGENEO	NOTE
01	<i>Personale insegnante</i>	<i>Il presente gruppo omogeneo considera tutti i lavoratori aziendali che svolgono mansioni di docente.</i>
02	<i>Personale amministrativo</i>	<i>Il presente gruppo omogeneo considera tutti i lavoratori aziendali che svolgono mansioni di assistente amministrativo.</i>
03	<i>Personale ausiliario</i>	<i>Il presente gruppo omogeneo considera tutti i lavoratori aziendali che svolgono mansioni di collaboratore scolastico.</i>
04	<i>Personale tecnico</i>	<i>Il presente gruppo omogeneo considera tutti i lavoratori aziendali che svolgono</i>

		<i>mansioni di assistente tecnico.</i>
--	--	--

## TEST PSICOLOGICI SULLO STRESS CORRELATO ALLA MANSIONE LAVORATIVA

A tutto il personale della scuola sono stati somministrati i seguenti test psicologici tratti dal sito: [www.psiconline.it](http://www.psiconline.it)

### Test sull' ansia (Zung)

Di seguito troverai 20 domande che cercheranno di aiutarti a valutare autonomamente il tuo stato attuale di ansia.

Rispondi velocemente senza pensare troppo su ogni domanda. Buon lavoro!

1. Sono più ansioso del solito

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

2. Ho paura senza motivo

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

3. Mi sento turbato facilmente ed ho paura

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

4. Sento che va tutto bene e che non succederà niente di male

- Mai
- Qualche volta

- Spesso
- Quasi sempre

5. Mi sento a pezzi

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

6. Mi tremano le gambe e le braccia

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

7. Soffro di emicranie, mal di collo e di schiena

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

8. Mi sento debole e mi stanco con facilità

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

9. Mi sento calmo e riesco a stare seduto facilmente

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

10. Sento il cuore battere forte

- Mai
- Qualche volta

- Spesso
- Quasi sempre

11. Soffro di capogiri

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

12. Mi sento svenire

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

13. Respiro con facilità

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

14. Sento intorpidimento e formicolio nelle dita

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

15. Soffro di mal di stomaco e di cattiva digestione

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

16. Devo spesso urinare

- Mai
- Qualche volta

- Spesso
- Quasi sempre

17. Ho le mani calde e asciutte

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

18. Arrossisco facilmente

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

19. Mi addormento facilmente e riposo bene

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

20. Ho degli incubi

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

### **Test sulla depressione (Zung)**

*Le domande che seguono servono ad individuare la presenza o meno di una tendenza alla depressione da parte di chi risponde. Per avere il miglior risultato, rispondi velocemente senza riflettere molto.*

1. Mi sento scoraggiato, depresso e triste

- Mai
- Qualche volta

- Spesso
- Quasi sempre

2. La mattina è il momento in cui mi sento meglio

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

3. Ho crisi di pianto o mi sento come se stessi per piangere

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

4. Ho problemi di sonno durante la notte

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

5. Continuo a mangiare tanto quanto mangiavo prima

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

6. Mi piace ancora avere rapporti sessuali

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

7. Ho notato che sto perdendo peso

- Mai
- Qualche volta

- Spesso
- Quasi sempre

8. Ho problemi di stipsi

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

9. Il mio cuore batte più velocemente del solito

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

10. Mi stanco senza motivo

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

11. La mia mente è lucida quanto prima

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

12. Trovo facile fare le cose che facevo prima

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

13. Sono agitato e non riesco a rimanere fermo

- Mai
- Qualche volta

- Spesso
- Quasi sempre

14. Sono ottimista riguardo al futuro

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

15. Sono più irritabile del solito

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

16. Trovo facile prendere decisioni

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

17. Mi sento utile e necessario

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

18. Ho una vita piuttosto intensa

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

19. Ho la sensazione che gli altri starebbero meglio se io morissi

- Mai
- Qualche volta



- Spesso
- Quasi sempre

20. Gradisco ancora fare le cose che facevo prima

- Mai
- Qualche volta
- Spesso
- Quasi sempre

Dai test effettuati sono emersi i seguenti risultati:

1) Buona parte degli operatori scolastici (58 %) può essere considerata in **(Buona salute)** – in essi, infatti, **non si rilevano quote di ansia di natura particolare**

2) Circa il 41% mostra livelli di stress che si possono considerare medio bassi - **Le quote di ansia presenti risultano facilmente controllabili e non invasive della quotidianità del soggetto.**

3) il 1% raggiunge livelli di stress medio-alto **(Rischio di psicopatologia)** - **Le quote di stress rilevate al questionario sembrano essere invasive e rischiano di compromettere la vita quotidiana del soggetto**

## **ESTRATTO VALUTAZIONE**

**Griglia di raccolta e Ceck list dei dati oggettivi**

10 Feb 2017

GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI (per la valutazione dello stesso docente)

PROF. N° 82/152

RIFERIMENTO: A.S. 2016/17 SEDEPLESSO: M. A. Serravalle

N.	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione ottimale	Situazione d'alerta	Situazione d'emergenza	PUNTI
1	INVI COMMISSIONE L. 30070 PER PROBLEMI CONNESSI A COMPORTAMENTI O AD ASSENZE RIPETUTE PER MALATTIA	Insegnanti	Nessun caso X 0 punti	< 5% di casi (1) 3 punti	> 5% di casi (2) 2 punti	0
		Personale ATA	Nessun caso X 0 punti	< 5% di casi (2) 3 punti	> 5% di casi (3) 2 punti	0
2	RICHIESTE DI TRASFERIMENTO PER INCOMPATIBILITÀ CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	Insegnanti	X 0 punti	< 5% di casi (1) 3 punti	> 5% di casi (2) 2 punti	0
		Personale ATA	Nessun caso X 0 punti	< 5% di casi (2) 3 punti	> 5% di casi (3) 2 punti	0
3	CLASSI CON PIÙ DI 27 ALLEVI	Insegnanti	X 0 punti	< 5% di casi (1) 2 punti	> 5% di casi (2) 4 punti	0
4	ESPOSTI DI CLASSI E/O DI DOCENTI Pervenuti AL DS	Insegnanti	X 0 punti	< 5% di casi (1) 3 punti	> 5% di casi (2) 2 punti	0
		Personale ATA	Nessun caso X 0 punti	< 5% di casi (3) 3 punti	> 5% di casi (4) 2 punti	0
5	PROCEDIMENTI INTERNI PER SANZIONI DISCIPLINARI	Insegnanti	X 0 punti	< 5% di casi (1) 3 punti	> 5% di casi (2) 4 punti	0
		Personale ATA	Nessun caso X 0 punti	< 5% di casi (3) 2 punti	> 5% di casi (4) 2 punti	0
6	SEGNALAZIONI PER PROBLEMI CONNESSI A RELAZIONI INTERPERSONALI O AD ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO Pervenute AL DS, AL DSGA, AL PLS O AL MC (se nominati)	Insegnanti	Nessun caso X 0 punti	< 5% di casi (1) 2 punti	> 5% di casi (2) 4 punti	0
		Personale ATA	Nessun caso X 0 punti	< 5% di casi (3) 2 punti	> 5% di casi (4) 4 punti	0

- 1) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti della sede/plezzo
- 2) Percentuale calcolata sul totale del personale ATA della sede/plezzo
- 3) Percentuale calcolata sul totale delle classi presenti nella sede/plezzo

N	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione attesa	Situazione di essere	Situazione di essere	PUNTI
7	RICHIESTE DI SOSTAMENTI INTERNE PER RICOMPARSITA' CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	Insegnanti Personale ATA	Senza caso X 0 punti	1, 2% di casi 2 punti	3, 5% di casi 4 punti	0
8	CLASSI CON STUDENTI CERTIFICATI per disturbi specifici dell'apprendimento o del linguaggio CHE NON HANO L'INDEGNATE DI SOSTEGNO	Insegnanti	X 0 punti X	2 punti x 0% di casi 0	4 punti x 0% di casi 0	0
PUNTEGGIO TOTALE CIRCOLA						0,70

- 1) Percentuale calcolata su totale degli insegnanti (non sostituito)
- 2) Percentuale calcolata su totale del personale ATA (da addebiitare)
- 3) Percentuale calcolata su totale degli insegnanti della sottosezione

NOTE DEL DV: Non emergono particolari fatti di  
critica: ogni indicazione della griglia

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

DATA DI COMPIUZIONE: 12/03/2012



IL GRUPPO DI VALUTAZIONE (firme)

*Stavros...*

*Liberto...*

*Massimo...*

*Py. M...*

*F....*

REFERIMENTO: A.S. 2016/17

SEDE/PLESSO: Sanvito

N.	INDICATORE	A - AREA AMBIENTE DI LAVORO				PUNTI
		Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione critica	
1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria) della aula e degli altri ambienti è adeguato?	<p>Si, sempre e sempre</p> <p>0 punti</p>	<p>Si, ma non ovunque e non sempre</p> <p>1 punto</p>	<p>No, in alcune situazioni e non sempre</p> <p>2 punti</p>	<p>No, in quasi tutti gli ambienti e non sempre</p> <p>3 punti</p>	1
2	L'illuminazione, l'isolamento acustico e l'isolamento alle vibrazioni da esterno?	<p>Si, sempre</p> <p>0 punti</p>	<p>Si, ma non ovunque</p> <p>1 punto</p>	<p>No, in alcune situazioni e non sempre</p> <p>2 punti</p>	<p>No, in quasi tutti gli ambienti e non sempre</p> <p>3 punti</p>	0
3	Si avverte un disagio (mal di testa, vertigini, nausea, ecc.) in aula e negli altri ambienti in cui si fa lezione?	<p>No, sempre e sempre</p> <p>0 punti</p>	<p>In generale no, ma in alcune situazioni</p> <p>2 punti</p>	<p>In alcune situazioni e non sempre</p> <p>4 punti</p>	<p>Si, in quasi tutti gli ambienti e non sempre</p> <p>3 punti</p>	0
4	Quando le attività didattiche si svolgono in un'aula, si avverte un disagio (mal di testa, vertigini, nausea, ecc.) in aula e negli altri ambienti in cui si fa lezione?	<p>No, sempre e sempre</p> <p>0 punti</p>	<p>In generale no, ma in alcune situazioni</p> <p>2 punti</p>	<p>In alcune situazioni e non sempre</p> <p>4 punti</p>	<p>Si, in quasi tutti gli ambienti e non sempre</p> <p>3 punti</p>	0
5	La luce e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	<p>Si, sempre</p> <p>0 punti</p>	<p>Si, ma non ovunque e non sempre</p> <p>1 punto</p>	<p>No, in alcune situazioni e non sempre</p> <p>2 punti</p>	<p>No, in quasi tutti gli ambienti e non sempre</p> <p>3 punti</p>	1
6	Si trova facilmente da parcheggiare l'auto o il mezzo con cui si viene a scuola?	<p>Si, sempre</p> <p>0 punti</p>	<p>Si, ma non ovunque e non sempre</p> <p>1 punto</p>	<p>No, in alcune situazioni e non sempre</p> <p>2 punti</p>	<p>No, in quasi tutti gli ambienti e non sempre</p> <p>3 punti</p>	0

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A

2/24

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione diffusa	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
<b>B - AREA CONTENUTO DEL LAVORO</b>						
1	Il regolamento didattico viene rispettato da tutto il personale scolastico?	Si, viene rispettato integralmente da tutti 0 punti	Si, ma si nota qualche non rispetto 1 punto	No, si nota qualche non rispetto 2 punti	No, non sono rispettati i regolamenti 3 punti	2
2	I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi e negoziati?	Si, sono stati concordati con i docenti e i dirigenti 0 punti	Si, ma si nota qualche non rispetto 1 punto	No, non sono rispettati i criteri 2 punti	No, non sono rispettati i criteri 3 punti	0
3	I trasferimenti relativi all'orario di servizio sono negoziati?	Si, sono stati concordati con i docenti e i dirigenti 0 punti	Si, ma si nota qualche non rispetto 1 punto	No, non sono rispettati i criteri 2 punti	No, non sono rispettati i criteri 3 punti	0
4	Le circoscrizioni del DdL sono adeguate?	Si, sono state rispettate le indicazioni 0 punti	Si, ma si nota qualche non rispetto 1 punto	No, non sono rispettate le indicazioni 2 punti	No, non sono rispettate le indicazioni 3 punti	0
5	I ruoli del personale con funzioni specialistiche sono definiti attraverso un'organizzazione delle competenze?	Si, sono stati concordati con i docenti e i dirigenti 0 punti	Si, ma si nota qualche non rispetto 1 punto	No, non sono rispettate le indicazioni 2 punti	No, non sono rispettate le indicazioni 3 punti	0
6	Le abitazioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono ben realizzate, coerenti e precise?	Si, sono stati concordati con i docenti e i dirigenti 0 punti	Si, ma si nota qualche non rispetto 1 punto	No, non sono rispettate le indicazioni 2 punti	No, non sono rispettate le indicazioni 3 punti	1
7	Cui obiettivi e le prove di cui il servizio vengono condotti?	Si, sono stati concordati con i docenti e i dirigenti 0 punti	Si, ma si nota qualche non rispetto 1 punto	No, non sono rispettate le indicazioni 2 punti	No, non sono rispettate le indicazioni 3 punti	0
8	Il DS ascolta il personale e tiene conto di quello che dice?	Si, sono stati concordati con i docenti e i dirigenti 0 punti	Si, ma si nota qualche non rispetto 1 punto	No, non sono rispettate le indicazioni 2 punti	No, non sono rispettate le indicazioni 3 punti	0
<b>CONTESTO DEL LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - B</b>						3 / 33

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione diffusa	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
<b>C1 - AREA CONTENUTO DEL LAVORO - PERSONALE INSEGNANTE</b>						
1	C'è coerenza all'interno del CdC e all'interno dei gruppi di lavoro e dell'organizzazione degli uffici?	Si, c'è coerenza e collaborazione 0 punti	Si, ma si nota qualche non rispetto 1 punto	No, non sono rispettate le indicazioni 2 punti	No, non sono rispettate le indicazioni 3 punti	0
2	I principi e i messaggi educativi sono condivisi all'interno del CdC e all'interno dei gruppi di lavoro?	Si, sono stati concordati con i docenti e i dirigenti 0 punti	Si, ma si nota qualche non rispetto 1 punto	No, non sono rispettate le indicazioni 2 punti	No, non sono rispettate le indicazioni 3 punti	0
3	I DdL applicano e sostengono il ruolo educativo degli insegnanti?	Si, sono stati concordati con i docenti e i dirigenti 0 punti	Si, ma si nota qualche non rispetto 1 punto	No, non sono rispettate le indicazioni 2 punti	No, non sono rispettate le indicazioni 3 punti	0
4	All'interno del CdC e all'interno dei gruppi di lavoro, c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didattiche e organizzative difficili?	Si, sono stati concordati con i docenti e i dirigenti 0 punti	Si, ma si nota qualche non rispetto 1 punto	No, non sono rispettate le indicazioni 2 punti	No, non sono rispettate le indicazioni 3 punti	0
5	Vengono organizzate iniziative formative e culturali?	Si, sono stati concordati con i docenti e i dirigenti 0 punti	Si, ma si nota qualche non rispetto 1 punto	No, non sono rispettate le indicazioni 2 punti	No, non sono rispettate le indicazioni 3 punti	0
6	Per la formazione delle classi usuali, vengono ascoltati con criteri condivisi?	Si, sono stati concordati con i docenti e i dirigenti 0 punti	Si, ma si nota qualche non rispetto 1 punto	No, non sono rispettate le indicazioni 2 punti	No, non sono rispettate le indicazioni 3 punti	0
7	Sono previste attività curriculari e di lavoro che a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli alunni stranieri?	Si, sono stati concordati con i docenti e i dirigenti 0 punti	Si, ma si nota qualche non rispetto 1 punto	No, non sono rispettate le indicazioni 2 punti	No, non sono rispettate le indicazioni 3 punti	0
8	I CdC e i team didattico e didattico e attivo tutti le informazioni che possono rendere più trasparente il processo organizzativo e didattico?	Si, sono stati concordati con i docenti e i dirigenti 0 punti	Si, ma si nota qualche non rispetto 1 punto	No, non sono rispettate le indicazioni 2 punti	No, non sono rispettate le indicazioni 3 punti	0
9	Il DS gestisce i CdC e i team didattico e didattico e attivo tutti le informazioni che possono rendere più trasparente il processo organizzativo e didattico?	Si, sono stati concordati con i docenti e i dirigenti 0 punti	Si, ma si nota qualche non rispetto 1 punto	No, non sono rispettate le indicazioni 2 punti	No, non sono rispettate le indicazioni 3 punti	0
<b>CONTESTO DEL LAVORO - PERSONALE INSEGNANTE - PUNTEGGIO PARZIALE - C1</b>						1 / 36

N.	INDICAZIONE	Situazione attuale	Situazione ideale	Situazione migliore	Situazione peggiore	PUNTI
<b>C2 - AREA CONTIGUA DEL LAVORO - PERSONALE AMMINISTRATIVO</b>						
1	Le mansioni da eseguire sono ben definite e circoscritte?	Si, ogni volta che si riceve una nuova incarico da parte del datore di lavoro.	0 punti	Non, si riceve un incarico che non è ben definito e circoscritto.	1 punto	1
2	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, tutto il lavoro procede senza interruzioni.	0 punti	Non, il lavoro procede con interruzioni dovute a mancanza di mezzi.	2 punti	4
3	Lo svolgimento del proprio lavoro quadrerà pienamente di sempre del compito alle volte?	Si, ogni volta che si riceve un incarico da parte del datore di lavoro.	0 punti	Non, si riceve un incarico che non è ben definito e circoscritto.	1 punto	0
4	La qualità quotidiana di lavoro da svolgere è gradevole?	Si, ogni volta che si riceve un incarico da parte del datore di lavoro.	0 punti	Non, si riceve un incarico che non è ben definito e circoscritto.	2 punti	4
5	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGAR?	Si, sempre.	0 punti	Non, non c'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGAR.	1 punto	0
6	È sufficiente a disposizione e di facile risposta?	Si, ogni volta che si riceve un incarico da parte del datore di lavoro.	0 punti	Non, non c'è sufficiente a disposizione e di facile risposta.	1 punto	1
7	Il DSGAR supporta il personale quando bisogna affrontare nuove procedure di lavoro o applicazioni via nuove tecnologie?	Si, ogni volta che si riceve un incarico da parte del datore di lavoro.	0 punti	Non, non c'è supporto del personale quando bisogna affrontare nuove procedure di lavoro o applicazioni via nuove tecnologie.	2 punti	2
<b>CONTESTO DEL LAVORO - PERSONALE AMMINISTRATIVO - PUNTEGGIO PARZIALE - C2</b>						<b>12 DS</b>

N.	INDICAZIONE	Situazione buona	Situazione distinta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
<b>CA - AREA CONTENUTO DEL LAVORO - PERSONALE AUSILIARIO</b>						
1	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Si, operato in base alle mansioni definite	Completamente in base alle mansioni definite	Si, in base alle mansioni definite	Si, in base alle mansioni definite	0
2	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, lavoro procede ininterrottamente	Decorrenza di una garanzia di lavoro ininterrottamente	Decorrenza di una garanzia di lavoro ininterrottamente	Decorrenza di una garanzia di lavoro ininterrottamente	1
3	Lo svolgimento del proprio lavoro quadra bene, permettendo di eleggere un compagno alla volta?	Si, sempre	Decorrenza di una garanzia di lavoro ininterrottamente	Decorrenza di una garanzia di lavoro ininterrottamente	Decorrenza di una garanzia di lavoro ininterrottamente	1
4	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, sempre	Decorrenza di una garanzia di lavoro ininterrottamente	Decorrenza di una garanzia di lavoro ininterrottamente	Decorrenza di una garanzia di lavoro ininterrottamente	0
5	C'è coerenza tra le richieste del C/S e quelle del DSGA?	Si, sempre	Decorrenza di una garanzia di lavoro ininterrottamente	Decorrenza di una garanzia di lavoro ininterrottamente	Decorrenza di una garanzia di lavoro ininterrottamente	0
6	La macchina e le attrezzature e disposizioni sono di facile impiego?	Si, sempre	Decorrenza di una garanzia di lavoro ininterrottamente	Decorrenza di una garanzia di lavoro ininterrottamente	Decorrenza di una garanzia di lavoro ininterrottamente	0
7	Il carico di lavoro è ripartito equamente tra tutto il personale?	Si, sempre	Decorrenza di una garanzia di lavoro ininterrottamente	Decorrenza di una garanzia di lavoro ininterrottamente	Decorrenza di una garanzia di lavoro ininterrottamente	0
<b>CONTESTO DEL LAVORO - PERSONALE AUSILIARIO - PUNTEGGIO PARZIALE - CA</b>						<b>2/24</b>

PUNTEGGIO TOTALE CHECK LIST: AMB-CH-CH-CA 20

DATA DI COMPIAZIONE: 07/01/2017

IL GRUPPO DI VALUTAZIONE (firme)










10 FEB 2017

2

GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI (per la valutazione dello stesso alunno)

REFERIMENTO: A.S. 2016/17 SEDEPRESSO A. D'Amico

N.	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione ottimale	Situazione d'attesa	Situazione d'adempimento	PUNTI
1	MAN COMPLESSIONE L. 30007 PER PROBLEMI CONNESSI A COMPORTAMENTI COAD ASSISTENZE RIPETUTE PER MALATTIA	Insegnanti Percorso ATA	nessun caso X 0 punti	1- 5% di casi (1) 2- 5% di casi (2) 3- 5% di casi (3)	4- 5% di casi (4) 5- 5% di casi (5)	0
2	RICHESTE DI TRASFORMAZIONE PER INDEMPIBILTA' CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	Insegnanti Percorso ATA	X 8 punti nessun caso	3 punti 5-5% di casi (2)	5 punti 5-5% di casi (3)	0
3	CLASSI CON PIU' DI 27 ALLEVI	Insegnanti	0 punti nessun caso	X 2 punti 5-5% di casi (2)	4 punti 5-5% di casi (3)	2
4	ESISTENTI DI CLASSI CON GENITORI PERSUASIVI AL DS	Insegnanti Percorso ATA	X 9 punti nessun caso	3 punti 5-5% di casi (2)	8 punti 5-5% di casi (3)	0
5	PROCEDIMENTI INTERNI PER SANZIONI DISCIPLINARI	Insegnanti Percorso ATA	X 9 punti nessun caso	3 punti 5-5% di casi (2)	4 punti 5-5% di casi (3)	0
6	SEGNALAZIONI PER PROBLEMI CONNESSI A RELAZIONI INTERPERSONALI O AD ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO Pervenute AL DIR. AL DIR. AL RLS O AL MC (se opportuno)	Insegnanti Percorso ATA	X 0 punti nessun caso	2 punti 5-5% di casi (2)	4 punti 5-5% di casi (3)	0

- 1) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti della sottocategoria
- 2) Percentuale calcolata sul totale del personale ATA della sottocategoria
- 3) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti della sottocategoria

N.	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione ottimale	Situazione d'attesa	Situazione d'adempimento	PUNTI
7	RICHESTE DI SPOSTAMENTI INTERNI PER INDEMPIBILTA' CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	Insegnanti Percorso ATA	X 9 punti nessun caso	2 punti 5-5% di casi (2)	4 punti 5-5% di casi (3)	0
8	CLASSI CON STUDENTI CERTIFICATI per disturbi specifici dell'apprendimento o deficit intellettivi CHE NON HANNO INSEGNANTE DI SOSTEGNO	Insegnanti	X 6 punti nessun caso	2 punti 5-5% di casi (2)	4 punti 5-5% di casi (3)	0
<b>PUNTEGGIO TOTALE GRIGLIA</b>						<b>2/10</b>

- 1) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti della sottocategoria
- 2) Percentuale calcolata sul totale del personale ATA della sottocategoria
- 3) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti della sottocategoria

NOTE DEL DVI:  
Noni Pinaresco, Pitarresi, Pardo di Caracciolo,  
Megu, Iacichoi, Anna, Giusa

DATA DI COMPIUZIONE: 10/2/17

IL GRUPPO DI VALUTAZIONE (firmi)  
Baronno  
Maria Gore  
A. Curatola  
Stavrou  
Giuseppina  
Giuseppina



RIFERIMENTO: AA/01/17

SEDE/IMPRESA: A. BorzGarcia

N	DESCRIZIONE	Situazione buona	Situazione deteriore	Situazione mediocri	Situazione cattiva	PUNTI
<b>A - AREA AMBIENTE DI LAVORO</b>						
1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria) nella sala è adeguato alle esigenze e adeguato?	Si, raramente e in ogni momento	Si, con una qualche eccezione	Si, in modo moderato	Si, in modo moderato e con qualche eccezione	1
2	L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	Si, sempre	Si, ma si sente qualche disagio	Si, in modo moderato e con qualche eccezione	Si, in modo moderato e con qualche eccezione	1
3	Si avverte un notevole fastidio nella sala o negli uffici ambienti in cui si fa lavoro?	0 punti No, in tutti gli ambienti anche se non sono ancora stati individuati	1 punto No, in tutti gli ambienti, ma solo se non sono stati individuati	2 punti Si, ma solo in modo moderato e con qualche eccezione	3 punti Si, in modo moderato e con qualche eccezione	0
4	Quando in attività didattiche si avverte un rumore tale da compromettere l'impiego ad alcuni lavori delle varie fasi (per esempio)?	0 punti Si, sempre	2 punti Si, ma solo in modo moderato e con qualche eccezione	4 punti Si, in modo moderato e con qualche eccezione	4 punti Si, in modo moderato e con qualche eccezione	0
5	Le sale e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	0 punti Si, sempre	1 punto Si, ma solo in modo moderato e con qualche eccezione	2 punti Si, in modo moderato e con qualche eccezione	2 punti Si, in modo moderato e con qualche eccezione	1
6	Si trova facilmente da parcheggio l'auto o il mezzo con cui si viene a scuola?	0 punti	1 punto	2 punti	3 punti	0
<b>AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A</b>						
						<b>3 / 24</b>

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione pessima	PUNTI
<b>B - AREA CONTESTO DEL LAVORO</b>						
1	Il regolamento d'azienda viene rispettato da tutto il personale scolastico?	Si, viene rispettato sempre e da tutti <b>X 9 punti</b>	Completamente si, ma a volte qualcuno non lo rispetta <b>X 2 punti</b>	No, c'è chi lo rispetta e chi no <b>4 punti</b>	Se quasi nessuno lo rispetta <b>5 punti</b>	2
2	I criteri per l'assegnazione degli incarichi alla classe sono condivisi e rispettati?	Si, secondo i criteri e secondo quanto stabilito, sono sempre rispettati <b>X 9 punti</b>	Si, sono rispettati, ma non sempre sono rispettati <b>1 punto</b>	No, sono stati rispettati solo alcuni <b>2 punti</b>	No, non sono mai rispettati <b>1 punto</b>	0
3	I "backstage" relativi al carico di lavoro sono rispettati?	Si, sono rispettati <b>X 9 punti</b>	Si, sono rispettati, ma a volte qualcuno non lo rispetta <b>2 punti</b>	No, non sono rispettati <b>4 punti</b>	Non sono mai rispettati <b>5 punti</b>	0
4	Le circolari emesse dal DS sono adossate?	Si, sono adossate <b>X 9 punti</b>	Si, sono adossate, ma a volte qualcuno non lo rispetta <b>1 punto</b>	No, non sono adossate <b>2 punti</b>	Non sono mai adossate <b>3 punti</b>	0
5	I ruoli del personale con funzioni specifiche sono definiti attraverso un organigramma delle competenze?	Si, è stato elaborato un organigramma <b>X 9 punti</b>	Si, anche se l'organigramma non è sempre aggiornato <b>1 punto</b>	Non è stato elaborato <b>2 punti</b>	Non è mai stato elaborato <b>3 punti</b>	0
6	Le situazioni e le indicazioni per lo svolgimento dei propri lavori sono ben rispettate, coerenti e precise?	Si, vengono rispettate sempre e da tutti <b>X 9 punti</b>	Completamente si, ma a volte qualcuno non lo rispetta <b>X 1 punto</b>	No, vengono rispettati solo alcuni <b>2 punti</b>	Non vengono mai rispettati <b>3 punti</b>	1
7	Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono rispettati?	Si, gli obiettivi e le priorità vengono rispettati <b>X 4 punti</b>	Si, vengono rispettati, ma non sempre <b>1 punto</b>	No, gli obiettivi e le priorità non vengono rispettati <b>2 punti</b>	Non vengono mai rispettati <b>3 punti</b>	0
8	Il DS ascolta il personale e tiene conto di quello che dice?	Si, il DS ascolta il personale e tiene conto di quello che dice <b>X 9 punti</b>	Si, il DS ascolta il personale, ma non sempre <b>2 punti</b>	No, il DS non ascolta il personale <b>4 punti</b>	Il DS non ascolta mai il personale <b>5 punti</b>	3
<b>CONTESTO DEL LAVORO - PARTECIPAZIONE PARZIALE - B</b>						
					<b>3</b>	<b>03</b>

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione scarsa	PUNTI
<b>C1 - AREA CONTENUTO DEL LAVORO - PERSONALE INSEGNANTE</b>						
1	C'è coerenza all'interno del cc.d.c. tra i criteri di valutazione dell'apprendimento degli alunni?	Si, c'è coerenza e gli indicatori di valutazione sono coerenti 0 punti	Non c'è coerenza tra i criteri di valutazione e gli indicatori di apprendimento 1 punto	Non c'è coerenza tra i criteri di valutazione e gli indicatori di apprendimento 2 punti	Non c'è coerenza tra i criteri di valutazione e gli indicatori di apprendimento 3 punti	2
2	I principi e i messaggi educativi sono condivisi all'interno del cc.d.c. stesso?	Si, c'è coerenza tra i principi educativi e i messaggi educativi 0 punti	Non c'è coerenza tra i principi educativi e i messaggi educativi 1 punto	Non c'è coerenza tra i principi educativi e i messaggi educativi 2 punti	Non c'è coerenza tra i principi educativi e i messaggi educativi 3 punti	0
3	Il DS appoggia e sostiene il ruolo educativo degli insegnanti?	Si, sempre e in modo coerente 0 punti	Si, in alcune occasioni 1 punto	No, ma in alcune occasioni 2 punti	No, mai 3 punti	0
4	Al ritorno del cc.d.c. tra i c.d.c. si svolge un reciproco rispetto e collaborazione durante le discussioni educative difficili?	Si, c'è sempre un reciproco rispetto e collaborazione 0 punti	Si, in alcune occasioni 1 punto	No, ma in alcune occasioni 2 punti	No, mai 3 punti	0
5	Vengono organizzati incontri tra insegnanti e genitori?	Si, sempre e in modo coerente 0 punti	Si, in alcune occasioni 1 punto	No, ma in alcune occasioni 2 punti	No, mai 3 punti	1
6	Per la formazione delle classi iniziali vengono appresi dai c.d.c. i criteri didattici?	Si, sempre e in modo coerente 0 punti	Si, in alcune occasioni 1 punto	No, ma in alcune occasioni 2 punti	No, mai 3 punti	0
7	Sono previste attività correlative e di recupero nelle a.s. in base alla valutazione della scuola?	Si, sempre e in modo coerente 0 punti	Si, in alcune occasioni 1 punto	No, ma in alcune occasioni 2 punti	No, mai 3 punti	1
8	I c.d.c. si impegnano a fornire ai famiglie e ai docenti tutte le informazioni che possono rendere più trasparente e preciso l'esperimento di apprendimento?	Si, sempre e in modo coerente 0 punti	Si, in alcune occasioni 1 punto	No, ma in alcune occasioni 2 punti	No, mai 3 punti	0
9	Il DS promuove l'ordine e la regolarità del lavoro e l'aggiornamento degli insegnanti?	Si, sempre e in modo coerente 0 punti	Si, in alcune occasioni 1 punto	No, ma in alcune occasioni 2 punti	No, mai 3 punti	0
<b>CONTESTO DEL LAVORO - PERSONALE INSEGNANTE - PUNTEGGIO PARZIALE - C1</b>						<b>4/08</b>

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione scarsa	PUNTI
<b>C2 - AREA CONTENUTO DEL LAVORO - PERSONALE AMMINISTRATIVO</b>						
1	Le mansioni da svolgere sono ben definite e condivise?	Si, sempre e in modo coerente 0 punti	Si, in alcune occasioni 1 punto	No, ma in alcune occasioni 2 punti	No, mai 3 punti	1
2	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, sempre e in modo coerente 0 punti	Si, in alcune occasioni 1 punto	No, ma in alcune occasioni 2 punti	No, mai 3 punti	4
3	Lo svolgimento del proprio lavoro costituisce per tutti un impegno univoco e completo?	Si, sempre e in modo coerente 0 punti	Si, in alcune occasioni 1 punto	No, ma in alcune occasioni 2 punti	No, mai 3 punti	0
4	La qualità quotidiana di lavoro è sempre e costantemente alta?	Si, sempre e in modo coerente 0 punti	Si, in alcune occasioni 1 punto	No, ma in alcune occasioni 2 punti	No, mai 3 punti	4
5	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del c.d.c.?	Si, sempre e in modo coerente 0 punti	Si, in alcune occasioni 1 punto	No, ma in alcune occasioni 2 punti	No, mai 3 punti	0
6	Il software a disposizione è di buona qualità?	Si, sempre e in modo coerente 0 punti	Si, in alcune occasioni 1 punto	No, ma in alcune occasioni 2 punti	No, mai 3 punti	1
7	Il DS appoggia il personale quando bisogna affrontare situazioni problematiche?	Si, sempre e in modo coerente 0 punti	Si, in alcune occasioni 1 punto	No, ma in alcune occasioni 2 punti	No, mai 3 punti	2
<b>CONTESTO DEL LAVORO - PERSONALE AMMINISTRATIVO - PUNTEGGIO PARZIALE - C2</b>						<b>12/20</b>

N.	DESCRIZIONE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione pessima	PUNTI
<b>C3 - AREA CONTENUTO DEL LAVORO - PERSONALE AUSILIARIO</b>						
1	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	A. Ognuno ha a che fare con tutto ciò che si fa <input checked="" type="checkbox"/> 3 punti	C. Ognuno ha a che fare con tutto ciò che si fa ma a ritmi diversi <input type="checkbox"/> 1 punto	D. Ognuno ha a che fare con tutto ciò che si fa ma a ritmi diversi <input type="checkbox"/> 2 punti	E. Ognuno ha a che fare con tutto ciò che si fa ma a ritmi diversi <input type="checkbox"/> 3 punti	0
2	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	A. Sì, subito <input checked="" type="checkbox"/> 3 punti	C. Sì, ma con qualche interruzione <input type="checkbox"/> 1 punto	D. Sì, ma con qualche interruzione <input type="checkbox"/> 2 punti	E. Sì, ma con qualche interruzione <input type="checkbox"/> 3 punti	1
3	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	A. Sì, sempre <input checked="" type="checkbox"/> 3 punti	C. Sì, ma con qualche eccezione <input type="checkbox"/> 1 punto	D. Sì, ma con qualche eccezione <input type="checkbox"/> 2 punti	E. Sì, ma con qualche eccezione <input type="checkbox"/> 3 punti	1
4	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	A. Sì, di solito <input checked="" type="checkbox"/> 3 punti	C. Sì, di solito <input type="checkbox"/> 1 punto	D. Sì, di solito <input type="checkbox"/> 2 punti	E. Sì, di solito <input type="checkbox"/> 3 punti	0
5	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del CCGA?	A. Sì, sempre <input checked="" type="checkbox"/> 3 punti	C. Sì, ma con qualche eccezione <input type="checkbox"/> 1 punto	D. Sì, ma con qualche eccezione <input type="checkbox"/> 2 punti	E. Sì, ma con qualche eccezione <input type="checkbox"/> 3 punti	0
6	La macchina e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego?	A. Sì, sempre <input checked="" type="checkbox"/> 3 punti	C. Sì, ma con qualche eccezione <input type="checkbox"/> 1 punto	D. Sì, ma con qualche eccezione <input type="checkbox"/> 2 punti	E. Sì, ma con qualche eccezione <input type="checkbox"/> 3 punti	1
7	Il carico di lavoro è ripartito equamente tra tutti i personali?	A. Sì, sempre <input checked="" type="checkbox"/> 3 punti	C. Sì, ma con qualche eccezione <input type="checkbox"/> 1 punto	D. Sì, ma con qualche eccezione <input type="checkbox"/> 2 punti	E. Sì, ma con qualche eccezione <input type="checkbox"/> 3 punti	0
<b>CONTENUTO DEL LAVORO - PERSONALE AUSILIARIO - PUNTEGGIO PARZIALE - C3</b>						<b>3</b>
<b>PUNTEGGIO TOTALE CHECK LIST: A+B+C+D+E+C3</b>						<b>85</b>

DATA DI COMPIAZIONE: 27-01-2011


  
 Gruppo di Valutazione (firma)
   
 [Firma]
   
 [Firma]
   
 [Firma]
   
 [Firma]

GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI (per la valutazione dello

REFERIMENTO: A.R. 2016/17 - SEGRETERESSO:

*G. Scarpà*

ISTITUTO CAMBRESIANO  
 S. LAMPIONE - LOCALI 1040  
 10 FEB 2017  
 TIPOLOGIA: lavoro contratto  
 PROT. N° 825/10/17  
 C.C. N° 10/10/17

N.	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione ottimale	Situazione attuale	Situazione ottimale	PUNTI
1	INVI COMMISSIONE L. 2010/ PER PROBLEMI COMPLESSI A CONFRONTAMENTO O AD ASSUNTE RIPETUTE PER SALUTA	Insegnanti Personale ATA	Numero casi X 0 punti Numero casi X 0 punti	7,5% di casi (1) 3 punti 4,2% di casi (2) 0 punti	7,5% di casi (1) 4 punti 5,0% di casi (2) 0 punti	0
2	RICHESTE DI TRASFERIMENTO PER INCOMPATIBILITA CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	Insegnanti Personale ATA	Numero casi X 0 punti Numero casi X 0 punti	3 punti 0,6% di casi (1) 3 punti 0,6% di casi (2)	4 punti 5,0% di casi (1) 8 punti 10,0% di casi (2)	0
3	CLASSE CON ENI DI 27 ALLEVA	Insegnanti	Numero casi X 0 punti Numero casi X 0 punti	2 punti 4,2% di casi (1) 2 punti 4,2% di casi (2)	4 punti 5,0% di casi (1) 5 punti 6,2% di casi (2)	2
4	ESPORTI DI CLASSE ENI DI GENITORI PRESENTI AL DS	Insegnanti Personale ATA	Numero casi X 0 punti Numero casi X 0 punti	3 punti 4,2% di casi (1) 3 punti 4,2% di casi (2)	5 punti 6,2% di casi (1) 5 punti 6,2% di casi (2)	0
5	PROCEDIMENTI INTERNI PER SANZIONI DISCIPLINARI	Insegnanti Personale ATA	Numero casi X 0 punti Numero casi X 0 punti	2 punti 2,8% di casi (1) 3 punti 3,8% di casi (2)	4 punti 5,0% di casi (1) 4 punti 5,0% di casi (2)	0
6	SEGNALAZIONE PER PROBLEMI COMPLESSI A RELAZIONI INTERPERSONALI O AD ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO PRESENTI AL DS, AL DIR. AL P.S. O AL MC (se nominato)	Insegnanti Personale ATA	Numero casi X 0 punti Numero casi X 0 punti	2 punti 2,8% di casi (1) 2 punti 2,8% di casi (2)	4 punti 5,0% di casi (1) 4 punti 5,0% di casi (2)	0

1) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti, dati sottoposti  
 2) Percentuale calcolata sul totale del personale ATA dati sottoposti  
 3) Percentuale calcolata sui totali dati dati creati nella "Indirizzo"

affidamento: 19.10.2017 SEMPERASSO Seperti

N.	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione ottimale	Situazione di alert	Situazione di rischio	PUNTI
7	RICHIESTE DI SPORSTAMENTI) INTERVAL PER INCOMPATIBILITA' CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	Umagine Personale ATA	Meno di 10 0 punti	10-15 15-20 20-25 25-30 30-35 35-40 40-45 45-50 50-55 55-60 60-65 65-70 70-75 75-80 80-85 85-90 90-95 95-100	10 15 20 25 30 35 40 45 50 55 60 65 70 75 80 85 90 95 100	2 0
8	CLASSI CON STUDENTI CERTIFICATI (per docenti) spazio del movimento dei attrezzature) CHE NON HANNO L'INSEGNANTE DI SOSTEGNO	Integrati	0 punti	3 punti	6 punti	0
<b>Punteggio TOTALE globale</b>						<b>4 mo</b>

1) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti della sottocategoria  
2) Percentuale calcolata sul totale del personale ATA della sottocategoria  
3) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti della sottocategoria

NOTE DEL GV: Non vengono presi in considerazione i voti individuali

DATA DI COMPILAZIONE: 7.02.2017

IL GRUPPO DI VALUTAZIONE (firmi):

*Mano. Dini*  
*Acquaro*  
*Stavaci*  
*Maria Spina*  
*Fulvia*  
*Conca*  
*91*



N.	INDICATORE	A - AREA ASSISTENTE DI LAVORO					PUNTI
		Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione deficitaria	PUNTI	
1	È riconosciuta l'importanza e il ruolo del ruolo della sala e degli altri ambienti e adeguati?	Sì, molto e sempre 0 punti	Sì, ma non sempre e non sempre 1 punto	Sì, ma non sempre e non sempre 2 punti	Sì, ma non sempre e non sempre 3 punti	Sì, ma non sempre e non sempre 4 punti	1
2	L'organizzazione (spazi e attività) è adeguata alle attività da svolgere?	Sì, molto e sempre 0 punti	Sì, ma non sempre e non sempre 1 punto	Sì, ma non sempre e non sempre 2 punti	Sì, ma non sempre e non sempre 3 punti	Sì, ma non sempre e non sempre 4 punti	1
3	Si prevede un numero sufficiente di spazi e posti adeguati per gli studenti?	Sì, molto e sempre 0 punti	Sì, ma non sempre e non sempre 1 punto	Sì, ma non sempre e non sempre 2 punti	Sì, ma non sempre e non sempre 3 punti	Sì, ma non sempre e non sempre 4 punti	0
4	Durante le attività didattiche si prevede un numero tale di condizionali (inquinamento, rumore, illuminazione, ecc.) da garantire il loro corretto utilizzo per tutti gli studenti?	Sì, molto e sempre 0 punti	Sì, ma non sempre e non sempre 1 punto	Sì, ma non sempre e non sempre 2 punti	Sì, ma non sempre e non sempre 3 punti	Sì, ma non sempre e non sempre 4 punti	0
5	La sala e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	Sì, molto e sempre 0 punti	Sì, ma non sempre e non sempre 1 punto	Sì, ma non sempre e non sempre 2 punti	Sì, ma non sempre e non sempre 3 punti	Sì, ma non sempre e non sempre 4 punti	1
6	Si trova facilmente la partecipazione (auto o a mezzo con cui si viene a scuola)?	Sì, molto e sempre 0 punti	Sì, ma non sempre e non sempre 1 punto	Sì, ma non sempre e non sempre 2 punti	Sì, ma non sempre e non sempre 3 punti	Sì, ma non sempre e non sempre 4 punti	0
<b>AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A</b>							<b>3</b>

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
<b>B - AREA CONTENUTO DEL LAVORO</b>						
1	Il regolamento d'istituto viene rispettato da tutto il personale accademico?	Si, viene sempre rispettato da tutti 3 punti	Completamente rispettato da tutti 2 punti	Si, ma non sempre 1 punto	No, non sempre 0 punti	2
2	I criteri per l'assegnazione degli incarichi alla cattedra sono condivisi e rispettati?	Si, sono stati concordati da tutti 3 punti	Si, ma non sempre 2 punti	Si, ma non sempre 1 punto	No, non sempre 0 punti	0
3	I "servizi" relativi all'attività di servizio sono rispettati?	Si, tutti gli incarichi sono rispettati 3 punti	Si, ma non sempre 2 punti	Si, ma non sempre 1 punto	No, non sempre 0 punti	0
4	Le circolari emanate dal DS sono rispettate?	Si, sono state rispettate da tutti 3 punti	Si, ma non sempre 2 punti	Si, ma non sempre 1 punto	No, non sempre 0 punti	0
5	I ruoli del personale con incarichi specifici sono definiti attraverso un organigramma delle competenze?	Si, sono stati definiti da tutti 3 punti	Si, ma non sempre 2 punti	Si, ma non sempre 1 punto	No, non sempre 0 punti	0
6	Le riduzioni e le riduzioni per lo svolgimento dei propri lavori sono ben realizzate, coerenti e previste?	Si, sono state rispettate da tutti 3 punti	Si, ma non sempre 2 punti	Si, ma non sempre 1 punto	No, non sempre 0 punti	1
7	Gli obiettivi e le priorità del tempo vengono condivisi?	Si, sono stati concordati da tutti 3 punti	Si, ma non sempre 2 punti	Si, ma non sempre 1 punto	No, non sempre 0 punti	0
8	Il DS ascolta il personale e tiene conto di quello che dice?	Si, sono stati ascoltati da tutti 3 punti	Si, ma non sempre 2 punti	Si, ma non sempre 1 punto	No, non sempre 0 punti	0
<b>CONTENUTO DEL LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - B</b>						
						3/03

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
<b>C1 - AREA CONTENUTO DEL LAVORO - PERSONALE INSEGNANTE</b>						
1	C'è coerenza all'interno del CC di lavoro tra i criteri di valutazione del comportamento degli docenti?	Si, c'è coerenza tra tutti 3 punti	Si, ma non sempre 2 punti	Si, ma non sempre 1 punto	No, non sempre 0 punti	0
2	I principi e i messaggi educativi sono condivisi all'interno del CC di lavoro?	Si, sono stati concordati da tutti 3 punti	Si, ma non sempre 2 punti	Si, ma non sempre 1 punto	No, non sempre 0 punti	0
3	Il DS appoggia e sostiene il ruolo educativo degli insegnanti?	Si, sono stati sostenuti da tutti 3 punti	Si, ma non sempre 2 punti	Si, ma non sempre 1 punto	No, non sempre 0 punti	0
4	Attraverso del CC di lavoro c'è sostegno reciproco rispetto a valutazioni ed atteggiamenti educativi?	Si, sono stati sostenuti da tutti 3 punti	Si, ma non sempre 2 punti	Si, ma non sempre 1 punto	No, non sempre 0 punti	2
5	Vengono organizzati incontri tra compagni e carriere?	Si, sono stati organizzati da tutti 3 punti	Si, ma non sempre 2 punti	Si, ma non sempre 1 punto	No, non sempre 0 punti	2
6	Per la formazione delle classi attuali vengono applicati dei criteri condivisi?	Si, sono stati applicati da tutti 3 punti	Si, ma non sempre 2 punti	Si, ma non sempre 1 punto	No, non sempre 0 punti	0
7	Spillo personale degli incarichi e di incarichi tra a migliorare la conduzione della singola classe per gli alunni stranieri?	Si, sono stati migliorati da tutti 3 punti	Si, ma non sempre 2 punti	Si, ma non sempre 1 punto	No, non sempre 0 punti	0
8	I CC di lavoro forniscono a famiglie e alve tutte le informazioni che possono rendere più trasparente il processo didattico-accademico?	Si, sono state fornite da tutti 3 punti	Si, ma non sempre 2 punti	Si, ma non sempre 1 punto	No, non sempre 0 punti	0
9	Il DS riconosce l'importanza del ruolo e l'importanza degli insegnanti?	Si, sono stati riconosciuti da tutti 3 punti	Si, ma non sempre 2 punti	Si, ma non sempre 1 punto	No, non sempre 0 punti	0
<b>CONTENUTO DEL LAVORO - PERSONALE INSEGNANTE - PUNTEGGIO PARZIALE - C1</b>						
						3/03



N	INDICATORE	Situazione buona	Situazione debole	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
<b>C2 - AREA CONTENUTO DEL LAVORO - PERSONALE AMMINISTRATIVO</b>						
1	Le mansioni da svolgere sono ben definite e concordate?	Si, vengono definite e concordate bene e in modo chiaro 0 punti	Concordate in parte, ma con alcune lacune 1 punto	Strano tipo di mansioni, non concordate 2 punti	Non concordate e non definite 3 punti	1
2	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, tutto procede senza interruzioni 0 punti	Concedendo qualche eccezione 2 punti	Concedendo un po' di tempo per le interruzioni 4 punti	Non procede e vengono interrotti a intervalli 5 punti	4
3	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di assegnare un compito alla volta?	Si, permette di assegnare un compito alla volta 0 punti	Organizzando il lavoro in qualche eccezione 1 punto	Concedendo un po' di tempo per le interruzioni 2 punti	Non si può assegnare un compito alla volta 3 punti	0
4	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, permette di prevedere il lavoro 0 punti	Organizzando il lavoro in qualche eccezione 2 punti	Non si può prevedere il lavoro 4 punti	Non si può prevedere il lavoro 5 punti	4
5	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DISCA?	Si, sempre 0 punti	Organizzando il lavoro in qualche eccezione 1 punto	Non si può prevedere il lavoro 2 punti	Non si può prevedere il lavoro 3 punti	0
6	È sufficiente le disposizioni e di facile impiego?	Si, sempre 0 punti	Organizzando il lavoro in qualche eccezione 1 punto	Non si può prevedere il lavoro 2 punti	Non si può prevedere il lavoro 3 punti	1
7	Il DISCA supporta il personale quando bisogna attendere nuove procedure di lavoro o applicare una nuova normativa?	Si, sempre 0 punti	Organizzando il lavoro in qualche eccezione 1 punto	Non si può prevedere il lavoro 2 punti	Non si può prevedere il lavoro 3 punti	2
<b>CONTESTO DEL LAVORO - PERSONALE AMMINISTRATIVO - RINTEGGIO PARZIALE - C2</b>						
						12 / 30

M.	Indicatore	Situazione buona	Situazione difettosa	Situazione inaccettabile	Situazione pessima	PUNTI
<b>C3 - AREA CONTENUTO DEL LAVORO - PERSONALE AUSILIARIO</b>						
1	Le mansioni da svolgere sono ben definite e concettuali?	Si, vengono ben definite le zone di lavoro e si sono ben definite le responsabilità	Operazione di lavoro non ben definite e non concettuali	Operazione di lavoro non ben definite e non concettuali	Operazione di lavoro non ben definite e non concettuali	0
2	Il lavoro può procedersi senza interruzioni?	Si, il lavoro procede senza interruzioni	Operazione di lavoro con qualche interruzione	Operazione di lavoro con qualche interruzione	Operazione di lavoro con qualche interruzione	1
3	Lo svolgimento del proprio lavoro garantisce sempre il rispetto un compito alla volta?	Si, sempre	Operazione di lavoro con qualche interruzione	Operazione di lavoro con qualche interruzione	Operazione di lavoro con qualche interruzione	1
4	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, di solito nella giornata di lavoro sono ben definite le zone di lavoro	Operazione di lavoro con qualche interruzione	Operazione di lavoro con qualche interruzione	Operazione di lavoro con qualche interruzione	0
5	C'è compatibilità tra le norme del DS e quelle del DSGA?	Si, sempre	Operazione di lavoro con qualche interruzione	Operazione di lavoro con qualche interruzione	Operazione di lavoro con qualche interruzione	0
6	Le macchine e le attrezzature disponibili sono di facile impiego?	Si, le macchine e le attrezzature sono di facile impiego	Operazione di lavoro con qualche interruzione	Operazione di lavoro con qualche interruzione	Operazione di lavoro con qualche interruzione	1
7	Il carico di lavoro è ripartito equamente tra tutto il personale?	Si, il carico di lavoro è ripartito equamente tra tutto il personale	Operazione di lavoro con qualche interruzione	Operazione di lavoro con qualche interruzione	Operazione di lavoro con qualche interruzione	0
<b>CONTESTO DEL LAVORO - PERSONALE AUSILIARIO - PUNTEGGIO PARZIALE - C3</b>						<b>3 / 74</b>

PUNTEGGIO TOTALE CHECK LIST - ANB-C1+C2+C3 **24**

DATA DI COMPILAZIONE: **14-02-2014** IL GRUPPO DI VALUTAZIONE (fime)

*Stefano...*  
*Stefano...*  
*Stefano...*  
*Stefano...*



ISTITUTO COMPRENSIVO  
"L. BORGOMINI" - LACCAIA (AR)

10 FEB 2017  
8:40:17  
Pagine: 2/2

GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI (per la valutazione dello stesso)

GRUPPO VALUTAZIONE: A. Celli S. Villa

N.	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione ottimale	Situazione d'attesa	Situazione d'insuccesso	PUNTI
1	INVI COMMISSIONE L. 30070 PER PROBLEMI CONNESSI A COMPORTAMENTI O AD ASSENZE RIPETUTE PER MALATTIA	Insegnanti Percorso ATA	0 punti Nessun caso	1 punto 0,5% di casi (1)	2 punti 1% di casi (2)	0
2	RICHESTE DI TRASFERIMENTO PER INCOMPATIBILITÀ CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	Insegnanti Percorso ATA	0 punti Nessun caso	1 punto 0,5% di casi (1)	2 punti 1% di casi (2)	0
3	CLASSE CON PIU' DI 27 ALLEVI	Insegnanti	0 punti Nessun caso	1 punto 0,5% di casi (1)	2 punti 1% di casi (2)	2
4	ESPOSITI DI CLASSI E/O DI GRUPPI PERVENUTI AL DS	Insegnanti Personale ATA	0 punti Nessun caso	1 punto 0,5% di casi (1)	2 punti 1% di casi (2)	0
5	PROCEDIMENTI INTERNI PER SANZIONI DISCIPLINARI	Insegnanti Personale ATA	0 punti Nessun caso	1 punto 0,5% di casi (1)	2 punti 1% di casi (2)	0
6	SEGNALAZIONI PER PROBLEMI CONNESSI A RITARDI O AD ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO PERVENUTE AL DS, AL DIR. AL. NLS O AL. MC (in scadenza)	Insegnanti Personale ATA	0 punti Nessun caso	1 punto 0,5% di casi (1)	2 punti 1% di casi (2)	0

1) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti della sottocategoria  
2) Percentuale calcolata sul totale del personale ATA della sottocategoria  
3) Percentuale calcolata sul totale degli alunni della sottocategoria

N.	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione ottimale	Situazione d'attesa	Situazione d'insuccesso	PUNTI
7	RICHESTE DI SPORTELLI INTERNI PER INCOMPATIBILITÀ CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	Insegnanti Percorso ATA	0 punti Nessun caso	1 punto 0,5% di casi (1)	2 punti 1% di casi (2)	0
8	CLASSE CON STUDENTI CERTIFICATI (per disturbi specifici dell'apprendimento o del linguaggio) CHE NON HANNO L'INCEQUILIBRIO ROSTRICO	Insegnanti	0 punti Nessun caso	1 punto 0,5% di casi (1)	2 punti 1% di casi (2)	0
<b>PUNTEGGIO TOTALE GRIGLIA</b>						<b>2/78</b>

1) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti della sottocategoria  
2) Percentuale calcolata sul totale del personale ATA della sottocategoria  
3) Percentuale calcolata sul totale degli alunni della sottocategoria

NOTE DEL GV:  
NON ENERGO PARTIRE PER FARE AL PRINCIPALE DELLA GRIGLIA

DATA DI COMPLEZIONE: 07/02/2017

IL GRUPPO DI VALUTAZIONE (finale)

*Carlo Villa*  
*Roberto Fogli*  
*Enrico Fiumi*  
*F. Celli*  
*ORR*



N.	ANALISI TORRE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
<b>B - ANEA CONTESTO DEL LAVORO</b>						
1	Il regolamento di lavoro viene rispettato da tutto il personale eccettuato?	Sì, lo sono Molto sempre rispettato da tutti 0 punti	Concorrenza si può a volte scattare per la qualità 2 punti	No, il 50-60% rispetta il DS 1 punto	No, il 20-30% rispetta il DS 0 punti	2
2	Esclusi per l'assegnazione degli incarichi alle classi sono condotti o rispettati?	Sì, sono tutti classificati secondo le posizioni sono sempre rispettati 0 punti	Sì, sono tutti classificati, ma non sempre sono rispettati 1 punto	No, sono tutti classificati, ma spesso non sono rispettati 2 punti	No, non sono classificati, ma spesso non sono rispettati 3 punti	0
3	I "assistenti" relativi all'orario di lavoro sono rispettati?	Non rispettati Possibile sempre 0 punti	Concorrenza si può a volte scattare per la qualità 1 punto	No, il 50-60% rispetta il DS 2 punti	No, il 20-30% rispetta il DS 3 punti	0
4	Le decisioni emesse dal DS sono adeguate?	Sì, sono tutte adeguate 0 punti	Sì, sono tutte adeguate, ma a volte non rispettate 1 punto	No, a volte sono poco adeguate e spesso non rispettate 2 punti	No, sono poco adeguate e spesso non rispettate 3 punti	0
5	I ruoli del personale con funzioni specifiche sono definiti attraverso un'organizzazione delle competenze?	Organizzazione è molto chiara e precisa 0 punti	Sì, anche se "organizzata" non è sempre chiaro e preciso 1 punto	Organizzazione è poco chiara e imprecisa 2 punti	Organizzazione è molto poco chiaro e impreciso 3 punti	0
6	La situazione e le prestazioni per lo svolgimento dei propri lavori sono ben realizzate, coerenti e precise?	Sì, ognuno sa sempre cosa deve fare 0 punti	Concorrenza si può a volte scattare per la qualità 1 punto	No, spesso viale sono incerti e contraddittori 2 punti	No, sono molto incerti e contraddittori 3 punti	0
7	Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono conosciuti?	Sì, sia scritto perché 0 punti	Sì, gli obiettivi definiti per tutti a volte vengono conosciuti 1 punto	No, vengono definiti per alcuni, ma non per tutti 2 punti	No, i obiettivi definiti per alcuni, ma non per tutti 3 punti	0
8	Il DS ascolta il personale e tiene conto di quello che dice?	Sì, lo tutto è prevedibile 0 punti	Sì, ascolta tutti non tutti sempre 1 punto	No, ascolta tutti per alcuni dei problemi 2 punti	No, ascolta alcuni, ma non tutti 3 punti	0
<b>CONTESTO DEL LAVORO - Punteggio parziale: 8</b>						
						2/33

N	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione ottima	PUNTI
<b>C1 - AREA CONTENUTO DEL LAVORO - PERSONALE INDEMNANTE</b>						
1	Che coerenza ed ritmo di lavoro si evidenzia sui criteri di valutazione del rendimento degli allievi?	Si, c'è coerenza e ritmo di lavoro	Caratteristiche in cui coerenza e ritmo di lavoro non sono evidenti	No, non emerge un ritmo di lavoro	Il ritmo di lavoro è irregolare e non coerente con i criteri di valutazione	2
2	I prerequisiti e i messaggi educativi sono coerenti all'interno del CC d.c. Milano?	0 punti Si, c'è coerenza e piena adesione	2 punti Si, c'è coerenza e piena adesione per alcuni aspetti	4 punti No, non emerge un messaggio coerente	0 punti No, non emerge un messaggio coerente	0
3	Il DS appoggia a sostenere il ruolo educativo degli insegnanti?	0 punti Si, il DS appoggia il ruolo educativo degli insegnanti	2 punti Si, il DS appoggia il ruolo educativo degli insegnanti	4 punti No, il DS non appoggia il ruolo educativo degli insegnanti	0 punti No, il DS non appoggia il ruolo educativo degli insegnanti	0
4	All'interno del CC d.c. Milano c'è sostegno reciproco rispetto a soluzioni didatticamente o educativamente difficili?	0 punti Si, c'è sempre grande sostegno e collaborazione	2 punti Caratteristiche in cui il sostegno reciproco è presente	4 punti No, non c'è un sostegno reciproco	0 punti No, non c'è un sostegno reciproco	0
5	Vengono organizzati incontri tra insegnanti e genitori individualmente?	0 punti Si, incontri e incontri individuali	2 punti Si, incontri e incontri individuali	4 punti No, non c'è un incontro con i genitori	0 punti No, non c'è un incontro con i genitori	1
6	Per la formazione delle classi finali, vengono applicati dei criteri condivisi?	0 punti Si, sempre nel rispetto delle norme	1 punto Si, sempre nel rispetto delle norme	2 punti No, c'è una scelta arbitraria	0 punti No, c'è una scelta arbitraria	0
7	Sono previste attività curricolari e di recupero tese a migliorare la competenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?	0 punti Si, sempre nel rispetto delle norme	1 punto Si, sempre nel rispetto delle norme	2 punti No, non c'è un'attività di recupero	0 punti No, non c'è un'attività di recupero	0
8	I cc d.c. Milano forniscono a famiglie e allievi tutte le informazioni che possono rendere più trasparente il processo insegnamento-apprendimento?	0 punti Si, sempre nel rispetto delle norme	1 punto Si, sempre nel rispetto delle norme	2 punti No, non c'è un'informazione	0 punti No, non c'è un'informazione	0
9	Il DS promuove l'attività formativa dell'allievo e l'aggiornamento degli insegnanti?	0 punti Si, sempre nel rispetto delle norme	1 punto Si, sempre nel rispetto delle norme	2 punti No, non c'è un'attività formativa	0 punti No, non c'è un'attività formativa	0
<b>CONTESTO DEL LAVORO - PERSONALE INDEMNANTE - PUNTEGGIO PARZIALE - C1</b>						<b>3,00</b>



PUNTEGGIO FINALE GRIGLI + CHECK LIST	LIVELLO DI RISCHIO		AZIONI DA METTERE IN ATTO
< 50	BASSO - MEDIO/BASSO	X	Ripetere l'intera indagine (Questionari, Griglia e Check List) ogni 3 aa. ss. Intraprendere eventuali azioni formative/informative sullo S.L.C per il personale, nel corso del triennio.
< 110	MEDIO		Ripetere l'intera indagine (Questionari, Griglia e Check List) ogni 2 aa. ss. Effettuare interventi formativi/informativi mirati entro il biennio. Realizzare interventi migliorativi nelle aree che hanno ottenuto un punteggio parziale > 50
> 110	ALTO		Ripetere l'intera indagine (Questionari, Griglia e Check List) ogni ANNO. Effettuare interventi formativi/informativi mirati ogni anno. Realizzare interventi migliorativi nelle aree che hanno ottenuto un punteggio parziale > 50. Effettuare azioni specifiche nei confronti di casi segnalati (testimoni con il D.S. operanti a scuola, supporto del collegio, ecc.)

L'intera attività lavorativa può essere pertanto classificata come a rischio Basso/Medio in quanto il punteggio finale è risultato < 50.

Occorre quindi ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni tre aa.ss. ed effettuare interventi formativi/informativi ogni 3 aa.ss.

Il presente documento di valutazione segue quanto riportato nel D.Lgs. n°81/2008 e s.m.i., in particolare è stato redatto ai sensi dell'Art.28 Comma 1-bis.

La presente valutazione è stata condotta dal Dirigente scolastico coadiuvato dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il coinvolgimento preventivo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

FIGURE	NOMINATIVO	FIRMA
Datore di Lavoro	MAURIZIO BUCCOLERI	<i>Maurizio Buccoleri</i>
Rappr. dei Lav. per la Sicurezza	IGNAZIO CARAMANNO	<i>Ignazio Caramanno</i>
Resp. Serv. Prev. Protezione	GIUSEPPE BENNARDO	<i>Giuseppe Bennardo</i>

Licata, 24/02/2017

