

# **Scuola Secondaria di Primo Grado "F. Casavola"**

*Via E. Fermi - 70026 Modugno BARI*

## **INTEGRAZIONE AL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI**

**Valutazione del Rischio Stress Lavoro Correlato**

**D.Lgs. 81/08 integrato dal D.Lgs. 106/09**

<b>INDICE ANALITICO</b>		<b>PAG.</b>
<b>SEZ.1</b>	<b>DICHIARAZIONE DEL DATORE DI LAVORO</b>	3
<b>SEZ.2</b>	<b>DATI ED INFORMAZIONI RELATIVI ALLO STRESS</b>	4
<b>SEZ.3</b>	<b>METODOLOGIA DI VALUTAZIONE ADOTTATA</b>	7
<b>SEZ.4</b>	<b>ANALISI DEL CONTESTO AZIENDALE</b>	8
<b>SEZ.5</b>	<b>COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI</b>	10
<b>SEZ. 6</b>	<b>ANALISI DEGLI INDICATORI VERIFICABILI</b>	11
<b>SEZ. 7</b>	<b>RISULTATI DELLA VALUTAZIONE</b>	16
<b>SEZ.8</b>	<b>PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI</b>	19
<b>SEZ.9</b>	<b>AGGIORNAMENTO DELLA VALUTAZIONE</b>	21
	<b>LEGENDA INDICATORI ORGANIZZATIVI</b>	22

## 1. DICHIARAZIONE DEL DATORE DI LAVORO

Integrazione al Documento di base sulla valutazione dei rischi per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, redatto ai sensi degli Artt. 17, 28 e 29 del D.Lgs 81/08 successivamente modificato ed integrato dal D.Lgs. 106/2009 e sulla base delle indicazioni fornite dall' Accordo Europeo del 08 Ottobre 2004, delle Linee Guida ISPESL 2010 in materia di valutazione dello Stress Lavoro Correlato e del parere favorevole della Commissione Consultiva permanente del 17 Novembre 2010.

Il presente documento viene redatto dalla Direzione Didattica del 2° Circolo Didattico " Giovanni XXIII° " di Triggiano, per tutti i plessi di propria appartenenza, nella persona del suo Dirigente scolastico (datore di lavoro) Dott.ssa Anna Ruggiero, in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione Sig. Sibilio Luigi, e con la collaborazione della società SILEA s.r.l., sentito il Medico Competente dott.ssa Monica Palmisano nominato ed Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza.

**Le valutazioni e gli indicatori aziendali di seguito calcolati, sono avvenute per mezzo delle informazioni fornite dalla segreteria amministrativa.**

Il presente documento comprende:

1. Definizione ed identificazione del rischio stress lavoro correlato
2. Valutazione generale del rischio stress lavoro correlato per la Scuola in oggetto
3. Individuazione di eventuali misure di prevenzione e protezione con le indicazione delle priorità di attuazione.

*Modugno il 16/12/2011*

**Il Dirigente Scolastico  
(Il Datore di Lavoro)**

Dott.ssa Anna Ruggiero

---

**Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**

Sig. Luigi Sibilio

---

**Il Medico Competente**

Dott.ssa Monica Palmisano

  
\_\_\_\_\_

**Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza**

Sig.

---

## 2. DATI ED INFORMAZIONI RELATIVI ALLO STRESS:

Lo stress da lavoro è considerato, a livello internazionale, europeo e nazionale, un problema sia dai datori di lavoro che dai lavoratori.

Lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro. In pratica non tutti i luoghi di lavoro e non tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati.

I rischi di natura psico - sociale sono legati all'ambiente ed alla organizzazione del lavoro ma anche alle interrelazioni tra colleghi, superiori e clienti.

I fattori di rischio, dunque, non sono soltanto le possibili anomale condizioni ambientali, le condizioni microclimatiche, le condizioni illuminotecniche, l'inquinamento indoor, l'inquinamento da rumore, gli arredi e gli strumenti non adeguati, ma anche e soprattutto il dover operare e relazionare con altri essere umani (colleghi, clienti, superiori).

Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme. Nel considerare lo stress da lavoro è essenziale tener conto delle diversità che caratterizzano i lavoratori.

### 2.1 SCOPI DELLA PRESENTE SEZIONE

1. Lo scopo della presente Sezione è quello di migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, attirando la loro attenzione sui sintomi che possono indicare l'insorgenza di problemi di stress da lavoro.
2. L'obiettivo di questa Sezione è anche quello di offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un modello che consenta di individuare e di prevenire o gestire i problemi di stress da lavoro. Il suo scopo non è quello di colpevolizzare (far vergognare) l'individuo rispetto allo stress.

### 2.2 DEFINIZIONI

Lo stress è uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare le distanze rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti. L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine e queste possono essere considerate positive (per lo sviluppo dell'individuo stesso); però, a fronte di una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre, persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili e una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a situazioni simili. Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute. Lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro. Tutte le manifestazioni di stress sul lavoro non vanno considerate causate dal lavoro stesso. Lo stress da lavoro può essere causato da vari fattori quali il contenuto e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, una comunicazione "povera", ecc.

Gli stati di non salute psichica connessi al lavoro, si possono così raggruppare:

- Fatica Mentale,
- Sindrome di Burn out,
- Stress,
- Malattie psicosomatiche.

### 2.3 INDIVIDUAZIONE DELLA PRESENZA DI STRESS

Data la complessità del fenomeno stress, questa Sezione non intende fornire una lista esaustiva dei potenziali indicatori di stress.

Tuttavia:

- un alto assenteismo
- un'elevata rotazione del personale,
- conflitti interpersonali o lamentele frequenti da parte dei lavoratori
- scarsa qualità del lavoro e del prodotto (o servizio) finale

sono alcuni dei sintomi che possono rivelare la presenza di stress da lavoro. L'individuazione di un problema di stress da lavoro può avvenire attraverso un'analisi di fattori quali l'organizzazione e i processi di lavoro:

- pianificazione dell'orario di lavoro,
- grado di autonomia,
- grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.),
- le condizioni e l'ambiente di lavoro (esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.),
- la comunicazione (incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.)
- I fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.)

### 2.4 RESPONSABILITA'

Se il problema di stress da lavoro è identificato, bisogna agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al Datore di Lavoro. Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti con la Consulenza del Medico Competente e del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

E' bene ricordare a tal proposito che in base alla direttiva quadro 89/391 (che ha originato il D.Lgs. 626/94), tutti i datori di lavoro sono tenuti a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Questo dovere riguarda anche i problemi di stress da lavoro in quanto costituiscono un rischio per la salute e la sicurezza.

Tutti i lavoratori hanno il dovere generale di rispettare le misure di protezione decise dal datore di lavoro. I problemi associati allo stress possono essere affrontati nel quadro del processo di valutazione di tutti i rischi, programmando una politica aziendale specifica in materia di stress e/o attraverso misure specifiche mirate per ogni fattore di stress individuato.

## 2.5 MISURE GENERALI DI PREVENZIONE

Al fine di prevenire, eliminare o ridurre i problemi dello stress correlato al lavoro si può ricorrere a varie misure. Queste misure possono essere collettive, individuali o tutte e due insieme. Si possono introdurre misure specifiche per ciascun fattore di stress individuato oppure le misure possono rientrare nel quadro di una politica anti-stress integrata che sia contemporaneamente preventiva e valutabile.

Dove l'azienda non può disporre al suo interno di competenze sufficienti, può ricorrere a competenze esterne in conformità alle leggi europee e nazionali, ai contratti collettivi e alle prassi. Una volta definite, le misure anti-stress queste devono essere riesaminate regolarmente per valutarne l'efficacia e stabilire se utilizzano in modo ottimale le risorse disponibili e se sono ancora appropriate o necessarie.

Queste misure possono comprendere, per esempio:

- misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro;
- la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento;
- l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.

## 3. METODOLOGIA DI VALUTAZIONE ADOTTATA

La metodologia seguita per la Valutazione del Rischio Stress Lavoro Correlato presso la Scuola in oggetto è stata quella proposta dalle Linee Guida Ispesl del 2010.

Tale processo valutativo ha visto la partecipazione, assieme ai Datori di Lavoro, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) del Medico Competente e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

La valutazione del Rischio Stress lavoro correlato è passata attraverso n°6 fasi di seguito sintetizzate:

1. Il primo step è stata la raccolta delle informazioni relative alla scuola (tipologia di scuola, lavorazioni svolte, organigramma gerarchico e funzionale, tipologie contrattuali, presenza del sindacato, lavoratori provenienti da

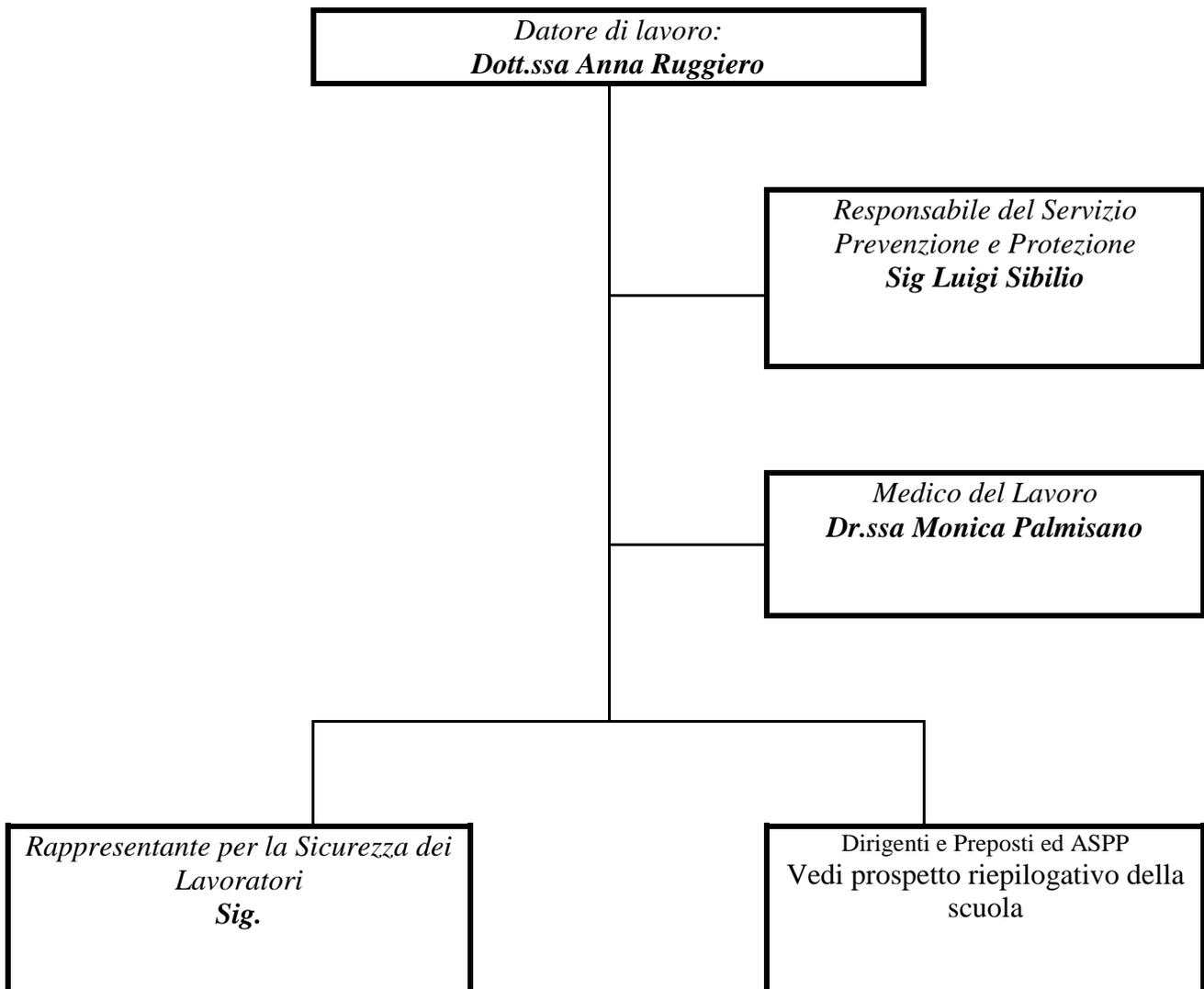
altri paesi, lavoratori assunti ex L. 68/1999, ecc.). Si è costruito il contesto conoscitivo necessario per l'eventuale progettazione dell'intervento valutativo da adottare e per l'interpretazione dei dati che si sono poi acquisiti. Questa fase ha consentito alla scuola di osservare in modo sistematico la propria realtà lavorativa.

2. Il secondo step è stato l'interessamento dei dirigenti/preposti e l'informazione dei lavoratori anche in vista di un loro eventuale coinvolgimento diretto. Le potenziali azioni di miglioramento e/o le misure d'intervento, infatti, hanno successo soltanto in virtù del grado del livello di partecipazione dei lavoratori a tutti i livelli, altrimenti il rischio è quello di aver formalmente soddisfatto un adempimento, bruciando però le reali potenzialità di crescita e miglioramento. Attraverso il sistema informativo in uso (circolari, riunioni, intranet, ecc.) si sono portati i lavoratori a conoscenza dell'indagine, dei motivi e delle relative modalità.
3. Il terzo step è stato quello della indagine vera e propria attraverso la verifica delle check list e attraverso l'analisi degli indicatori verificabili suggeriti dalle Linee Guida Ispesl. In questo caso si è seguita la metodologia per aziende con un numero di dipendenti superiore a n°10 unità.
4. Il quarto step è stato quindi quello della pianificazione degli interventi per eliminare e/o ridurre gli eventuali fenomeni stressogeni rilevati.
5. Il quinto step è stato quello di attuare un sistema di monitoraggio costante dell'adeguatezza delle eventuali misure adottate e delle modalità di attuazione.
6. L'ultimo step è la verifica/aggiornamento del documento di valutazione dei rischi. La valutazione deve essere immediatamente rielaborata in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, ecc. (D.Lgs 81/2008 - art. 29, comma 3). In tutti gli altri casi, non previsti dalla norma, per la verifica/aggiornamento della valutazione si ritiene adeguato un periodo di tempo non superiore a due anni.

## 4. ANALISI DEL CONTESTO AZIENDALE

Presso la scuola in oggetto vengono svolte le attività didattiche nella loro comune accezione.

### 4.1 ORGANIGRAMMA



## **4.2 MANSIONARIO**

**Vedasi documenti in possesso della segreteria amministrativa**

## 5. COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI

La valutazione generale del rischio stress lavoro correlato effettuata presso codesta scuola ha coinvolto in primis, oltre che ovviamente il Datore di Lavoro, tutti i soggetti obbligati (RSPP, Medico Competente ed RLS) in quanto le analisi degli indicatori non hanno necessitato (*dati i risultati ottenuti di seguito esplicitati*) della seconda fase della indagine con coinvolgimento diretto dei lavoratori così come previsto dalle Linee Guida Ispesl 2010.

Nel caso in cui le prossime indagini di verifica ed aggiornamento dovessero far scaturire la necessità di un coinvolgimento diretto di tutti i lavoratori (*o di un loro campione rappresentativo*) in tal caso si provvederà alla loro preventiva informazione mediante riunioni e/o circolari *ad hoc*.

Tali sistemi informativi e di coinvolgimenti dovranno essere sempre preventivamente definiti dal Datore di Lavoro.

In ogni caso, i risultati delle indagini e delle valutazioni dei rischi sono sempre trattati a livello generale ed anonimo negli incontri di Informazione e Formazione così come richiesto dagli Artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

## 6. ANALISI DEGLI INDICATORI VERIFICABILI

DATA COMPILAZIONE – 16/12/2011

MANSIONE/REPARTO - Tutti

### A. AREA INDICATORI AZIENDALI

#### INDICATORI AZIENDALI

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni e più precisamente anno 2009-2010-2011 e sono in valore quelli forniti dalla Segreteria Didattica. (Vedi allegato con i valori puntuali per i diversi indici appresso richiamati in tabella).

N°	INDICATORE	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	PUNTEGGIO	NOTE
1	<b>Indici infortunistici</b>	<b>0</b>	<b>1(*)</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
2	<b>Assenze per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>Tendenzialmente diminuiti</b>
3	<b>Assenze del lavoro</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>Tendenzialmente aumentate</b>
4	<b>% ferie non godute</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>Tendenzialmente aumentate</b>
5	<b>% trasferimenti interni richiesti dal personale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	
6	<b>% rotazione del personale (usciti-entrati)</b>	<b>0</b>	<b>1(*)</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	
7	<b>Procedimenti, sanzioni disciplinari</b>	<b>0</b>	<b>1(*)</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	
8	<b>N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs 81/2008, art. 41 c.2 lett c)</b>	<b>0</b>	<b>1(*)</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	
9	<b>Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni stress al lavoro</b>	<b>0 - No</b>		<b>4 - Si</b>	<b>0</b>	
10	<b>Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento</b>	<b>0 - No</b>		<b>4 - Si</b>	<b>0</b>	
<b>Totale punteggio</b>					<b>5</b>	

*Nota: (\*) gli indicatori con l'asterisco.*

*Nel caso in cui la risposta **INALTERATO** corrisponda a 0, si segna la **X** nella casella **DIMINUITO**. Es: la Azienda ha 0 (zero) infortuni negli ultimi 3 anni. Seguendo le istruzioni si dovrebbe segnare **INALTERATO** perché non ci sono variazioni. In questo caso però, **INALTERATO** indica una condizione non cambiata perché non migliorabile; motivo per cui la **X** si segna su diminuito e non su inalterato.*

*Gli indicatori sono stati calcolati secondo le formule indicate alla Pag. 40 delle Linee Guida Ispepl – Legenda Indicatori Organizzativi che è anche riportata in coda al presente documento.*

INDICATORE	NO	SI
<b>Istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali o segnalazione al Medico Competente di molestia morale protratta da parte di centro specializzato.</b>	<b>0 – NO</b>	<b>Situazione che vincola la valutazione al secondo livello di approfondimento (mediante questionari) dello stress lavoro correlato</b>

## B. AREA CONTESTO DEL LAVORO

B.1 - FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Diffusione organigramma aziendale	0 <b>X</b>	1		0	
2	Presenza di procedure aziendali	0 <b>X</b>	1		0	
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <b>X</b>	1		0	
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <b>X</b>	1		0	
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007	0	1 <b>X</b>		1	
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	0 <b>X</b>	1		0	

<b>7</b>	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	<b>0</b> <b>X</b>	<b>1</b>		<b>0</b>	
<b>8</b>	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	<b>0</b> <b>X</b>	<b>1</b>		<b>0</b>	
<b>9</b>	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	<b>0</b> <b>X</b>	<b>1</b>		<b>0</b>	
<b>10</b>	Presenza di codice etico e di comportamento	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>		<b>1</b>	
<b>11</b>	Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>		<b>1</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						<b>3</b>

**B.2 - RUOLO NELL' AMBITO DELL' ORGANIZZAZIONE**

<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>NOTE</b>
<b>1</b>	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	<b>0</b> <b>X</b>	<b>1</b>		<b>0</b>	
<b>2</b>	I ruoli sono chiaramente definiti	<b>0</b> <b>X</b>	<b>1</b>		<b>0</b>	
<b>3</b>	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>	<b>1-1</b>	<b>0</b>	
<b>4</b>	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>	<b>1-1</b>	<b>0</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						<b>0</b>

**B.3 - EVOLUZIONE DELLA CARRIERA**

<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>NOTE</b>
<b>1</b>	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>		<b>1</b>	
<b>2</b>	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>		<b>1</b>	
<b>3</b>	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>		<b>1</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						<b>3</b>

**B.4 - AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO**

<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>NOTE</b>
<b>1</b>	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>	<b>1-1</b>	<b>0</b>	
<b>2</b>	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	<b>0</b> <b>X</b>	<b>1</b>		<b>0</b>	
<b>3</b>	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	<b>0</b> <b>X</b>	<b>1</b>		<b>0</b>	
<b>4</b>	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	<b>0</b> <b>X</b>	<b>1</b>		<b>0</b>	
<b>5</b>	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1-1</b>	<b>0</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						<b>0</b>

**B.5 - RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0 <b>X</b>	1		0	
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi.	0 <b>X</b>	1		0	
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	0	1	1-1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						<b>0</b>

**B.6 – INTERFACCIA CASA/LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato-mensa aziendale	0	1 <b>X</b>		1	
2	Possibilità di orario flessibile	0 <b>X</b>	1		0	
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0 <b>X</b>	1		0	
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0	1 <b>X</b>		1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						<b>2</b>

*Se il risultato finale è uguale a 0, nella TABELLA FINALE CONTESTO DEL LAVORO alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il valore -1.*

*Se il risultato finale è superiore a 0, nella TABELLA FINALE CONTESTO DEL LAVORO alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il valore 0.*

**C - CONTENUTO DEL LAVORO**

<b>C.1 - AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO</b>						
<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>NOTE</b>
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	0	1 X	1-1	0	
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	0	1 X	1-1	0	
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	0	1 X	1-1	0	
4	Microclima adeguato	0 X	1		0	
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	0 X	1		0	
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	0	1 X	1-1	0	
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0 X	1		0	
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	0	1 X	1-1	0	
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0 X	1		0	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0	1 X	1-1	0	
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0 X	1		0	
	Esposizione a radiazioni ionizzanti	0	1 X	1-1	0	

	Esposizione a rischio biologico	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>	<b>1-1</b>	<b>0</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						<b>0</b>

**C.2 – PIANIFICAZIONE DEI COMPITI**

N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
<b>1</b>	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>	<b>1-1</b>	<b>0</b>	
<b>2</b>	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>		<b>1</b>	
<b>3</b>	E' presente un lavoro Caratterizzato da alta monotonia	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>	<b>1-1</b>	<b>0</b>	
<b>4</b>	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>	<b>1-1</b>	<b>0</b>	
<b>5</b>	Chiara definizione dei compiti	<b>0</b> <b>X</b>	<b>1</b>		<b>0</b>	
<b>6</b>	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>		<b>1</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						<b>2</b>

<b>C.3 – CARICO DI LAVORO/RITMO DI LAVORO</b>						
<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>NOTE</b>
<b>1</b>	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	<b>0</b> <b>X</b>	<b>1</b>		<b>0</b>	
<b>2</b>	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	<b>0</b> <b>X</b>	<b>1</b>	<b>1-0</b>	<b>1</b>	
<b>3</b>	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>	<b>1-1</b>	<b>0</b>	
<b>4</b>	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>	<b>1-1</b>	<b>0</b>	
<b>5</b>	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	<b>0</b> <b>X</b>	<b>1</b>	<b>1-0</b>	<b>1</b>	
<b>6</b>	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>	<b>1-1</b>	<b>0</b>	
<b>7</b>	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>	<b>1-1</b>	<b>0</b>	
<b>8</b>	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>	<b>1-1</b>	<b>0</b>	
<b>9</b>	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>	<b>1-1</b>	<b>0</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						<b>2</b>

**C.4 – ORARIO DI LAVORO**

<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>NOTE</b>
<b>1</b>	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>	<b>1-1</b>	<b>0</b>	
<b>2</b>	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	<b>0</b> <b>X</b>	<b>1</b>	<b>1-0</b>	<b>1</b>	
<b>3</b>	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>	<b>1-1</b>	<b>0</b>	
<b>4</b>	La programmazione dell'orario varia frequentemente	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>	<b>1-1</b>	<b>0</b>	
<b>5</b>	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	<b>0</b> <b>X</b>	<b>1</b>		<b>0</b>	
<b>6</b>	E' presente il lavoro a turni	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>	<b>1-1</b>	<b>0</b>	
<b>7</b>	E' abituale il lavoro a turni notturni	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>	<b>1-1</b>	<b>0</b>	
<b>8</b>	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	<b>0</b>	<b>1</b> <b>X</b>	<b>1-1</b>	<b>0</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						<b>1</b>

## 7. RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

### Tabelle di confronto.

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		0-25%		25-50%		50-100%	
INDICATORI AZIENDALI(*)		0	10	11	20	21	40
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	5	0		2		5	

CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		0-25%		25-50%		50-100%	
Funzione e cultura organizzativa	3	0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	3	0	1	2		3	
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	0	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	0	1	2		3	
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro(*)	0						
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	6	0	8	9	17	18	26

(\*) se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -1.  
Se superiore a 0, inserire il valore 0.

CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		0-25%		25-50%		50-100%	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	0	0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti	2	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	2	0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro	1	0	2	3	5	6	8
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	5	0	13	14	25	26	36

*I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.*

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	6
CONTENUTO DEL LAVORO	5
INDICATORI AZIENDALI *	0
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>11</b>

*Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 e 10, si inserisce nella tabella finale il valore 0*

*Se il risultato del punteggio è compreso tra 11 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore 2*

*Se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore 5*

### Tabelle di lettura finale: totale punteggio rischio

DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
0	17	RISCHIO BASSO 25% 11	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.
18	34	RISCHIO MEDIO 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Monitoraggio annuale degli indicatori. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessaria la somministrazione di questionari soggettivi.
35	67	RISCHIO ALTO + di 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento.

L'analisi eseguita ha potuto evidenziare che ad oggi, non vengono evidenziati elementi stressogeni evidenti in quanto il punteggio finale ottenuto attraverso la check list utilizzata è stato pari al valore "11" indicato come valore rientrante nella fascia di rischio "Basso" dalla tabella di lettura finale della Check List utilizzata

Dunque può supporre che l'organizzazione Scolastica non favorisca, ad oggi, la presenza di fattori Stressogeni.

La presente valutazione deve comunque essere ripetuta periodicamente (*almeno una volta ogni 2 anni*) con la collaborazione del Medico Competente e di altri eventuali consulenti (es. psicologi del lavoro).

## 8. PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI

Alla luce del risultato ottenuto e considerando che, come già specificato nel paragrafo precedente, non appaiono ad oggi evidenti fattori stressogeni all' interno dell' ambiente di lavoro valutato.

Nello specifico, però, alcuni indicatori parziali hanno fornito risultati medio/alti (*facendo riferimento al singolo indicatore!*).

Tali indicatori sono:

### INDICATORI AZIENDALI

1. Indici infortunistici: tendenzialmente aumentati nel triennio analizzato
2. Indice di assenze per malattia: tendenzialmente diminuiti nel triennio analizzato
3. Indice di assente per motivi personali: tendenzialmente aumentati nel triennio analizzato

### AREA CONTESTO DEL LAVORO

1. Funzione e cultura organizzativa: punteggio = 5 (rischio medio)
2. Evoluzione della carriera: punteggio = 2 (rischio medio)

Per quanto concerne gli indici infortunistici, assenze per malattia ed assenze per motivi personali, al fine di ridurre tendenzialmente gli stessi, è auspicabile approfondire gli aspetti informativi in materia di procedure di lavoro e modalità di svolgimento degli stessi, individuando, illustrando ed eliminando quindi tutti i comportamenti potenzialmente pericolosi.

Per quanto concerne la "funzione e cultura organizzativa", così come la "evoluzione della carriera", non si considerano possibili misure di miglioramento concrete in quanto tali meccanismi non dipendono dalla autonomia decisionale interna della Scuola, bensì da regolamenti più generali della Pubblica Amministrazione e dei Ministeri di riferimento.

Alla luce di tali considerazioni la Direzione Scolastica si deve comunque e sempre impegnare inoltre, nel:

1. **Comunicare e chiarire sempre e preventivamente a ciascun lavoratore il proprio ruolo e le proprie responsabilità.**
2. **Definire sempre preventivamente ed in modo chiaro ed univoco, le gerarchie aziendali.**
3. **Definire sempre preventivamente ed in modo chiaro ed univoco i turni e gli orari di lavoro.**
4. **Non sovraccaricare mai il lavoratore di compiti e responsabilità e non affidargli attività non rientranti nelle proprie mansioni.**
5. **Rispettare sempre gli accordi dei singoli contratti di lavoro.**

6. **Affidare sempre compiti e responsabilità solo previa adeguata informazione, formazione ed addestramento tenendo conto delle particolari attività svolte (contatto con sostanze pericolose, utilizzo di macchinari complessi, etc...).**
7. **Effettuare sempre una azione di informazione e coinvolgimento (lì dove necessario e possibile) nei confronti di tutti i soggetti interessati.**

## 9. AGGIORNAMENTO DELLA VALUTAZIONE

La presente valutazione dovrà essere immediatamente rielaborata in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, ecc. (D.Lgs 81/2008 - art. 29, comma 3).

In tutti gli altri casi, non previsti dalla norma, per la verifica/aggiornamento della valutazione si ritiene adeguato un periodo di tempo non superiore a n°2 anni.

### LEGENDA INDICATORI ORGANIZZATIVI

#### % Assenze dal lavoro

S'intendono le condizioni sotto elencate:

- permessi retribuiti
- permessi per malattia
- periodi di aspettativa per motivi personali
- assenze ingiustificate
- mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.)

Non si considera assenza la non presenza legata ad agitazione di carattere sindacale quali scioperi ed assemblee autorizzate.

Formula di calcolo:  $[\text{Num. ore lavorative perse} / \text{Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto}] \times 100$

#### % Ferie non godute

Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione.

Formula di calcolo:

$[\text{Num. di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate} - \text{Num. di giorni di ferie usufruite}] \times 100$

#### % Trasferimenti interni richiesti dal personale

Per trasferimento di personale si intende il passaggio di un dipendente da una "Unità Funzionale" interna all'impresa ad un'altra. Tale tipo di trasferimento di solito è teso a coniugare le esigenze personali dei dipendenti con quelle delle Unità Funzionali.

Formula di calcolo:

$[(\text{Num. richieste (*) di trasferimento} / \text{Num. trasferimenti avvenuti}) / \text{Num. totali lavoratori}] \times 100$

(\*) Per richieste intendiamo tutte quelle pervenute includendo quelle accettate e quelle non accettate.

#### % Rotazione del personale (usciti-entrati)

Con questo indicatore s'intende il ciclo di rinnovo o la sostituzione del personale, cioè la misura del tasso in cui una data impresa incrementa o perde il proprio personale. La velocità di rotazione/ricambio (in inglese turnover) può essere alta, quando vengono assunte diverse persone nuove in azienda e ne escono altrettante. Bassa quando il ciclo di assunti-dimessi è minore.

Secondo Schlesinger and Heskett, 1991, quando si fa un esame dei costi (sia quelli reali, come il tempo speso per reclutare una nuova risorsa, sia i costi di opportunità, come la perdita di produttività), il costo del ricambio/rotazione/turnover di un lavoratore è stato stimato essere fino al 150% del pacchetto remunerativo del lavoratore.

Formula di calcolo:  $[(\text{Num. Lavoratori usciti} + \text{Num. Lavoratori entrati}) / \text{Num. totali lavoratori}] \times 100$