SiRVeSS

Sistema di Riferimento Veneto per la Salute e sicurezza nelle Scuole

XVIII° EVENTO SEMINARIALE SIRVESS 2023

Presentazione nuovo strumento di valutazione Stress LC Metodo operativo di valutazione e gestione (versione 2023)

PADOVA 07/09/2023

Dr.ssa Antonia Ballottin
Gruppo di lavoro regionale stress lavoro correlato
SPISAL AULSS 9 SCALIGERA VERONA

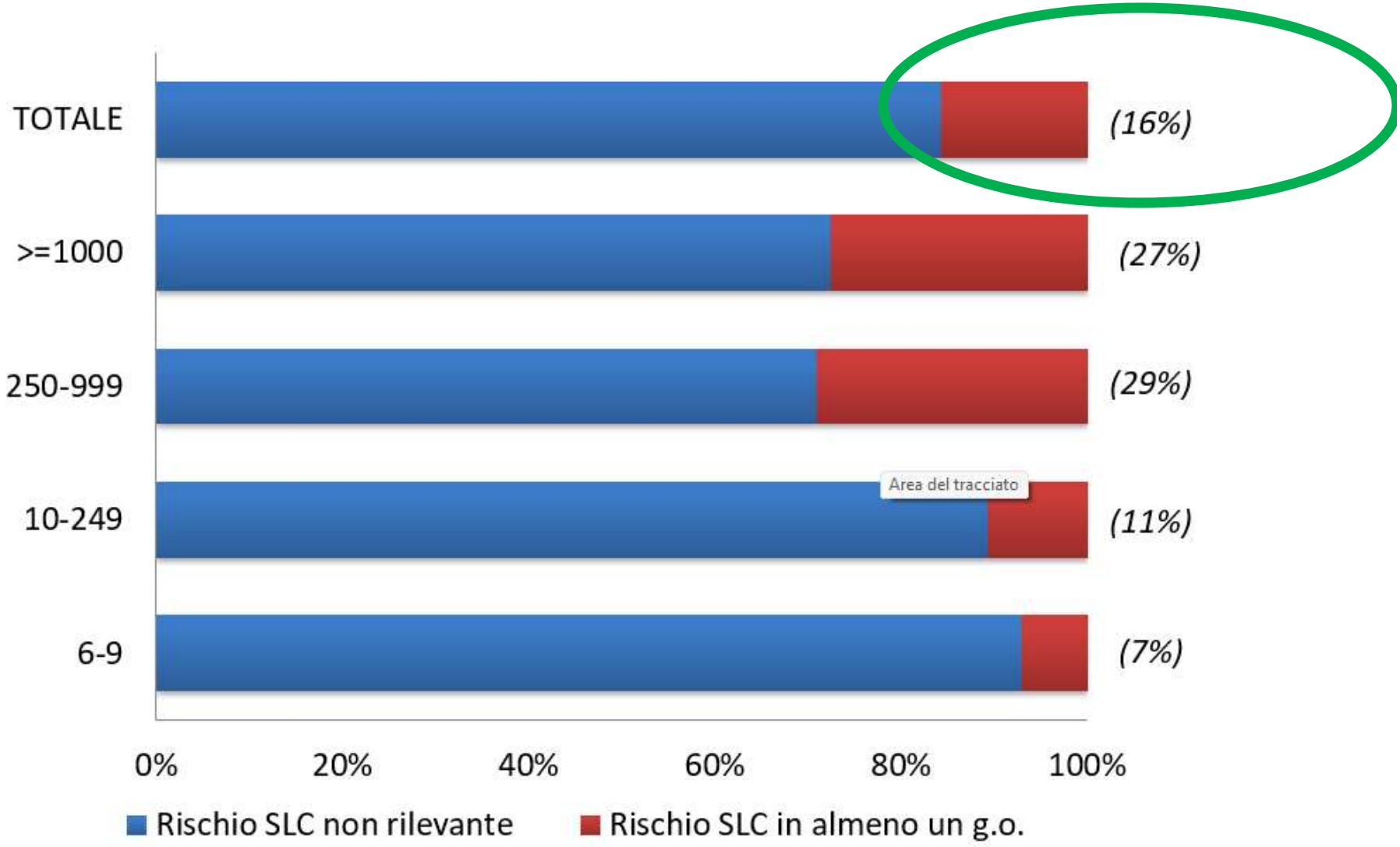
STRESS E STRESS LAVORO CORRELATO

2008 il D. Lgs 81/08 introduce l'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro correlato in tutti gli ambienti di lavoro secondo l'Accordo Quadro Europeo SLC che lo definisce ed identifica fattori e misure di prevenzione

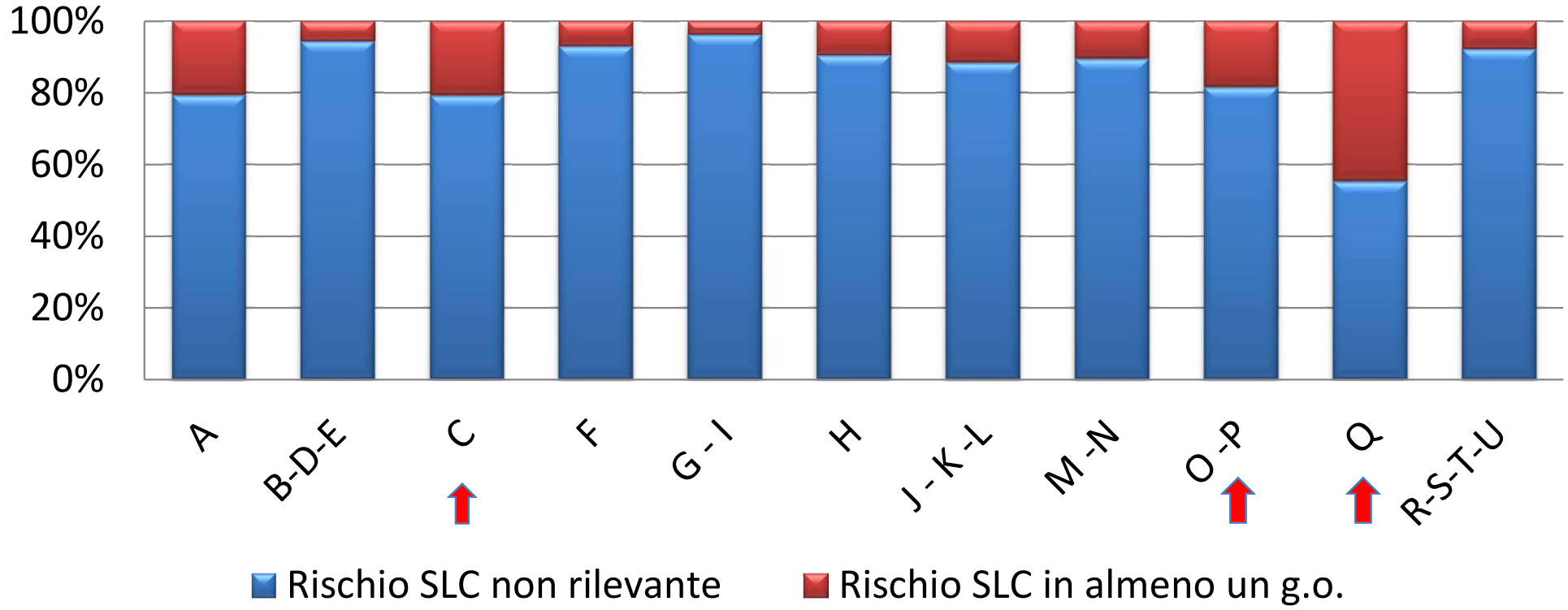
2010 la Commissione Consultiva Permanente SSL detta i criteri minimi con cui deve essere valutato il rischio

2012 Ufficio Scolastico Regionale del Veneto ed il gruppo regionale Spisal pubblica il «Metodo completo per la valutazione e la gestione dei rischi da stress lavoro-correlato (rischi SL-C) in ambito scolastico versione 2-2012»

PIANO NAZIONALE DI MONITORAGGIO E D'INTERVENTO PER L'OTTIMIZZAZIONE DELLA VALUTAZIONE E GESTIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO 2013 - 2015



PIANO NAZIONALE DI MONITORAGGIO E D'INTERVENTO PER L'OTTIMIZZAZIONE DELLA VALUTAZIONE E GESTIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO



A= Agricoltura, silvicoltura e pesca
B-D-E= Attività estrattive, altre attività
C= **Attività manifatturiere**
F= Costruzioni
G-I= Commercio, alloggio, ristorazione
H= Trasporto e magazzinaggio

J-K-L= Informazione e comunicazione. Finanziarie e assicurative. Immobiliari
M – N= Professionali, scientifiche e tecniche. Amministrative e di supporto.
O-P= **Pubblica amministrazione, difesa e istruzione**
Q= Sanità e assistenza sociale
R-S-T-U= Altre attività di servizi

MONITORAGGIO DELLA VALUTAZIONE E GESTIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO NELLE SCUOLE PROVINCIA DI VERONA 2019

	Totale	
Hanno fatto la valutazione dello SLC	**20**	- 100%
Hanno usato check list ISPESL/INAIL	3	- 15%
Hanno usato il metodo “scuole”	17	- 85%
La valutazione preliminare ha individuato un rischio basso SLC	16	- 80%
La valutazione preliminare ha individuato un rischio medio SLC	2	- 10%
La valutazione preliminare non ha individuato un livello di rischio SLC	2	- 10%
Non hanno consultato preventivamente gli RLS/lavoratori	0	0%
Scuole multisito che hanno fatto una valutazione distinta per plessi	3	15%
La valutazione non era articolata per gruppi omogenei o i gruppi omogenei non erano coerenti con l’organizzazione scolastica	4	20%

Hanno fatto la valutazione approfondita	2
Hanno attuato misure di prevenzione specifiche per rischio SLC	1
È stato effettuato un incontro di approfondimento con le figure di riferimento scolastiche	13
È stata richiesta documentazione integrativa	13

ERRORI O NON CONFORMITÀ PIÙ FREQUENTI

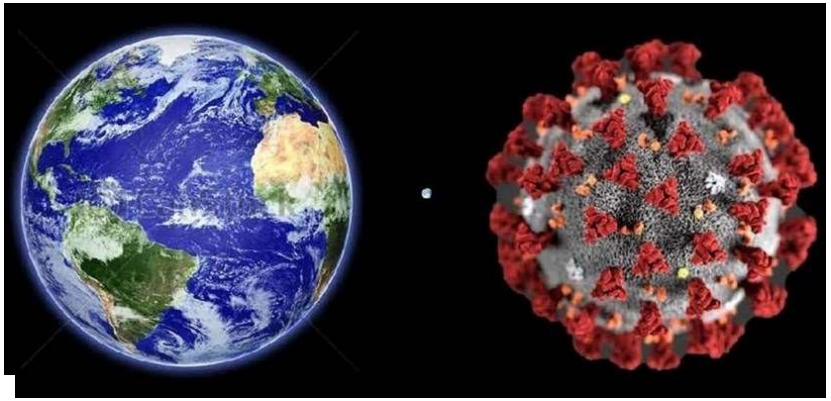
- valutazione condotta senza una formazione specifica sul rischio e sul metodo (in assenza di professionalità competenti)

- suddivisione in gruppi omogenei non congruente con la reale organizzazione scolastica (dato rilevato per 4 scuole);

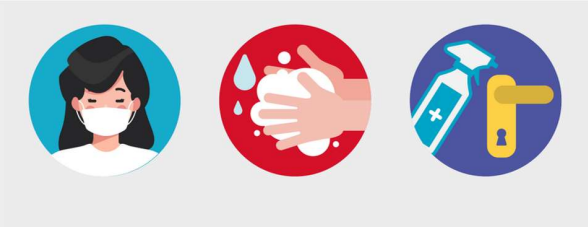
- compilazione “a tavolino” delle check list Ambiente-Contesto-Contenuto con calcolo di un valore medio matematico delle varie check list compilate da un campione rappresentativo del gruppo omogeneo di appartenenza (dato rilevato per 8 scuole);

- mancanza nel documento di:
  - descrizione dell’organizzazione della scuola/sedi/plessi,
  - nominativi/ruoli di chi ha partecipato alla valutazione,
  - dati relativi a eventi sentinella,
  - definizione dei tempi per la realizzazione delle misure di prevenzione/azioni correttive previste anche a fronte di un rischio basso.

2020 PANDEMIA – AGENTE DI CAMBIAMENTO GLOBALE



Modifiche imposte all'organizzazione del lavoro nelle fasi COVID



Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19

LA NECESSITA' DI ADATTAMENTO CONTINUO, L'INCERTEZZA TOTALE (REGOLE, ATTIVITA', MODALITA', RISCHI…) IL TIMORE PER LA PROPRIA SALUTE, IL CORRIDOIO VITA-LAVORO «SPALANCATO»

…

RIPENSARE ALLA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

METODO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

REVISIONE DELLO STRUMENTO

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

ASPETTI DI PROGETTAZIONE, ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL LAVORO,
ED I LORO CONTESTI AMBIENTALI E SOCIALI,
CHE POTENZIALMENTE POSSONO DAR LUOGO A DANNI
DI NATURA PSICOLOGICA, SOCIALE O FISICA

ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO (09/06/2008)

1. 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. 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. non concerne la violenza, le molestie e lo stress post – traumatico

ACCORDO QUADRO EUROPEO
ART.3 – DESCRIZIONE DELLO STRESS E DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

LO STRESS

- può essere accompagnato da disturbi di natura fisica, psicologica o sociale
- è conseguenza del fatto che alcuni non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro
- persone diverse possono reagire differentemente a situazioni simili
- lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita

NON TUTTE LE MANIFESTAZIONI DI STRESS <u>CHE AVVENGONO AL LAVORO</u> POSSONO ESSERE CONSIDERATE COME <u>STRESS LAVORO-CORRELATO</u>

LO STRESS LAVORO CORRELATO

può essere causato da fattori come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, etc.

METODOLOGIA PER LA VALTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE (18/11/2010)

La valutazione si articola in due fasi:

1. VALUTAZIONE PRELIMINARE (necessaria)

Consiste nella valutazione **OGGETTIVA, COMPLESSIVA E PARAMETRICA** di eventi sentinella, contenuto e contesto del lavoro.

2. VALUTAZIONE APPROFONDITA (eventuale)

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 PRELIMINIRARE - NECESSARIA

VALUTAZIONE OGGETTIVA, COMPLESSIVA E PARAMETRICA

- 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.

- Fattori di contenuto del lavoro

- Fattori di contesto del lavoro

NECESSARIO coinvolgere lavoratori e/o RLS/RLST nella rilevazione oggettiva dei fattori di contenuto e di contesto

Caratteristiche stressanti del lavoro (Hacker, 1991)

FATTORI DI CONTENUTO DEL LAVORO	
CATEGORIA	**CONDIZIONI DI DEFINIZIONE DEL RISCHIO**
Ambiente di lavoro ed attrezzature 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, sottoutilizzo delle capacità, incertezza elevata
Carico di lavoro / ritmo di lavoro	Carico di lavoro eccessivo o ridotto, mancanza di controllo sul ritmo, livelli elevati di pressione in relazione al tempo
Orario di lavoro	Lavoro a turni, orari di lavoro senza flessibilità, orari imprevedibili, orari di lavoro lunghi

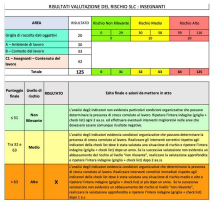
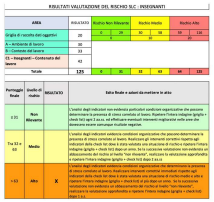
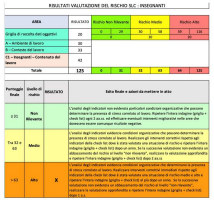
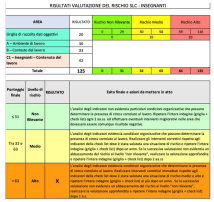
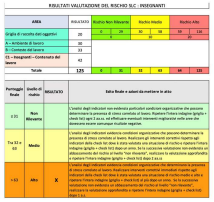
Caratteristiche stressanti del lavoro (Hacker, 1991)

FATTORI DI CONTESTO LAVORATIVO	
CATEGORIA	**CONDIZIONI DI DEFINIZIONE DEL RISCHIO**
Funzione e cultura organizzativa	Scarsa comunicazione, livelli bassi per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi
Ruolo nell'ambito dell' organizzazione	Ambiguità e conflitto di ruolo
Evoluzione della carriera	Incertezza o fase di stasi per la carriera, promozione insufficiente o eccessiva, retribuzione bassa, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
Autonomia decisionale/ controllo	Partecipazione ridotta al processo decisionale, mancanza di controllo sul lavoro (partecipazione)
Rapporti interpersonali sul Lavoro	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto, mancanza di supporto sociale
Interfaccia casa/lavoro	Richieste contrastanti tra casa e lavoro

INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE (18/11/2010)

La valutazione non riguarda i singoli ma GRUPPI OMOGENEI di lavoratori

GRUPPO DI VALUTAZIONE

GRUPPI OMOGENEI	VALUTAZIONE	RISCHIO	GESTIONE
INSEGNANTI 150 persone			AZIONI CORRETTIVE
AMMINISTRATIVI 18 persone			MONITORAGGIO
AUSILIARI 30 persone			AZIONI CORRETTIVE
TECNICI 12 persone			MONITORAGGIO
COORDINATORI DI CLASSE 40 persone			AZIONI CORRETTIVE

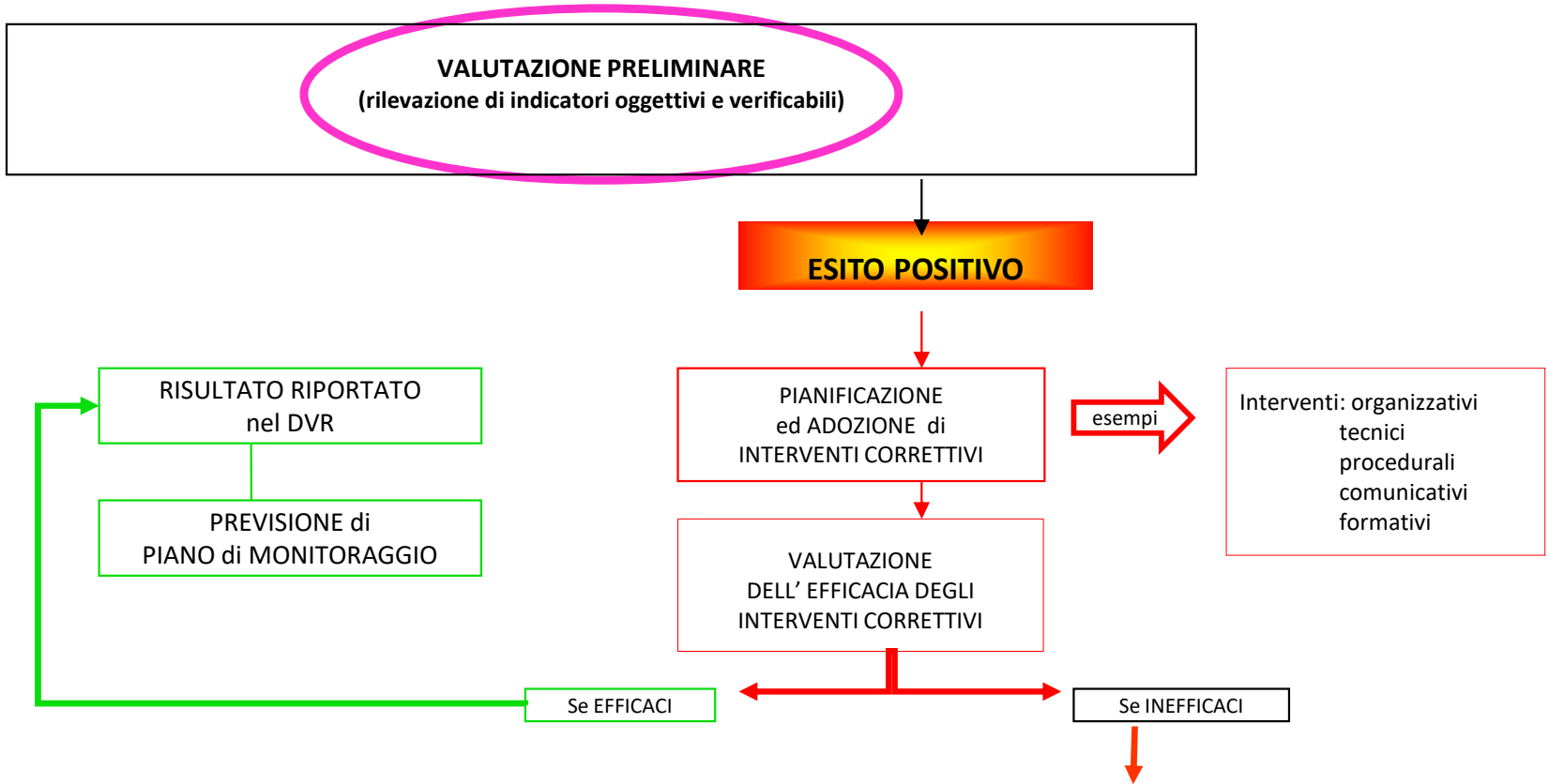
A- QUANDO NON EMERGONO ELEMENTI DI RISCHIO

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

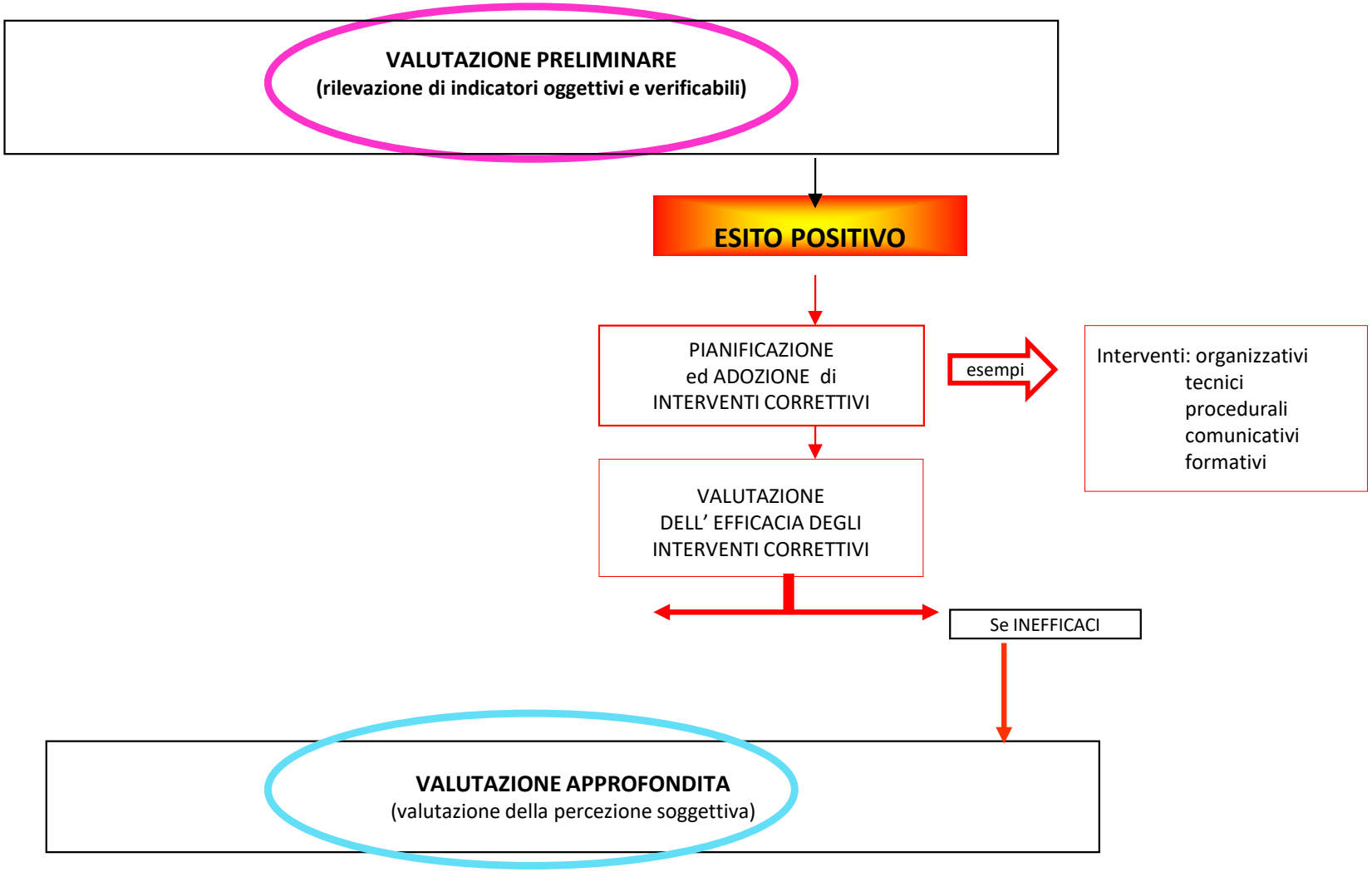
B- NEL CASO IN CUI SI RILEVINO ELEMENTI DI RISCHIO da stress

- **misure organizzative** sull'attività lavorativa (orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti…)
- **misure tecniche** (es. potenziamento degli automatismi tecnologici)
- **misure procedurali** (definizione di procedure di lavoro…)
- **comunicazione**
- **formazione**



C- NEL CASO IN CUI GLI INTERVENTI CORRETTIVI SI RIVELINO INEFFICACI

si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva



LA VALUTAZIONE APPROFONDITA

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori attraverso

- QUESTIONARI
- FOCUS GROUP
- INTERVISTE SEMISTRUTTURATE

} sulle famiglie di fattori/indicatori di contesto e contenuto del lavoro

- Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile coinvolgere un campione rappresentativo di lavoratori.

- Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori,
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.

METODO OPERATIVO DI VALUTAZIONE E GESTIONE (VERSIONE 2023)

- Gruppo Regionale Stress lavoro correlato e Gruppo Regionale SiRVeSS

- 5 incontri specifici gestiti da personale SPISAL e organizzati dai referenti SiRVeSS delle Provincie di Verona, Vicenza e Padova che hanno coinvolto circa 130 persone (ottobre 2022 – maggio 2023)

METODO OPERATIVO 2023

PROGRAMMA EXCEL

I RISCHI DA STRESS LAVORO-CORRELATO NELLA SCUOLA
METODO OPERATIVO DI VALUTAZIONE E GESTIONE (VERSIONE 2023)

PREMESSA

1. IL GRUPPO DI VALUTAZIONE

2. LA CHECK LIST

3. VALUTAZIONE PER GRUPPO OMOGENEO E INDIVIDUAZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO
3.1 RISULTATI INSEGNANTI
3.3 RISULTATI AUSILIARI
3.4 RISULTATI TECNICI
3.5 RISULTATI COORDINATORI

4. PROGRAMMA EXCEL
4.1 Istruzioni
4.2 Intestazione
4.3 Inserimento dati
4.4 Griglia dati oggettivi
4.5 Le check di area
4.6 Risultati
4.7 - Risultati 2

5. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

6. IDENTIFICAZIONE LE AZIONI CORRETTIVE E DI MIGLIORAMENTO

PRINCIPALI MODIFICHE INTRODOTTE
METODO OPERATIVO DI VALUTAZIONE E GESTIONE (VERSIONE 2023)

- i componenti del gruppo di valutazione del rischio
- gli indicatori (formulazione, punteggio e integrazione di nuovi)
- il peso del punteggio degli eventi sentinella, in linea con il metodo INAIL
- l'inserimento di un ulteriore gruppo omogeneo, rappresentato dai coordinatori di classe
- l'individuazione del rischio ogni gruppo omogeneo

- Calcolo automatico eventi sentinella/dati oggettivi
- Possibilità di identificare il rischio anche in assenza di dati oggettivi

GRUPPO DI VALUTAZIONE

La valutazione dei rischi SL-C deve rappresentare una analisi della reale organizzazione del lavoro e, come tale, è opportuno che coinvolga all'interno del **Gruppo di Valutazione** (GV), i seguenti soggetti:

- il dirigente scolastico (DS) o il suo collaboratore
- il direttore dei servizi generali e amministrativi (DSGA)
- il responsabile SPP e un addetto SPP, se il responsabile è esterno
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza temporaneamente sostituito da RSU se in fase di nomina
- il medico competente (se nominato)
- un lavoratore rappresentante per ogni gruppo omogeneo
- il responsabile della Qualità (è opportuno coinvolgerlo se la scuola è certificata)

Se l'istituzione scolastica è suddivisa in più sedi o plessi, si consideri l'opportunità di avere all'interno del GV una rappresentanza di ogni sede (anche organizzando il GV per sottogruppi, ognuno relativo ad un singolo plesso, come risulta evidente dagli esempi riportati più sotto).

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

SCUOLA _____

TIPOLOGIA _____

INDIRIZZO _____

PROVINCIA _____

N° Totale Studenti	
N° Totale Studenti Stranieri	
N° Totale Studenti disabili certificati	
N° Totale Studenti con bisogni educativi specifici	

GRUPPO DI VALUTAZIONE

COGNOME	NOME	RUOLO

DATA _____

LA CHECK LIST

La check list è composta da schede che consentono di valutare eventi sentinella (dati oggettivi), fattori di contesto lavorativo (B) e fattori di contenuto lavorativo (A+C).

Gli eventi sentinella **(SCHEDA DATI OGGETTIVI)** richiedono una compilazione numerica che descrive la presenza nel tempo di alcune condizioni (infortuni, assenze, turnover..)

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

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

C. **Contenuto del lavoro**, indagato per ciascuno dei cinque gruppi omogenei individuati:
   - C1 – insegnanti
   - C2 – amministrativi
   - C3 – ausiliari
   - C4 – tecnici
   - C5 – coordinatori di classe

LA CHECK LIST

SCHEDA	NUMERO INDICATORI	PUNTEGGIO MASSIMO
Griglia di raccolta dati oggettivi	11	116
A – Ambiente di lavoro	8	30
B – Contesto del lavoro	8	33
C1 – Insegnanti – Contenuto del lavoro	10	42
C2 – Amministrativi – Contenuto del lavoro	8	39
C3 – Ausiliari – Contenuto del lavoro	7	33
C4 – Tecnici – Contenuto del lavoro	10	40
C5 – Coordinatori – Contenuto del lavoro	9	42

LA CHECK LIST – ANALISI DATI OGGETTIVI

Gli eventi sentinella **(SCHEDA DATI OGGETTIVI)** richiedono una compilazione numerica che descrive la presenza nel tempo di alcune condizioni (infortuni, assenze, turnover..)

- un valore finale pari a 0, se essa è compresa tra 0 e 29;
- un valore finale pari a 10, se essa è compresa tra 30 e 58;
- un valore finale pari a 20, se essa è compresa tra 59 e 116.

In assenza di dati oggettivi, va inserito il valore 10 (rischio medio) prevedendo, come azione correttiva, la strutturazione di un sistema di raccolta dei dati oggettivi.

LA CHECK LIST – ANALISI DATI OGGETTIVI * ESEMPIO

N.	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione ottimale	Situazione d'allerta	Situazione d'allarme	PUNTI
8	% ASSENZE DA LAVORO	Unica	Diminuito 0 punti	Inalterato 3 punti	Aumentato 6 punti	6
I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola. Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi. Assenze dal lavoro da considerare: es. malattia figlio, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, etc. Non sono da considerare assenze quelle previste per lo sviluppo delle competenze (es. formazione), quelle legate ad agitazioni di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate, quelle relative alla maternità e all'allattamento. Numeratore: è dato dal numero totale di ore lavorative perse dai lavoratori nell'intervallo di tempo considerato. Denominatore: è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori.						
9	% ASSENZE PER MALATTIA	Insegnanti	Diminuiti 0 punti	Inalterati 3 punti	Aumentati 6 punti	6
		Personale ATA	Diminuiti 0 punti	Inalterati 3 punti	Aumentati 6 punti	6
I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola, e verranno aggreganti in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi. Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia Numeratore: è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA) nell'intervallo di tempo considerato. Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA).						

DESCRIZIONE DELL'INDICATORE

MODALITA' DI CALCOLO DEL PUNTEGGIO ATTRIBUITO

LA CHECK LIST EXCEL

DATI OGGETTIVI

Dato Anno Scolastico di rifermento	Valore Insegnanti	Valore Personale ATA
N° Totale lavoratori per sede/plesso		
N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia		
N° Totale di lavoratori Entrati		
N° Totale di lavoratori Usciti		
N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plassi scolastici		
N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC		
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari		
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamente d'Istituto da parte degl alunni		

	AA.SS 2020/2021	AA.SS 2021/2022	AA.SS 2022/2023
Numero lavoratori **INSEGNANTI**			
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**			
Numero infortuni **INSEGNANTI**			
Numero infortuni **PERSONALE ATA**			
Numero ore perse dal lavoro a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**			
Numero ore di lavoro da contratto a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**			
N. di giorni di assenza per malattia **INSEGNANTI**			
N. di giorni di assenza per malattia **PERSONALE ATA**			
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**			
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**			

	N° 1 o 2 plessi assegnati	N° 3 o 4 plessi assegnati	N° 5 plessi assegnati	N° > 5 ples assegnati
Numero lavoratori **INSEGNANTI**				
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**				

L'inserimento dei valori previsti permette il calcolo automatico dei dati oggettivi

in assenza di dati oggettivi va utilizzato il foglio «risultati 2» che inserisce il valore 10 (rischio medio) prevedendo, come azione correttiva, la strutturazione di un sistema di raccolta dei dati oggettivi.

	Indicatore	INSEGNANTI	PERSONALE ATA
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	20,0%	40,0%
2	N. di richieste di trasferimento	15,0%	32,0%
3	N. di richieste di spostamenti interni DI PLESSO SCOLASTICO	4,0%	10,0%
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	3,0%	6,0%
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	5,0%	10,0%
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari PER MANCATO RISPETTO DEL REGOLAMENTO DA PARTE DEGLI ALUNNI	6,0%	12,0%

	Indicatore	Media ultimi 3 anni	Ultimo anno
7	Indici infortunistici **INSEGNANTI**	3,6%	1,0%
	Indici infortunistici **Personale ATA**	5,4%	6,0%
8	Indice generale medio delle assenze dal lavoro **TOTALE**	37,3%	22,0%
9	N. di giorni di assenza per malattia **INSEGNANTI**	23,7%	22,0%
	N. di giorni di assenza per malattia **PERSONALE ATA**	22,1%	22,0%
10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	2,5%	3,0%
	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	2,0%	2,0%

N°	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione Ottimale	Situazione di Allerta	Situazione di Allarme	PUNTEGGIO	NOTE
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		

Si tratta degli invii alla Commissione istituita dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in base all'art. 3, comma 3, del D.M. 12/2/2004 ("Criteri organizzativi dell'assegnazione delle domande agli organismi di accertamento sanitario ...") e all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. Il GV considererà le situazioni per le quali è stata avviata la pratica nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.

INDICARE

LA CHECK LIST – A. AMBIENTE DI LAVORO

RIFERIMENTO: A.S. _____ SEDE/PLESSO: _____

A – AREA AMBIENTE DI LAVORO

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione negativa	PUNTI	NOTE
1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria e presenza di sostanze inquinanti) di tutti gli ambienti è adeguato?	Si, ovunque e in ogni stagione **0 punti**	Si, ma non ovunque e non sempre **1 punto**	No, in diversi ambienti e spesso **2 punti**	No, in quasi tutti gli ambienti e quasi sempre **3 punti**		
Il microclima dell'ambiente di lavoro è ritenuto uno degli elementi più importanti tra quelli che caratterizzano il benessere lavorativo e, specie negli ambienti promiscui e nel lavoro intellettuale, l'elemento cui senz'altro i lavoratori sono più sensibili ed attenti. ***Elementi di giudizio**: valori microclimatici raggiunti nelle situazioni estreme (estate e inverno), frequenza di situazioni di disagio, concomitanza di situazioni negative (ad es. cattive situazioni microclimatiche e affollamento degli ambienti).*							
2	L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	Si, sempre **0 punti**	Si, ma non dappertutto **1 punto**	In molti ambienti no, anche di sera **2 punti**	Quasi ovunque no, anche di sera **3 punti**		***Differenti posizioni, indicazioni di misure correttive…..***
L'illuminazione di un posto di lavoro è data dalla somma di quella naturale, proveniente dalle finestre, e di quella artificiale, sia generale (lampade a soffitto) che localizzata (lampade da tavolo, illuminazione dei punti di lavoro, ecc.). L'illuminazione troppo bassa produce affaticamento visivo, quella troppo alta (compreso il riverbero del sole sugli occhi) produce fastidio, distrazione e rischio di infortunio. ***Elementi di giudizio**: valori d'illuminamento, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio.*							

DESCRIZIONE DELL'INDICATORE

ELEMENTI DA CONSIDERARE PER INDIVIDUARE IL PUNTEGGIO CHE IL GRUPPO DI VALUTAZIONE INTENDE ATTRIBUIRE

LA CHECK LIST – B. CONTESTO LAVORATIVO

RIFERIMENTO: A.S. _____ SEDE/PLESSO: _____

B – AREA CONTESTO DEL LAVORO

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione negativa	PUNTI	Note
1	Il regolamento d'istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico e l'utenza (alunni e famiglie)?	Si, viene tenuto sempre presente da tutti **0 punti**	Generalmente si, ma a volte qualcuno non lo applica **2 punti**	No, c'è chi lo applica e chi no **4 punti**	No, quasi nessuno se ne ricorda **6 punti**		
Una delle principali fonti di disagio lavorativo, evidenziata anche nei focus e nelle interviste effettuate sul tema, è legata alla distanza tra le regole scritte e condivise e i comportamenti reali che vengono praticati, in particolare quando l'impressione che ne trae il lavoratore è che le regole siano state scritte solo per assolvere ad un obbligo formale. ***Elementi di giudizio**: modalità di definizione, aggiornamento e diffusione del regolamento, evidenze e informazioni sul rispetto del regolamento da tutte le componenti scolastiche e dagli allievi.*						
2	I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?	Si, sono condivisi e, quando possibile, rispettati **0 punti**	Si, sono condivisi, ma per vari motivi non sempre rispettati **1 punto**	No, sono condivisi solo in linea teorica **2 punti**	No, non sono condivisi ne rispettati **3 punti**		***Differenti posizioni, indicazioni di misure correttive…..***
Il gruppo classe costituisce, per ogni insegnante, l'oggetto prioritario del proprio lavoro e la parte preponderante del proprio impegno, in termini sia fisici che psicologici; logico quindi che l'insegnante attribuisca a questo aspetto una particolare valenza. ***Elementi di giudizio**: modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di assegnazione degli insegnanti alle classi, modalità per declinare la condivisione dei criteri (Collegio Docenti, Dipartimenti, cc.d.c./team, ecc.).*							

DESCRIZIONE DELL'INDICATORE

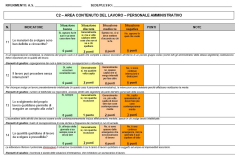
ELEMENTI DA CONSIDERARE PER INDIVIDUARE IL PUNTEGGIO CHE IL GRUPPO DI VALUTAZIONE INTENDE ATTRIBUIRE

LA CHECK LIST – C. AREA CONTENUTO DEL LAVORO

SUDDIVISIONE GRUPPI OMOGENEI

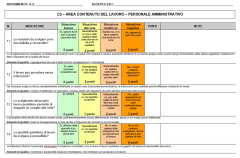
VALUTAZIONE SPECIFICA

LA CHECK LIST – C 1. INSEGNANTI



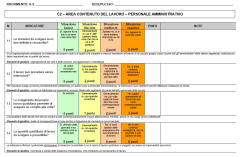
AZIONI CORRETTIVE

LA CHECK LIST – C 2. AMMINISTRATIVI



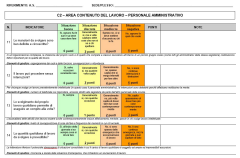
RISCHIO NON RILEVANTE

LA CHECK LIST – C 3. AUSILIARI



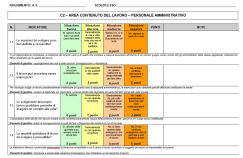
AZIONI CORRETTIVE

LA CHECK LIST – C 4. TECNICI



RISCHIO NON RILEVANTE

LA CHECK LIST – C 5. COORDINATORI



AZIONI CORRETTIVE

RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO - ESEMPIO

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : INSEGNANTI

AREA	RISULTATO	Rischio Non Rilevante		Rischio Medio		Rischio Alto	
Griglia di raccolta dati oggettivi	20	0	29	30	58	59	116
		0		10		20	
A – Ambiente di lavoro	30						
B – Contesto del lavoro	33						
C1 – Insegnanti – Contenuto del lavoro	42						
Totale	**125**	**0**	**31**	**32**	**63**	**64**	**125**

Punteggio finale	Livello di rischio	RISULTATO	Esito finale e azioni da mettere in atto
≤ 31	**Non Rilevante**		L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni 2 aa.ss. ed effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative.
Tra 32 e 63	**Medio**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare gli interventi correttivi rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 2 aa.ss
> 63	**Alto**	**X**	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che determinano la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare interventi correttivi immediati rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio medio e alto e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) al più dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 a.s.

IDENTIFICAZIONE LE AZIONI CORRETTIVE E DI MIGLIORAMENTO

Le criticità che possono emergere dalla lettura dei dati oggettivi e dalla compilazione degli indicatori relativi ad ambiente di lavoro (A), contesto del lavoro (B) e contenuto del lavoro (C1, C2, C3, C4, C5) devono favorire la discussione sulle possibili soluzioni da individuare ed attuare.

Le misure di prevenzione devono essere individuate con la partecipazione degli RLS e/o dei lavoratori, ai sensi dell'Accordo Quadro Europeo del 2004 e dell'art. 50 comma 1 del D. Lgs 81/08 e pianificate attraverso azioni concrete e verificabili nel tempo.

Nel caso in cui non sia possibile intervenire sull'indicatore specifico che risulta carente perché intrinseco all'ambiente o per difficoltà di modifica dell'organizzazione, diventa necessario indicarlo e agire su altre condizioni negative prioritariamente della stessa area, per favorire un migliore bilanciamento della situazione di stress.

RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO MEDIO O ALTO

Se si è adottato il punteggio MEDIO per assenza di dati oggettivi (totali o parziali)

la misura correttiva consiste sempre nello strutturare un sistema di raccolta dei dati per calcolare il rischio

DATI OGGETTIVI

Dato 2023	Numero Insegnanti	Numero Personale ATA
N° Totale lavoratori per sede/plesso		
N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia		
N. di richieste di trasferimento		
N. di richieste di spostamenti interni DI PLESSO SCOLASTICO		
N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC		
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari		
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari PER MANCATO RISPETTO DEL REGOLAMENTO DA PARTE DEGLI ALUNNI		

	AA.SS 2020/2021	AA.SS 2021/2022	AA.SS 2022/2023
Numero lavoratori **INSEGNANTI**			
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**			
Numero infortuni **INSEGNANTI**			
Numero infortuni **PERSONALE ATA**			
Numero di giorni delle assenze **TOTALE (ata + insegnanti)**			
N. di giorni di assenza per malattia **INSEGNANTI**			
N. di giorni di assenza per malattia **PERSONALE ATA**			
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**			
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**			

	N° 1 o 2 plessi assegnati	N° 3 o 4 plessi assegnati	N° 5 plessi assegnati	N° > 5 plessi assegnati
Numero lavoratori **INSEGNANTI**				
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**				

INTERVENTI CORRETTIVI

Se sono stati discussi gli indicatori durante la compilazione delle check list, nelle note potranno essere indicati interventi correttivi specifici

Sono presenti tabelle con possibili misure correttive corrispondenti a ogni indicatore

N	Indicatore	Possibili interventi correttivi
1	Il microclima (temperatura, umidità dell'aria e presenza di sostanze inquinanti) di tutti gli ambienti è adeguato?	• Favorire i ricambi d'aria • Climatizzare i locali • Schermare le finestre • Isolare termicamente le pareti • Montare pellicole riflettenti sulle superfici vetrate • Piantare piante all'esterno • Utilizzare detergenti adeguati • Provvedere ad una manutenzione corretta degli impianti
2	L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	• Potenziare l'illuminazione artificiale • Schermare le lampade fastidiose • Schermare le finestre esposte al sole • Ricollocare i posti di lavoro fissi • Modificare l'orientamento dei posti di lavoro
3	C'è riverbero (rimbombo) nelle aule, negli altri ambienti in cui si fa lezione (palestra, laboratorio) o in mensa?	• Montare pannelli fonoassorbenti • Aggiungere tendaggi o altre superfici assorbenti (suppellettili) • Utilizzare gli ambienti più riverberanti solo con un elevato numero di persone
4	Sono presenti attrezzature/strumenti (pc, lim, fotocopiatrici, stampanti..) adeguati e sufficienti per lo svolgimento del proprio lavoro?	• Predisposizione di inventario delle attrezzature e strumenti di lavoro • Adozione di un registro per la prenotazione delle attrezzature comuni • Aggiornamento del software e manutenzione delle attrezzature
5	Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	• Gestire oculatamente le pulizie • Definire regole comportamentali e di civiltà (per conservare pulite ed in ordine le aule durante le attività) • Gestire attentamente la raccolta differenziata

ISTRUZIONI

1 Nel caso di più plessi duplica il file
2 Per spostarsi fra i fogli di lavoro puoi utilizzare il Menu a destra
3 Per rispondere alle domande utilizza sempre la lettera "X"
4 Non puoi compilare da solo la griglia dati oggettivi : per calcolare i dati devi compilare la tabella del foglio "inserimento dati"
Se non hai i dati oggettivi, utilizza il **foglio Risultati 2**
5 Ogni foglio può essere stampato

INTESTAZIONE
INSERIMENTO DATI
GRIGLIA DATI
A - AMBIENTE
B- CONTESTO
C1 - INSEGNANTI
C2 - AMMIINISTRATIVI
C3 - AUSILIARI
C4 - TECNICI
C5 - COORDINATORI
RISULTATI

RISULTATI 2