ISTITUTO DI ISTRUZIONE SUPERIORE "G. BROTZU"
LICEO SCIENTIFICO e LICEO ARTISTICO
Via Pitz'e Serra – 09045 – Quartu Sant'Elena
Tel. 070 868053 – cais017006@istruzione.it – http://liceoscientificoartisticobrotzu.edu.it/

ISTITUTO DI ISTRUZIONE SUPERIORE " G. BROTZU"
LICEO SCIENTIFICO e LICEO ARTISTICO
Via Pitz' e Serra – 09045 – Quartu Sant' Elena

RELAZIONE SULLA VALUTAZIONE DEI RISCHI COLLEGATI ALLO STRESS LAVORO-CORRELATO

(Art. 28 comma 1 del Decreto Legislativo 81/08:testo unico sicurezza con riferimento all'accordo europeo dell'8 ottobre 2004)

Documento unico formato da n. 64 pagine

Data di emissione: 8 gennaio 2024

RSPP: ING. GIANMAURO FRAU

FRAU
GIANMAURO
15.01.2024
17:06:17
GMT+00:00

La presente relazione di valutazione di rischio stress lavoro correlato è parte integrante del Documento di Valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 art. 28.

DATI IDENTIFICATIVI DELLA SCUOLA

SCUOLA	**ISTITUTO DI ISTRUZIONE SUPERIORE "G. BROTZU"**
DIRIGENTE SCOLASTICO	Prof. Giovanni Gugliotta
COLLABORATORE VICARIO	Prof. Gianmauro Frau
RESPONSABILE DELLA SICUREZZA	Ing. Gianmauro Frau
MEDICO COMPETENTE	Dott. Salvatore Usai
RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA	Gino Argiolas
SEDE CENTRALE	Via Pitz'e Serra – Quartu Sant'elena
TELEFONO	070 868053
SEDE STACCATA SCIENTIFICO	Via Pitz'e Serra – Quartu Sant'elena
SEDE STACCATA ARTISTICO	Via Monsignor Angioni N. 1 – Quartu Sant'elena

Lo stress legato al lavoro è uno dei principali rischi del lavoro nel settore educativo. Lo stress relativo all'insegnamento è ben superiore a quello di cui si parla per il lavoro nell'industria, nei servizi e nella società in genere. Ma non sono solo gli insegnanti che soffrono di stress, anche gli altri lavoratori del settore, come i collaboratori scolastici e il personale tecnico e amministrativo.

Questo documento esamina sia le cause dello stress da lavoro nel settore educativo, sia possibili maniere di affrontare il problema.

INTRODUZIONE

Per quanto ci siano molte diverse occupazioni nel settore educativo, l'insegnamento è identificato come un lavoro particolarmente stressante. Lo stress tra gli insegnanti è causa di malattia e di abbandono della professione. Uno studio tedesco classifica l'insegnamento tra le occupazioni a più alto rischio per la salute mentale, con gli insegnanti di sostegno per disabili e gli insegnanti di corsi professionali segnalati come maggiormente a rischio.

Nel settore educativo lo stress legato al lavoro dovrebbe essere combattuto alla fonte con una strategia integrata che:

- ✓ identifichi le possibili fonti di stress da lavoro e le soggiacenti cause (se dipendono dall'ambiente di lavoro o le modalità di organizzazione del lavoro o il comportamento dei colleghi, degli studenti, dei genitori);
- ✓ esamini il potenziale impatto dello stress legato al lavoro;
- ✓ lavori con i dipendenti per identificare e sviluppare soluzioni mirate;
- ✓ lavori con i dipendenti per incrementare quelle soluzioni e verificarne l'efficacia.

LO STRESS LEGATO AL LAVORO

Lo stress legato al lavoro si verifica quando le richieste provenienti dall'ambiente di lavoro eccedono le capacità dei lavoratori di affrontarle e controllarle. Non è una malattia, ma può indurre cattiva salute fisica e mentale. Lo stress legato al lavoro è sintomo di un problema organizzativo, non di una debolezza individuale.

La definizione della Commissione Europea stabilisce che lo stress legato al lavoro è uno "schema di reazione emotiva, cognitiva, comportamentale e psicologica agli aspetti conflittuali e nocivi dei contenuti del lavoro, dell'organizzazione del lavoro, dell'ambiente di lavoro. Lo stress è causato da una scarsa corrispondenza tra il nostro ruolo al lavoro e fuori dal lavoro e dal non avere un ragionevole grado di controllo sul nostro lavoro e sulla nostra vita".

Lo stress legato al lavoro è un problema che presente varie sfaccettature, può essere legato alle caratteristiche organizzative, fisiche, sociali del lavoro e dell'ambiente di lavoro. Pertanto è necessario valutare tutti gli aspetti del lavoro che possono condurre allo stress, incluso l'equipaggiamento e l'ambiente fisico e sociale. Nel settore educativo, lo stress da lavoro è spesso legato a violenza, bullismo (mobbing), persecuzione e comportamento inaccettabile degli studenti.

La violenza sul lavoro si verifica in ogni caso in cui una persona è maltrattata, minacciata o aggredita e vengono messi in pericolo la sua sicurezza, la sua salute, il suo benessere e le sue prestazioni lavorative. Il caso copre l'insulto, le minacce, le aggressioni fisiche e psicologiche, ad opera di chiunque contro una persona al lavoro. I lavoratori del settore educativo sono maggiormente a rischio di violenza quando il loro lavoro implica:

- ✓ operare direttamente con studenti e/o genitori
- ✓ lavorare a tarda ora da soli
- ✓ fare visite fuori dal posto di lavoro o a casa
- ✓ lavorare con bambini con particolari bisogni.

Il bullismo (traduzione italiana = prepotenze) è un comportamento irragionevole ripetuto, diretto ad un lavoratore o ad un gruppo di lavoratori che crea un rischio per la salute e la sicurezza. In questo contesto "comportamento irragionevole" significa comportamento che una persona ragionevole, in simili circostanze, considererebbe persecutorio, umiliante, teso a danneggiare e minaccioso. "Rischio per la salute e la sicurezza" indica rischio per la salute fisica e mentale del dipendente.

LE FONTI DELLO STRESS DA LAVORO PER IL PERSONALE SCOLASTICO

Gli insegnanti non sono gli unici lavoratori del settore educativo, ma sono forse i più visibili e sono disponibili informazioni su ciò che causa in loro stress da lavoro.

Uno studio considerava gli insegnanti tra i gruppi occupazionali soggetti a maggiore stress. In tale studio, il principale e quasi unico motivo di stress era la mancanza di disciplina ed il comportamento di disturbo da parte degli alunni. Nella ricerca sullo stress lavoro-correlato pubblicata nel 2000 da Cox e Griffiths per l'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro si identificano varie fonti di stress per gli insegnanti. Tra esse le più comunemente citate sono problemi sorti dall'organizzazione della scuola e del lavoro, mancanza di cooperazione e supporto, mancanza di addestramento e di opportunità di carriera e la natura del lavoro, inclusa la situazione nella classe, pesante superlavoro e alunni irresponsabili.

Un'indagine del sindacato insegnanti ha trovato i seguenti 5 principali motivi di stress:

1. Carico di lavoro/intensità del lavoro

2. Sovraccarico del ruolo
3. Aumento del numero di alunni per insegnante
4. Inaccettabile comportamento degli alunni
5. Cattiva conduzione della scuola/ mancanza di supporto da parte della dirigenza.

LEGISLAZIONE

La direttiva del 12 giugno 1998 si occupa del settore educativo e pone in essere la struttura per prevenire lo stress da lavoro. La direttiva, che è stata convertita in legge in tutti gli stati membri, presenta un certo numero di requisiti chiave:

- ✓ i datori di lavoro devono valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Alla luce dei risultati ottenuti con la valutazione, i datori di lavoro devono assumere i provvedimenti necessari a prevenire il rischio occupazionale;
- ✓ ogni datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori in ogni aspetto relativo al loro lavoro, inclusi gli aspetti psicologici;
- ✓ i lavoratori hanno diritto di essere consultati dal datore di lavoro;
- ✓ i lavoratori hanno diritto di essere addestrati in materia di salute e sicurezza;
- ✓ i lavoratori sono anche tenuti alla cooperazione in materia di salute e sicurezza e all'osservanza delle misure preventive.

Nel 2004 le parti sociali europee hanno firmato un accordo di massima sullo stress legato al lavoro e nel 2007 hanno siglato un altro accordo sulla prevaricazione e la violenza sul lavoro, con l'obiettivo di incrementare il livello di consapevolezza e di comprensione da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti ed hanno prodotto un quadro di riferimento per occuparsi di questi aspetti psicologici, persecuzione sul posto di lavoro e violenza. L'accordo fornisce le linee essenziali per identificare, prevenire e gestire i problemi della prepotenza e della violenza sul lavoro.

GESTIRE LO STRESS LEGATO AL LAVORO

Tutte le persone coinvolte nel processo educativo, inclusi insegnanti, alunni, genitori, amministratori e professionisti della sicurezza e della salute hanno un ruolo da rivestire nel contrastare lo stress da lavoro. Gestire lo stress al lavoro richiede un approccio sistematico, che include la valutazione dei rischi e una continua valutazione.

L'azione contro lo stress legato al lavoro dovrebbe consistere in:

- ✓ mirare alla prevenzione dello stress da lavoro
- ✓ valutare i rischi dello stress da lavoro
- ✓ prendere iniziative atte a prevenire il danno

- ✓ porre in essere sistemi per occuparsi delle questioni legate allo stress

Dovrebbero essere introdotti mutamenti organizzativi ed istituzionali per affrontare lo stress legato al lavoro, seguendo i successivi sette gradini:

1. portare a termine l'analisi del rischio
2. intraprendere una pianificazione completa di azioni preventive
3. combinare le misure tese al miglioramento del lavoro con quelle intese a migliorare la situazione dei lavoratori
4. introdurre le soluzioni adatte allo specifico contesto
5. usare un appropriato aiuto esterno di esperti
6. stabilire un dialogo sociale efficace, di collaborazione e coinvolgimento dei lavoratori
7. prendere consistenti misure preventive ed assicurarsi il supporto di dirigenti di grado superiore.

Una gestione difettosa ed insufficiente dei fattori di rischio nello stress da lavoro può avere importanti conseguenze sulla qualità del servizio fornito agli studenti, nonché sulla salute dei lavoratori. La guida della dirigenza, una buona organizzazione del lavoro, un clima di lavoro positivo che incoraggia il rispetto e la dignità, una comunicazione chiara tra lavoratori e supervisori/colleghi sono essenziali per ridurre il rischio di stress legato al lavoro.

FATTORI DI RISCHIO PER LO STRESS LEGATO AL LAVORO

- ✓ la cultura di un'organizzazione e come percepisce lo stress
- ✓ le richieste fatte ai lavoratori, come il superlavoro
- ✓ il controllo che i lavoratori hanno sul proprio lavoro
- ✓ le relazioni sul posto di lavoro, come l'incidenza del bullismo
- ✓ mancanza di cambiamento nella gestione
- ✓ mancanza di chiarezza nel ruolo dei lavoratori
- ✓ mancanza di supporto da parte dei colleghi
- ✓ inadeguate misure di addestramento
- ✓ incapacità di tener conto delle differenze individuali

VALUTARE I RISCHI NEL SETTORE EDUCATIVO

I datori di lavoro per legge sono obbligati a portare a termine un'effettiva valutazione dei rischi ed una valutazione dei rischi nella scuola ed in altri istituti educativi dovrebbe considerare la presenza di rischi di natura psicologica, in particolare lo stress da lavoro, il bullismo, la violenza. A seconda

degli aspetti particolari che ogni scuola fronteggia, ci potrà essere bisogno di approcci differenti ma complementari per lo stress legato al lavoro, la violenza ed il comportamento inaccettabile degli alunni.

Una valutazione dei rischi è un attento esame di ciò che potrebbe far del male alla gente sul posto di lavoro, che permette al datore di lavoro di soppesare se sono state prese sufficienti precauzioni o c'è bisogno di fare di più per prevenire i danni. Una valutazione dei rischi comporta l'identificazione dei fattori di rischio presenti e poi una stima della portata del rischio, tenendo conto delle precauzioni esistenti. Il risultato di un'appropriata valutazione dei rischi dovrebbe rivelare i passi da intraprendere per proteggere la salute dei lavoratori.

I LAVORATORI INTERESSATI ALLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

La valutazione dei rischi interessa tutti i lavoratori della scuola, inclusi insegnanti, personale amministrativo, assistenti tecnici, collaboratori scolastici siano essi impiegati a tempo determinato o indeterminato. La valutazione dei rischi, in questa prima fase non coinvolge gli alunni ed i visitatori della scuola, che sono direttamente o indirettamente a rischio di incidenti.

La valutazione dei rischi tiene conto delle differenze tra i lavoratori, di genere, d'età o di disabilità. Per esempio il personale più giovane può avere meno esperienza, il che può contribuire allo stress da lavoro. Diverse misure preventive possono essere richieste per questi gruppi di lavoratori. Il lavoro, la sua organizzazione, le attrezzature usate dovrebbero adattarsi al lavoratore, non il contrario. Tale principio è insito nella legislazione dell'Unione Europea.

I lavoratori con disabilità dovrebbero essere considerati separatamente nel processo di valutazione dei rischi. Per esempio gli individui disabili possono essere soggetti a prepotenze, che possono condurre allo stress da lavoro. La consultazione con i lavoratori disabili è essenziale per assicurarsi che la valutazione dei rischi sia appropriata. La lavoratrice incinta richiede pure una specifica valutazione.

AZIONI PER AFFRONTARE LO STRESS DA LAVORO IN CAMPO EDUCATIVO

Dal momento che lo stress legato al lavoro può avere molti fattori causali ed effetti diversi, un approccio onnicomprensivo alla prevenzione risulta il più efficace, essendo guidato dalla cooperazione tra dirigenti, lavoratori, alunni, genitori, gruppi ed organizzazioni comunitarie. Bisognerebbe focalizzare l'azione non soltanto sull'ambiente di lavoro inteso in senso fisico e sociale, ma anche sulla gestione delle lezioni, sull'addestramento del personale, sull'organizzazione del lavoro nell'istituto educativo. L'impegno del dirigente è essenziale.

Per una prevenzione dello stress consistente ed efficace deve essere effettuato un programma esauriente di gestione del rischio che consiste in: analisi del rischio, identificazione delle azioni alternative, ordine di priorità, attuazione e verifica. I problemi dovrebbero essere valutati in termini di fattori di rischio: il lavoro, i colleghi, gli esterni (per esempio, le famiglie), scuola/alunni/studenti, fattori organizzativi, comunità e società. Questo approccio evidenzia l'utilità di una strategia della salute pubblica per identificare e gestire i problemi del settore educativo.

AZIONI PER MIGLIORARE L'AMBIENTE DI LAVORO

- Stabilire un sistema di guida ed addestramento per tutto il personale
- Stabilire un sistema di guida ed addestramento per i neo assunti, organizzato per tipo di lavoro, per esempio, insegnanti della scuola dell'infanzia
- Sviluppare un programma per l'informazione e la presa di coscienza per esempio tenere la giornata del benessere, produrre opuscoli informativi e poster
- Individuare un referente alla sicurezza e alla salute che abbia possibilmente conoscenze psicologiche
- Incoraggiare un atteggiamento collaborativo nella soluzione dei problemi e "la buona comunicazione"
- Creare opportunità di confronto, per esempio elogiare ovvero criticrte in maniera costruttiva i comportamenti
- Impegnare tutta l'organizzazione, dimostrando il supporto del dirigente, nell'incrementare la conoscenza e consapevolezza dei problemi e promuovendo le pratiche positive
- Assicurarsi che tutto il personale sappia dello stress legato al lavoro e addestrare i propri collaboratori ad identificarne i sintomi
- Formare il personale sulla gestione dello stress

- Sviluppare ed incoraggiare l'apprendimento del personale, per permettere il miglioramento delle prestazioni lavorative
- Addestrare il personale, specialmente gli insegnanti, nella gestione del comportamento e nell'abilità di insegnare in situazioni di alunni con comportamento difficile
- Ricompensare gli atteggiamenti positivi e promuovere positivi modelli di ruolo (sia per i lavoratori che per gli alunni)
- Per il personale docente, insegnare e rinforzare il rispetto ed il buon comportamento
- Istituire comitati genitori-insegnanti e coinvolgerli in ogni cambiamento nel processo gestionale
- Coinvolgere i collaboratori nella valutazione dei rischi, per esempio nell'individuazione dei fattori di rischio e nel suggerimento di soluzioni
- Coinvolgere i lavoratori nei processi di cambiamento gestionale
- Incoraggiare il coinvolgimento e la comunicazione con le famiglie
- Controllare e mantenere la qualità dell'ambiente di lavoro e delle attrezzature.

AZIONI PER MIGLIORARE L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO ED IL CARICO DI LAVORO

- Aumentare il livello di consapevolezza dei collaboratori sulle cause e le soluzioni dello stress legato al lavoro
- Ottenere un impegno diffuso ad ogni livello dell'organizzazione per affrontare i problemi legati allo stress da lavoro
- Rivedere spesso i carichi di lavoro, le richieste al personale, gli straordinari
- Esaminare i modelli di lavoro del personale
- Lasciare scegliere ai lavoratori i loro metodi i loro schemi i loro ritmi di lavoro
- Se necessario ridistribuire i carichi di lavoro e le scadenze
- Revisionare i procedimenti di gestione del personale per assicurarvi che i lavoratori non siano sovraccarichi, come può succedere quando vengono loro assegnati ruoli multipli.

AZIONI PER PORRE IN ESSERE POLITICHE E SUPPORTI

- Sviluppare politiche di supporto ad un ambiente di lavoro positivo
- Sviluppare ed intraprendete una strategia scritta per affrontare lo stress legato al lavoro
- Sviluppare procedure e strategia per prevenire lo stress e valutare tali politiche con regolarità

- Sviluppare azioni con alunni e genitori per migliorare il comportamento, per esempio creando frequenti intervalli e programmi di ricompense
- Produrre una annuale valutazione dello stress legato al lavoro e del suo impatto
- Valutare il progresso dei programmi di gestione dei rischi
- Focalizzare l'azione sul processo a lunga scadenza dell'apprendimento organizzativo, oltre che sui benefici a breve termine degli eventi ad alta visibilità e dell'addestramento
- Usare fatti e cifre per monitorare e valutare ogni cambiamento di programma
- Operare regolari controlli dello stress, attraverso i suoi sintomi organizzativi, quali elevato assenteismo, frequenti cambi di personale e scarsa produttività
- Procedere a controlli sulla violenza ed il bullismo
- Valutare le comunicazioni formali ed informali e verificate le comunicazioni di denuncia
- Stabilire un sistema di aperta consultazione, prima di operare mutamenti importanti
- Rendere la gestione dello stress parte integrante della normale pratica di gestione
- Lavorare con la comunità locale e con i media per promuovere la coscienza dell'impatto dello stress sulla qualità dell'insegnamento e sulla salute dei lavoratori ed incoraggiare i comportamenti positivi e di supporto.

PREVENIRE LO STRESS ED IL BURN OUT TRA IL PERSONALE SCOLASTICO

Maggiormente coinvolti, per diverse cause, tra il personale scolastico sono gli insegnanti, insegnare agli alunni con seri problemi sociali ed emotivi è difficile. Certamente, con diverse motivazione, questa problematica interessa anche i collaboratori scolastici in misura maggiore rispetto al personale tecnico e amministrativo.

Gli studenti possono essere aggressivi e violenti, il che costituisce un onere notevole e grave causa di tensione emotiva per i loro insegnanti. Tutto ciò può condurre a stress, ansietà, stanchezza, depressione e burnout. L'educazione di alunni con bisogni particolari è un'area di interesse prioritario per prendere provvedimenti riguardo ai rischi psicologici. Il caso in cui il rischio di violenza non può essere rimosso completamente, comporta una maggiore esigenza di buona gestione.

In un caso del genere in Danimarca si diede luogo al seguente corso d'azione:

- si fornì agli insegnanti un continuo sistematico addestramento su come gestire il rischio;
- tutto il personale ebbe un piano di sviluppo annuale;
- il personale ricevette specifica formazione sulle abilità comunicative;

- la comunicazione fu migliorata ponendo in essere meccanismi di confronto con l'amministrazione;
- i giochi di ruolo furono utilizzati come metodo per imparare a sviluppare reazioni atte a prevenire problemi con i bambini;
- fu creato un ambiente aperto e rispettoso in modo che i colleghi potessero esprimere i propri punti di vista ed altri potessero rispondere;
- in seguito ad uno scontro fisico, ci fu una discussione con i colleghi ed i dirigenti. L'amministrazione scolastica fu coinvolta ed al lavoratore venne offerta l'opportunità di incontrare un psicologo per affrontare la crisi.

Come risultato di queste azioni:

- ci fu una riduzione nel numero degli scontri fisici tra alunni e personale
- le assenze del personale diminuirono molto
- gli insegnanti erano meno frustrati e più soddisfatti
- i bambini erano più contenti e meno aggressivi.

ANALISI E VALUTAZIONE

La valutazione del rischio particolare è stata effettuata ai sensi della normativa italiana vigente:

- **D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81**, "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Testo coordinato con:

- **D.L. 3 giugno 2008, n. 97**, convertito con modificazioni dalla **L. 2 agosto 2008, n. 129**;
- **D.L. 25 giugno 2008, n. 112**, convertito con modificazioni dalla **L. 6 agosto 2008, n. 133**;
- **D.L. 30 dicembre 2008, n. 207**, convertito con modificazioni dalla **L. 27 febbraio 2009, n. 14**;
- **L. 18 giugno 2009, n. 69**;
- **L. 7 luglio 2009, n. 88**;
- **D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106**;
- **D.L. 30 dicembre 2009, n. 194**, convertito con modificazioni dalla **L. 26 febbraio 2010, n. 25**;
- **D.L. 31 maggio 2010, n. 78**, convertito con modificazioni dalla **L. 30 luglio 2010, n. 122**;
- **L. 4 giugno 2010, n. 96**;
- **L. 13 agosto 2010, n. 136**;
- **Sentenza della Corte costituzionale 2 novembre 2010, n. 310**;
- **D.L. 29 dicembre 2010, n. 225**, convertito con modificazioni dalla **L. 26 febbraio 2011, n. 10**;
- **D.L. 12 maggio 2012, n. 57**, convertito con modificazioni dalla **L. 12 luglio 2012, n. 101**;
- **L. 1 ottobre 2012, n. 177**;
- **L. 24 dicembre 2012, n. 228**;
- **D.Lgs. 13 marzo 2013, n. 32**;
- **D.P.R. 28 marzo 2013, n. 44;**
- **D.L. 21 giugno 2013, n. 69**, convertito con modificazioni dalla **L. 9 agosto 2013, n. 98**;
- **D.L. 28 giugno 2013, n. 76**, convertito con modificazioni dalla **L. 9 agosto 2013, n. 99**.

In particolare si è fatto riferimento al:

- **Manuale INAIL** sulla "La metodologia per la valutazione e gestione del rischio Stress lavoro-correlato" (Edizione 2017) ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

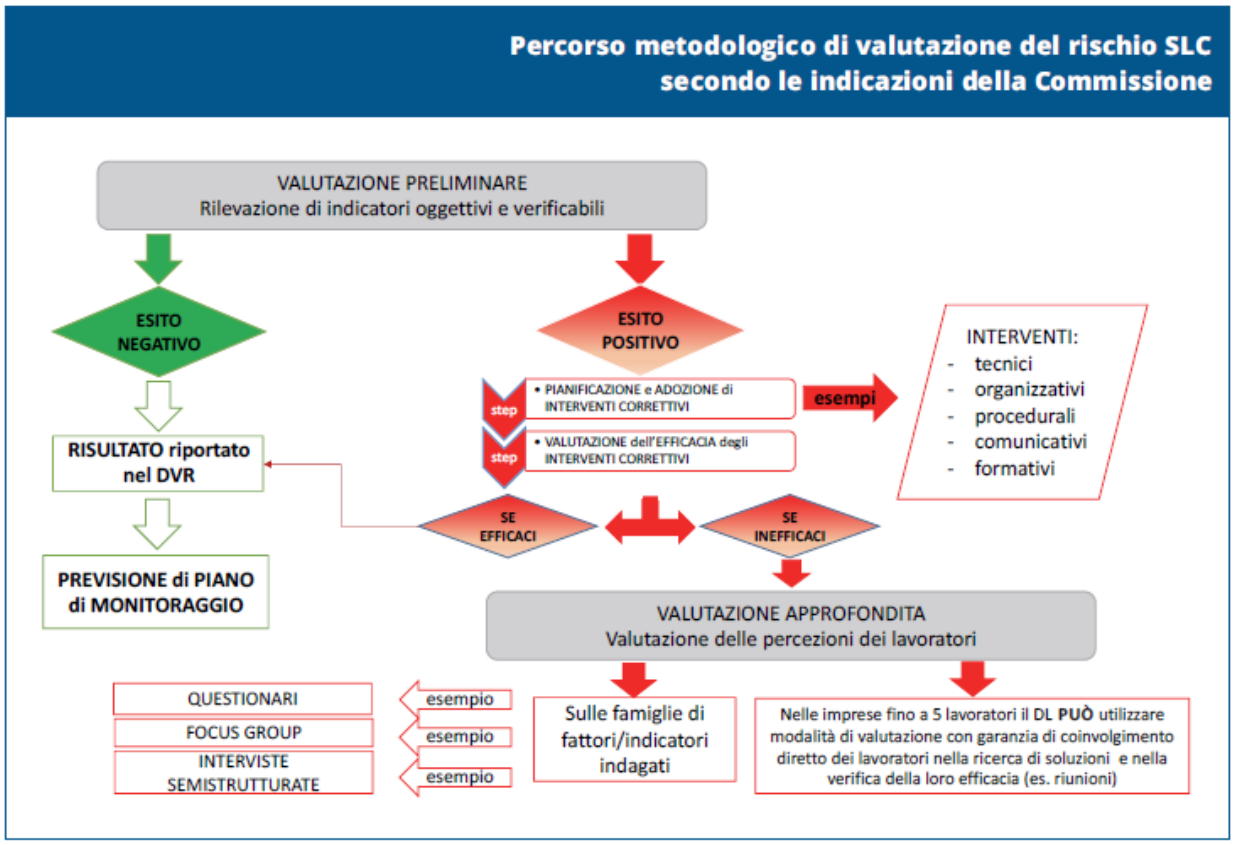
e in piena corrispondenza con:

- l'**Accordo quadro europeo** sullo stress lavoro-correlato, stipulato a Bruxelles l' 8 ottobre 2004;
- l'**Accordo interconfederale** per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato, firmato il 9 giugno 2008;
- La **Circolare MLPS 18 novembre 2010** (Prot. 15/SEGR/0023692) recante "Approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato di cui all'art. 28, comma 1-bis, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e s.m.i." da parte della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

PREMESSA

Il criterio adottato per la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato, conforme a quanto previsto dall'art. 28 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., è quello riportato nel manuale INAIL " La metodologia per la valutazione e gestione del rischio Stress lavoro-correlato " (Edizione 2017) frutto dell'attività di ricerca iniziata nel Dipartimento di Medicina del Lavoro dell'INAIL dopo l'entrata in vigore del D.L 78/2010 e sua conversione in L. 122/2010.

In particolare, a seguito dell'emanazione delle indicazioni della Commissione Consultiva, anche al fine di fornire ai datori di lavoro di una procedura unica, il metodo di seguito proposto è stato contestualizzato anche attraverso l'integrazione dei punti di forza di autorevoli proposte metodologiche sviluppate nei mesi precedenti all'emanazione delle suddette indicazioni, in particolare quelle del "Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro" e del "Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro".



VALUTAZIONE PRELIMINARE - METODOLOGIA INAIL

La metodologia, conformemente alle indicazioni della Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 6 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., suggerisce che per l'intero processo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato, il Datore di Lavoro, che ha l'obbligo non delegabile della valutazione dei rischi (art. 17 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.), si avvalga della collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico competente, del RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza), e che coinvolga altre figure interne all'impresa (direttore del personale, qualche lavoratore anziano/esperto, ecc.) ed esterne, ove se ne ravvisi la necessità (es. psicologo, sociologo del lavoro).

La proposta metodologica prevede una valutazione oggettiva aziendale, avvalendosi dell'utilizzo di una lista di controllo di indicatori verificabili.

Al fine di procedere ad una corretta valutazione del rischio è stata adottata una lista di controllo (check-list) che, sulla base della letteratura scientifica corrente, contiene ulteriori indicatori, oltre a quelli già elencati dalla Commissione Consultiva, suddivisi per "*famiglie*" (*eventi sentinella, fattori di contenuto del lavoro e fattori di contesto del lavoro*).

L'approccio alla valutazione preliminare, secondo le indicazioni della Commissione Consultiva, è costituito sostanzialmente da due momenti:

1. l'analisi di "eventi sentinella" ("ad esempio: indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori").
2. l'analisi più specifica degli indicatori di contenuto ("es.: 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") e di contesto (" es.: ruolo nell'ambito dell'organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione").

La "lista di controllo" permette di rilevare numerosi parametri, tipici delle condizioni di stress, riferibili agli "*eventi sentinella*", al "*contenuto*" ed al "*contesto*" del lavoro.

In particolare la compilazione della stessa è effettuata in modo da garantire la possibilità da parte dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei lavoratori di una partecipazione attiva ed in grado di fare emergere i differenti punti di vista.

Fermo restante l'obbligo, previsto dalle indicazioni della Commissione Consultiva, di effettuare la valutazione su "*gruppi omogenei di lavoratori*", si è proceduto alla compilazione di una o più "lista di controllo", a seconda dei livelli di complessità organizzativa, tenendo in considerazione, ad esempio, le differenti partizioni organizzative e/o mansioni omogenee.

VALUTAZIONE INDICATORI OGGETTIVI STRESS LAVORO CORRELATO

La valutazione dello stress lavoro correlato prevede la compilazione di una Check List che identifica la condizione di rischio NON RILEVANTE – MEDIO – ALTO relativamente a:

- **I EVENTI SENTINELLA** (10 indicatori aziendali)
- **II AREA CONTENUTO DEL LAVORO** (4 dimensioni)
- **III AREA CONTESTO DEL LAVORO** (6 dimensioni)

I - EVENTI SENTINELLA	II - CONTENUTO DEL LAVORO	III - CONTESTO DEL LAVORO
1. Indici Infortunistici	**1. Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro (13 indicatori)**	**1. Funzione e cultura organizzativa (11 indicatori)**
2. Assenza per malattia	**2. Pianificazione dei compiti (6 indicatori)**	**2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (4 indicatori)**
3. % Assenze dal lavoro	**3. Carico di lavoro – ritmo di lavoro (9 indicatori)**	**3. Evoluzione della carriera (3 indicatori)**
4. % Ferie non godute	**4. Orario di lavoro (8 indicatori)**	**4. Autonomia decisionale – controllo del lavoro (5 indicatori)**
5. Rotazione del personale		**5. Rapporti interpersonali sul lavoro (3 indicatori)**
6. Turnover		**6. Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro (4 indicatori)**
7. Procedimenti/sanzioni disciplinari		
8. Richieste visite mediche straordinarie medico competente		
9. Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente		
10. Istanze giudiziarie per licenziamento /demansionamento/ molestie morali e/o sessuali		

Modalità di compilazione della Lista di controllo

La Lista di controllo è uno strumento organizzativo utilizzato per raccogliere elementi oggettivi e verificabili, considerati possibili indicatori di SLC. È, pertanto, uno strumento a 'valenza collettiva' che fa riferimento ai singoli Gruppi omogenei di lavoratori – va compilata una Lista di controllo per ciascun gruppo - o all'intera azienda, nel caso di aziende di piccole dimensioni (entro circa 30 lavoratori). La Lista di controllo quindi non va assolutamente somministrata ai singoli lavoratori, come un questionario. La compilazione della Lista di controllo è a cura del Gruppo di gestione, previa consultazione dei lavoratori o di un campione rappresentativo di essi e/o dei loro RLS/RLST, relativamente ai fattori di Contenuto e Contesto.

Calcolo del punteggio di Area degli Eventi sentinella

Ad ogni indicatore dell'Area Eventi sentinella è associato un punteggio, ottenuto computando la rispettiva formula riportata nelle note esplicative della Lista di controllo. La somma dei punteggi ottenuti da tutti gli indicatori dell'Area Eventi sentinella rappresenta un numero a cui verrà assegnato un punteggio secondo il seguente schema:

- se il risultato del punteggio indicatori aziendali 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 6;
- se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore 16.

FASCE DI RISCHIO PER IL PUNTEGGIO COMPLESSIVO DELL'AREA EVENTI SENTINELLA							
I – EVENTI SENTINELLA							
		Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	**A**	**DA**	**A**	**DA**	**A**
Punteggio Indicatori Aziendali		0	10	11	20	21	40
Punteggio Area Eventi sentinella ricategorizzato	(…….)	0		**6**		**16**	

Calcolo del punteggio complessivo dell'Area Contenuto del lavoro

Una volta compilati tutti gli indicatori dell'Area Contenuto del lavoro, per ottenere il punteggio complessivo di Area è necessario compiere due passaggi.

1. Calcolare un punteggio complessivo normato per ciascuna Dimensione – ovvero Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro, Pianificazione dei compiti, Carico di lavoro/ritmo di lavoro e Orario di lavoro - attraverso la formula di calcolo:

$$\frac{\text{(SOMMA DEI PUNTEGGI DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE)}}{\text{NUMERO DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE}} \times 100$$

FASCE DI RISCHIO DELLE DIMESIONI DELL'AREA CONTENUTO DEL LAVORO							
II – AREA CONTENUTO DEL LAVORO							
Dimensioni	Punteggi Dimensioni	**Fasce di rischio**					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	**A**	**DA**	**A**	**DA**	**A**
2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	(……)	0	22	23	45	46	100
2.2. Pianificazione dei compiti	(……)	0	49	50	82	83	100
2.3. Carico di lavoro - ritmo di lavoro	(……)	0	32	33	55	56	100
2.4. Orario di lavoro	(……)	0	37	38	74	75	100

2. Una volta calcolati i punteggi normati per ciascuna Dimensione è possibile ottenere il risultato complessivo dell'Area Contenuto del lavoro calcolandone la media con la formula:

$$\frac{\text{(SOMMA DEI PUNTEGGI DELLE DIMENSIONI)}}{\text{NUMERO DELLE DIMENSIONEI DELL'AREA CONTENUTO DEL LAVORO (N=4)}}$$

FASCE DI RISCHIO DELL'AREA CONTENUTO DEL LAVORO							
	Punteggi omedio Area	**Fasce di rischio**					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	**A**	**DA**	**A**	**DA**	**A**
Punteggio Area Contenuto	(……)	0	23	24	43	44	100

Calcolo del punteggio complessivo dell'Area Contesto del lavoro

Una volta compilati tutti gli indicatori dell'Area Contesto del lavoro, per ottenere il punteggio complessivo dell'Area è necessario compiere due passaggi:

1. Calcolare un punteggio normato per ciascuna Dimensione (ovvero Funzione e cultura organizzativa, Ruolo nell'ambito dell'organizzazione, Evoluzione della carriera, Autonomia decisionale/controllo del lavoro, Rapporti interpersonali sul lavoro) attraverso la formula di calcolo:

$$\frac{\text{(SOMMA DEI PUNTEGGI DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE)}}{\text{NUMERO DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE}} \times 100$$

La Tabella successiva riporta le fasce di rischio relative ai punteggi delle 6 Dimensioni dell'Area Contesto del lavoro per la lettura dei risultati ottenuti.

FASCE DI RISCHIO DELLE DIMESIONI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO							
III – AREA CONTESTO DEL LAVORO							
Dimensioni	Punteggi Dimensioni	**Fasce di rischio**					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	**A**	**DA**	**A**	**DA**	**A**
3.1. Funzione e cultura organizzativa	(……)	0	44	45	72	73	100
3.2 .Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	(……)	0	49	50	74	75	100
3.3. Evoluzione della carriera	(……)	0	66	67	99	100	
3.4. Autonomia decisionale controllo del lavoro	(……)	0	59	60	79	80	100
3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro	(……)	0	66	67	99	100	
3.6. Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro*	(……)*	* Se il punteggio dell'indicatore 'Interfaccia casa lavoro' è uguale a 0, inserire il valore -4. Se superiore a 0, inserire il valore 0					

2. Una volta calcolati i punteggi per ciascuna Dimensione è possibile ottenere il risultato complessivo di Area calcolandone la media. Per l'Area Contesto del lavoro è necessario calcolare la media di Area sulla base delle prime 5 Dimensioni e, successivamente, sottrarre il punteggio

ottenuto nella Dimensione Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro. Si riporta la formula di calcolo.

$$\frac{\text{(SOMMA DEI PUNTEGGI DELLE SINGOLE DIMENSIONI)}}{\text{NUMERO DELLE DIMENSIONI DELL'AREA CONTESTO DI LAVORO (N=5)}} - \text{INTERFACCIA CASA/LAVORO}$$

La Tabella successiva riporta le fasce di rischio relative al punteggio complessivo dell'Area Contesto del lavoro per la lettura dei risultati ottenuti.

FASCE DI RISCHIO DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO							
	Punteggi omedio Area	**Fasce di rischio**					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	**A**	**DA**	**A**	**DA**	**A**
Punteggio Area Contesto	(……)	0	37	38	53	54	100

Calcolo del punteggio finale della Lista di controllo

I punteggi ottenuti nelle 3 aree vengono poi sommati consentendo così di identificare il totale del punteggio di rischio e quindi di verificare il posizionamento del Gruppo omogeneo/azienda nella Tabella dei livelli di rischio.

CALCOLO DEL PUNTEGGIO FINALE DELLA LISTA DI CONTROLLO							
	Punteggio complessivo	**Fasce di rischio**					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	**A**	**DA**	**A**	**DA**	**A**
1. Punteggio Area Eventi sentinella	(……) +	0		6		16	
2. Punteggio Area Contenuto	(……) +	0	23	24	43	44	100
3. Punteggio Area Contesto	(……) =	0	37	38	53	54	100
Punteggio Finale	(……)	0	58	59	90	91	216

RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

Codice colore	da	a	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione
	0	58	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un 'rischio non rilevante', tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un 'piano di monitoraggio', ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli Eventi sentinella.
	59	90	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse 'liste di controllo', l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.
	91	216	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola Area, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio.

VALUTAZIONE INDICATORI OGGETTIVI STRESS LAVORO CORRELATO - DOCENTE

INPUT EVENTI SENTINELLA

N. lavoratori ultimo anno	168	N. gg. ferie non goduti totali ultimi 3 anni	196
N. lavoratori ultimi 3 anni	508	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno	5376
N. infortuni sul lavoro ultimo anno	3	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni	16253
N. infortuni sul lavoro tot. ultimi 3 anni	5	N. trasferimenti richiesti ultimo anno	1
Giorni di assenza ultimo anno	1896	N. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni	3
Giorni di assenza ultimi 3 anni	8189	N. usciti + entrati ultimo anno	0
N. ore perse ultimo anno	5688	N. usciti + entrati ultimi 3 anni	0
N. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni	24567	N. procedimenti ultimo anno	1
N. ore di lavoro da contratto ultimo anno	3024	N. procedimenti ultimi 3 anni	1
N. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni	9144	N. visite mediche straordinarie ultimo anno	0
N. gg. ferie non goduti ultimo anno	47	N. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni	0

1. Lista di controllo - Area eventi sentinella

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
1	% indici infortunistici			X	4	

Calcola				
	N. infortuni sul lavoro ultimo anno	3	N. infortuni sul lavoro tot. ultimi 3 anni	5
	N. lavoratori ultimo anno	168	N. lavoratori ultimi 3 anni	508
	Risultato ultimo anno (%):	1,79%	Risultato triennio (%):	0,98%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
2	% assenze per malattia	X			0	

Calcola				
	Giorni di assenza ultimo anno	1896	Giorni di assenza ultimi 3 anni	8189
	N. lavoratori ultimo anno	168	N. lavoratori ultimi 3 anni	508
	Risultato ultimo anno (%):	1128,57%	Risultato triennio (%):	1612,01%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
3	% assenze dal lavoro	X			0	

Calcola				
	N. ore perse ultimo anno	5688	N. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni	24567
	N. ore di lavoro da contratto ultimo anno	3024	N. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni	9144
	Risultato ultimo anno (%):	188,10%	Risultato triennio (%):	268,67%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
4	% ferie non godute	X			0	

Calcola				
	N. gg. ferie non goduti ultimo anno	47	N. gg. ferie non goduti totali ultimi 3 anni	196
	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno	5376	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni	16253
	Risultato ultimo anno (%):	0,9%	Risultato triennio (%):	1,2%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
5	% trasferimenti richiesti dal personale			X	4	

Calcola				
	N. trasferimenti richiesti ultimo anno	1	N. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni	3
	N. lavoratori ultimo anno	168	N. lavoratori ultimi 3 anni	508
	Risultato ultimo anno (%):	0,6%	Risultato triennio (%):	0,6%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
6	% rotazione del personale (usciti / entrati dall'azienda)	X			0	

Calcola				
	N. usciti + entrati ultimo anno	0	N. usciti + entrati ultimi 3 anni	0
	N. lavoratori ultimo anno	168	N. lavoratori ultimi 3 anni	508
	Risultato ultimo anno (%):	0,0%	Risultato triennio (%):	0,0%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
7	% provvedimenti, sanzioni disciplinari			X	4	

Calcola				
	N. procedimenti ultimo anno	1	N. procedimenti ultimi 3 anni	1
	N. lavoratori ultimo anno	168	N. lavoratori ultimi 3 anni	508
	Risultato ultimo anno (%):	0,6%	Risultato triennio (%):	0,2%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
8	% richieste visite mediche straordinarie (medico competente)	X			0	

Calcola				
	N. visite mediche straordinarie ultimo anno	0	N. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni	0
	N. lavoratori ultimo anno	168	N. lavoratori ultimi 3 anni	508

	Risultato ultimo anno (%):	0,0%	Risultato triennio (%):	0,0%

id	Indicatore	NO	SI	Punteggio	Note
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	X		0	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali	X		0	

Totale	12

2. Lista di controllo - Area contenuto del lavoro

L'Area Contenuto del lavoro è composta di 4 Dimensioni di indicatori che riguardano aspetti connessi all'ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro, alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro e all'orario di lavoro. Di seguito viene riportata una descrizione di ogni singola Area e delle informazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro

La Dimensione fa riferimento alle caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro, a problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture e attrezzature di lavoro. I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori sono di per sé oggettivi e possono essere compilati dal gruppo di valutazione facendo riferimento al documento di valutazione dei rischi (DVR) di ogni azienda. ATTENZIONE! nel caso in cui aspetti da valutare in questa Dimensione riguardino solo una parte di lavoratori del gruppo omogeneo, si consiglia di appuntarne in nota la percentuale.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione		X	0	
	L_{EX} > 85 dB(A) e p_{peak} > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 μPa.				
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)		X	0	
	Fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio. Ambienti rumorosi.				
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante		X	0	
	Esposizione a rischio cancerogeno. Esposizione a rischio chimico non basso per la sicurezza o non irrilevante per la salute dei lavoratori.				
4	Microclima adeguato	X		0	
	Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico.				
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	X		0	
	Buona luce naturale ma con possibilità di schermatura, regolare ed efficiente impianto di luce artificiale.				

6	Rischio movimentazione manuale dei carichi		X	0	
	Attività che espone a movimentazione manuale dei carichi con Lifting Index > 1 (ove applicabile)				
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti segnare SI)	X		0	
	Presenza di DPI idonei rispetto alla lavorazione effettuata.				
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario		X	0	
	Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza.				
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	X		0	
	Presenza di segnaletica di sicurezza adeguata ai rischi.				
10	Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero		X	0	
	a) per le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio: 2,5 m/s² *b) per le vibrazioni trasmesse al corpo intero: 0,5 m/s²*				
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	X		0	
	Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.				
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti		X	0	
13	Esposizione a rischio biologico		X	0	
	Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici.				

Punteggio	0

2.2. Pianificazione dei compiti

La Dimensione descrive quelle situazioni in cui si verifica la mancata corrispondenza tra le risorse umane e strumentali disponibili e lo svolgimento delle attività, l'esecuzione dei compiti assegnati e delle prestazioni. Inoltre verifica la presenza di cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato e caratterizzato da incertezza.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	X		1	
	Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per: telefonate, interferenze da parte dell'utenza, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.				
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	X		0	
	Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (ad esempio: attrezzature, dispositivi, computer/software, stampanti, fotocopiatrici ecc.).				

16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		X	0	
	Il lavoro è ripetitivo e non prevede l'alternanza con altri compiti o attività che richiedono diverso livello di attenzione.				
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente		X	0	
	Il normale svolgimento del compito prevede la gestione in parallelo di due o più attività. Lo svolgimento di una funzione può richiedere interruzione e successiva ripresa dell'altra.				
18	Chiara definizione dei compiti	X		0	
	Esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore, il quale è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente legata (ad esempio: job description, affiancamento, ecc.).				
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	X		0	
	Il numero e le competenze dei lavoratori è adeguato rispetto ai compiti ed alle richieste attese. Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti con altri di pari funzione.				

Punteggio	17

2.3. Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

Tale Dimensione descrive le condizioni di sovraccarico o sottocarico di lavoro nonché la mancanza di controllo sul ritmo di lavoro e la presenza di alti livelli di pressione temporale. La pressione è intesa come carico fisico ma anche cognitivo, dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	X		0	
	I lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato.				
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		X	0	
	La maggior parte dell'attività dipende da altro o altri quindi non è possibile pianificare il carico di lavoro.				
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo		X	0	
	Vi sono 'tempi morti' estesi e ripetuti durante il turno lavorativo e non è previsto un compito secondario da svolgere nei tempi di attesa.				
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		X	0	
	Lavori con compiti ciclici che comportano l'esecuzione dello stesso movimento (o breve insieme di movimenti) degli arti superiori a distanza di pochi secondi oppure la ripetizione di un ciclo di movimenti per più di 2 volte al minuto per almeno 2 h complessive nel turno lavorativo senza un adeguato periodo di recupero oltre 60 minuti.				

24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato		X	0	
	Esiste un tempo predeterminato per ogni prestazione o compito a cui occorre conformarsi.				
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		X	0	
	Tutte le situazioni in cui si lavora secondo ritmi imposti da attrezzature e strumentazioni.				
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		X	0	
	I lavoratori hanno un carico di responsabilità quando devono prendere decisioni rapide e non possono confrontarsi o chiedere Indicazioni al diretto superiore, dirigente o preposto.				
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		X	0	
	Riferimento all'allegato IV D.Lgs. 17/2010.				
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione		X	0	
	I lavoratori eseguono compiti di responsabilità la cui errata esecuzione può danneggiare l'azienda, l'utenza e/o il territorio.				

Punteggio	0

2.4. Orario di lavoro

La Dimensione include: lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio			Note
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		X	0			
	Il lavoratore prolunga frequentemente (più volte alla settimana) il proprio orario di lavoro per esigenze connesse al turno o alle prestazioni. L'indicatore fa riferimento alla soglia di 8 ore in quanto tipologia di orario maggiormente diffusa nel lavoro dipendente. nei casi in cui tale valore soglia non è applicabile, fare riferimento alla tipologia di orario prevista da contratto.						
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		X	0			
	Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto e senza poterle recuperare.						
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	X		1			
	Non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.						
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente		X	0			
	La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti senza una pianificazione regolare.						

33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	X		0	
	I tempi per le pause fisiologiche sono prefissati o flessibili, ma in ogni caso usufruibili.				
34	È presente il lavoro a turni		X	0	
	Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale.				
35	È abituale il lavoro a turni notturni		X	0	
	Abituale lavoro notturno come da contratto collettivo nazionale.				
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione		X	0	
	È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina/pomeriggio/notte).				

Punteggio	**13**

3. Lista di controllo - Area contesto del lavoro

L'Area Contesto del lavoro è composta di 6 Dimensioni di indicatori che comprendonoi flussi comunicativi, il ruolo nell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc. Di seguito viene riportata la descrizione di ogni singola Dimensione e delle indicazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

3.1. Funzione e cultura organizzativa

Nella Dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla funzione e cultura organizzativa, quali mancata conoscenza della struttura organizzativa, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
37	Diffusione organigramma aziendale	X		0	
	L'organigramma è lo schema o rappresentazione grafico-descrittiva della struttura dell'azienda, delle funzioni e delle attività (es. disponibilità e diffusione dell'organigramma sul sito o intranet aziendale, circolare specifica, ecc.).				
38	Presenza di procedure aziendali	X		0	
	La procedura è un'indicazione formalizzata dei processi lavorativi dell'azienda e contiene le modalità che devono essere adottate nelle varie fasi di un'attività.				
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X		0	
	È presente un piano di informazione e diffusione delle procedure ai lavoratori attraverso intranet, pubblicazioni aziendali, bacheche, corsi di formazione ecc. anche in relazione a cambiamenti strutturali e/o organizzativi.				

40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	X		0	
	Gli obiettivi aziendali a lungo e medio termine, come anche gli obiettivi di budget (che possono riguardare l'azienda o la partizione organizzativa), sono comunicati ai lavoratori attraverso documentazione specifica o riunioni di staff e in occasione della chiusura o apertura d'anno.				
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	X		0	
	Il sistema di gestione della sicurezza (SGS) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.				
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, ecc.)	X		0	
	Presenza di sistemi di comunicazione aziendali che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale.				
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	X		0	
	Presenza di momenti di comunicazione strutturati e periodici tra tutti i lavoratori ed i loro superiori diretti per comunicazione, aggiornamento, risoluzione di problemi, passaggio di consegne, ecc.				
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	X		0	
	Esiste un progetto di formazione, per lo sviluppo/aggiornamento delle competenze professionali, accessibile a tutti i lavoratori, oltre alla formazione obbligatoria per legge.				
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	X		0	
	Presenza di momenti di comunicazione e informazione del datore di lavoro e della direzione aziendale al personale (chiusura/apertura dell'anno, ecc.).				
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	X		0	
	Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti.				
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo	X		0	
	Esiste una persona o ufficio, identificato per le funzioni di ascolto e gestione delle condizioni di disagio al lavoro.				

Punteggio	**0**

3.2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

Tale Dimensione descrive situazioni in cui non è chiaro il ruolo che rivestono i singoli lavoratori. Pertanto sono presenti condizioni di ambiguità, sovrapposizione e conflitto di ruoli.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note

48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	X		0	
	I lavoratori conoscono l'ordine in cui il potere è esercitato e delegato: il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti.				
49	I ruoli sono chiaramente definiti	X		0	
	I lavoratori sono a conoscenza dell'attività che devono svolgere e del ruolo che esercitano nei confronti di colleghi e superiori.				
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità, ecc.)		X	0	
	Ci sono lavoratori che ricoprono più ruoli contemporaneamente.				
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		X	0	
	Si sono verificati errori o incomprensioni per mancata condivisione delle informazioni tra dirigenti e preposti o per confusione nella linea gerarchica aziendale.				

Punteggio	0

3.3. Evoluzione della carriera

La Dimensione descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. Rientrano nella Dimensione anche l'incertezza lavorativa e lo scarso valore sociale attribuito al lavoro.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	X		0	
	Verificare quanto previsto nei contratti e negli accordi aziendali in riferimento alla progressione di carriera (es. tempi di assunzione, incarichi, passaggi di fascia, ecc.). Fornire indicazioni in nota se i criteri sono definiti ma non applicati (causa 'tagli', assenza concorsi, ecc.).				
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	X		0	
	I dirigenti sono valutati in merito alla loro capacità di gestione del personale in riferimento ad esempio alle assenze, richieste di trasferimento, conflitti, prestazioni e produttività, ecc. Fornire Indicazioni nelle note sui criteri valutativi utilizzati.				
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	X		0	
	I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei DPI, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza.				

Punteggio	0

3.4. Autonomia decisionale - Controllo del lavoro

La Dimensione descrive le situazioni in cui si verifica scarsa o ridotta partecipazione al processo decisionale e la carenza di autonomia sulla pianificazione e svolgimento del proprio lavoro e/o prestazione.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		X	0	
	L'attività dei lavoratori dipende dai tempi e dalle modalità di consegna di altre strutture, partizioni, uffici, ecc.				
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	X		0	
	I lavoratori possono decidere, almeno in parte, l'ordine e/o le modalità di esecuzione del lavoro assegnato.				
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	X		0	
	I lavoratori sono messi a conoscenza degli obiettivi e della funzione specifici che 'azienda attribuisce al gruppo di cui fanno parte e delle motivazioni sottostanti le decisioni che li riguardano.				
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	X		0	
	I lavoratori vengono sentiti prima di assumere decisioni che riguardano il gruppo di appartenenza. Inoltre, i lavoratori possono fare proposte di miglioramento ai loro dirigenti.				
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		X	0	
	Il lavoro viene controllato da altri, verificandone rigidamente tempi e risultati.				

Punteggio	0

3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro

La Dimensione indaga la possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti o l'eventuale presenza di rapporti limitati con i superiori, la presenza di conflitti interpersonali e la gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	X		0	
	Ogni lavoratore ha la possibilità di comunicare con il proprio dirigente o diretto supervisore (ad esempio: momenti di incontro con giorni ed orari calendarizzati, disponibilità per colloqui telefonici o comunicazioni via email).				
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	X		0	
	In caso di comportamenti illeciti o prevaricatori del superiore o dei colleghi, il lavoratore ha la possibilità di riferirsi al datore di lavoro o ad una figura di riferimento individuata dall'azienda.				
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi		X	0	

	Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti.

Punteggio	**0**

3.6. Interfaccia casa - lavoro

La Dimensione racchiude indicatori che possono favorire o ostacolare la conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	X		0	
64	Possibilità di orario flessibile		X	1	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	X		0	
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	X		0	

Totale	**1**

PUNTEGGI PARZIALI

1. Punteggio complessivo dell'Area eventi sentinella

Punteggio indicatori aziendali	12
Punteggio area eventi sentinella ricategorizzato	**6,0**

Fasce di rischio					
Non rilevante		**Medio**		**Alto**	
da	a	da	a	da	a
0	10	11	20	21	40
0		**6**		**16**	

2. Risultati Dimensioni dell'Area contenuto del lavoro

	Punteggio
2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	**0,0**
2.2. Pianificazione dei compiti	**16,7**

Fasce di rischio					
Non rilevante		**Medio**		**Alto**	
da	a	da	a	da	a
0	22	23	45	46	100
0	49	50	82	83	100

2.3. Carico di lavoro - ritmo di lavoro	**0,0**	0	32	33	55	56	100
2.4. Orario di lavoro	**12,5**	0	37	38	74	75	100
Punteggio	**7,3**	*Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore*					

3. Risultati Dimensioni dell'Area contesto del lavoro

		Fasce di rischio					
		Non rilevante		**Medio**		**Alto**	
	Punteggio	da	a	da	a	da	a
3.1. Funzione e cultura organizzativa	**0,0**	0	44	45	72	73	100
3.2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	**0,0**	0	49	50	74	75	100
3.3. Evoluzione della carriera	**0,0**	0	66	67	99	100	
3.4. Autonomia decisionale controllo del lavoro	**0,0**	0	59	60	79	80	100
3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro	**0,0**	0	66	67	99	100	
3.6. Interfaccia casa lavoro conciliazione vita / lavoro	**0,0**	Se il punteggio dell'indicatore è uguale a 0, inserire il valore -4. Se superiore a 0, inserire il valore 0.					
Totale	**0,0**	*Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore*					

PUNTEGGIO FINALE

		Fasce di rischio					
		Non rilevante		**Medio**		**Alto**	
	Punteggio	da	a	da	a	da	a
1. Punteggio Area eventi sentinella	**6,0**	0		6		16	
2. Punteggio Area contenuto	**7,3**	0	23	24	43	44	100
3. Punteggio Area Contesto	**0,0**	0	37	38	53	54	100
Punteggio finale	**13,3**	0	58	59	90	91	216
		Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore					

RISULTATI DELLA VALUTAZIONE - DOCENTE

Codice colore	da	a	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione
X	0	58	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un 'rischio non rilevante', tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un 'piano di monitoraggio', ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli Eventi sentinella.
	59	90	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse 'liste di controllo', l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.
	91	216	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola Area, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio.

VALUTAZIONE INDICATORI OGGETTIVI STRESS LAVORO CORRELATO – PERSONALE ATA

INPUT EVENTI SENTINELLA

N. lavoratori ultimo anno	**22**	N. gg. ferie non goduti totali ultimi 3 anni	**0**
N. lavoratori ultimi 3 anni	**71**	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno	**704**
N. infortuni sul lavoro ultimo anno	**0**	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni	**2272**
N. infortuni sul lavoro tot. ultimi 3 anni	**0**	N. trasferimenti richiesti ultimo anno	**0**
Giorni di assenza ultimo anno	**647**	N. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni	**0**
Giorni di assenza ultimi 3 anni	**2558**	N. usciti + entrati ultimo anno	**0**
N. ore perse ultimo anno	**3882**	N. usciti + entrati ultimi 3 anni	**1**
N. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni	**15348**	N. procedimenti ultimo anno	**0**
N. ore di lavoro da contratto ultimo anno	**48180**	N. procedimenti ultimi 3 anni	**0**
N. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni	**155490**	N. visite mediche straordinarie ultimo anno	**0**
N. gg. ferie non goduti ultimo anno	**0**	N. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni	**0**

1. Lista di controllo - Area eventi sentinella

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
1	% indici infortunistici	**X**			**0**	

Calcola				
	N. infortuni sul lavoro ultimo anno	0	N. infortuni sul lavoro tot. ultimi 3 anni	0
	N. lavoratori ultimo anno	22	N. lavoratori ultimi 3 anni	71
	Risultato ultimo anno (%):	0,00%	Risultato triennio (%):	0,00%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
2	% assenze per malattia	**X**			**0**	

Calcola				
	Giorni di assenza ultimo anno	647	Giorni di assenza ultimi 3 anni	2558
	N. lavoratori ultimo anno	22	N. lavoratori ultimi 3 anni	71
	Risultato ultimo anno (%):	2940,91%	Risultato triennio (%):	3602,82%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
3	% assenze dal lavoro	X			0	

Calcola				
	N. ore perse ultimo anno	3882	N. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni	15348
	N. ore di lavoro da contratto ultimo anno	48180	N. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni	155490
	Risultato ultimo anno (%):	8,06%	Risultato triennio (%):	9,87%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
4	% ferie non godute	X			0	

Calcola				
	N. gg. ferie non goduti ultimo anno	0	N. gg. ferie non goduti totali ultimi 3 anni	0
	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno	704	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni	2272
	Risultato ultimo anno (%):	0,0%	Risultato triennio (%):	0,0%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
5	% trasferimenti richiesti dal personale	X			0	

Calcola				
	N. trasferimenti richiesti ultimo anno	0	N. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni	0
	N. lavoratori ultimo anno	22	N. lavoratori ultimi 3 anni	71
	Risultato ultimo anno (%):	0,0%	Risultato triennio (%):	0,0%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
6	% rotazione del personale (usciti / entrati dall'azienda)	X			0	

Calcola				
	N. usciti + entrati ultimo anno	0	N. usciti + entrati ultimi 3 anni	1
	N. lavoratori ultimo anno	22	N. lavoratori ultimi 3 anni	71
	Risultato ultimo anno (%):	0,0%	Risultato triennio (%):	1,4%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
7	% provvedimenti, sanzioni disciplinari	X			0	

Calcola				
	N. procedimenti ultimo anno	0	N. procedimenti ultimi 3 anni	0
	N. lavoratori ultimo anno	22	N. lavoratori ultimi 3 anni	71
	Risultato ultimo anno (%):	0,0%	Risultato triennio (%):	0,0%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
8	% richieste visite mediche straordinarie (medico competente)	X			0	

Calcola				
	N. visite mediche straordinarie ultimo anno	0	N. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni	0
	N. lavoratori ultimo anno	22	N. lavoratori ultimi 3 anni	71

	Risultato ultimo anno (%):	0,0%	Risultato triennio (%):	0,0%

id	Indicatore	NO	SI	Punteggio	Note
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	X		0	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali	X		0	

Totale	0

2. Lista di controllo - Area contenuto del lavoro

L'Area Contenuto del lavoro è composta di 4 Dimensioni di indicatori che riguardano aspetti connessi all'ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro, alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro e all'orario di lavoro. Di seguito viene riportata una descrizione di ogni singola Area e delle informazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro

La Dimensione fa riferimento alle caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro, a problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture e attrezzature di lavoro. I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori sono di per sé oggettivi e possono essere compilati dal gruppo di valutazione facendo riferimento al documento di valutazione dei rischi (DVR) di ogni azienda. ATTENZIONE! nel caso in cui aspetti da valutare in questa Dimensione riguardino solo una parte di lavoratori del gruppo omogeneo, si consiglia di appuntarne in nota la percentuale.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione		X	0	
	L_{EX} > 85 dB(A) e p_{peak} > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 μPa.				
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)		X	0	
	Fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio. Ambienti rumorosi.				
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante		X	0	
	Esposizione a rischio cancerogeno. Esposizione a rischio chimico non basso per la sicurezza o non irrilevante per la salute dei lavoratori.				
4	Microclima adeguato	X		0	
	Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico.				
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	X		0	
	Buona luce naturale ma con possibilità di schermatura, regolare ed efficiente impianto di luce artificiale.				

6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	X		1	
	Attività che espone a movimentazione manuale dei carichi con Lifting Index > 1 (ove applicabile)				
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti segnare SI)	X		0	
	Presenza di DPI idonei rispetto alla lavorazione effettuata.				
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario		X	0	
	Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza.				
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	X		0	
	Presenza di segnaletica di sicurezza adeguata ai rischi.				
10	Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero		X	0	
	a) per le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio: 2,5 m/s^2 *b) per le vibrazioni trasmesse al corpo intero: 0,5 m/s^2*				
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	X		0	
	Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.				
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti		X	0	
13	Esposizione a rischio biologico		X	0	
	Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici.				

Punteggio	**8**

2.2. Pianificazione dei compiti

La Dimensione descrive quelle situazioni in cui si verifica la mancata corrispondenza tra le risorse umane e strumentali disponibili e lo svolgimento delle attività, l'esecuzione dei compiti assegnati e delle prestazioni. Inoltre verifica la presenza di cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato e caratterizzato da incertezza.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	X		1	
	Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per: telefonate, interferenze da parte dell'utenza, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.				
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	X		0	
	Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (ad esempio: attrezzature, dispositivi, computer/software, stampanti, fotocopiatrici ecc.).				

16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		X	0	
	Il lavoro è ripetitivo e non prevede l'alternanza con altri compiti o attività che richiedono diverso livello di attenzione.				
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente		X	0	
	Il normale svolgimento del compito prevede la gestione in parallelo di due o più attività. Lo svolgimento di una funzione può richiedere interruzione e successiva ripresa dell'altra.				
18	Chiara definizione dei compiti	X		0	
	Esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore, il quale è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente legata (ad esempio: job description, affiancamento, ecc.).				
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	X		0	
	Il numero e le competenze dei lavoratori è adeguato rispetto ai compiti ed alle richieste attese. Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti con altri di pari funzione.				

Punteggio	17

2.3. Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

Tale Dimensione descrive le condizioni di sovraccarico o sottocarico di lavoro nonché la mancanza di controllo sul ritmo di lavoro e la presenza di alti livelli di pressione temporale. La pressione è intesa come carico fisico ma anche cognitivo, dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti		X	1	
	I lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato.				
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		X	0	
	La maggior parte dell'attività dipende da altro o altri quindi non è possibile pianificare il carico di lavoro.				
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo		X	0	
	Vi sono 'tempi morti' estesi e ripetuti durante il turno lavorativo e non è previsto un compito secondario da svolgere nei tempi di attesa.				
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		X	0	
	Lavori con compiti ciclici che comportano l'esecuzione dello stesso movimento (o breve insieme di movimenti) degli arti superiori a distanza di pochi secondi oppure la ripetizione di un ciclo di movimenti per più di 2 volte al minuto per almeno 2 h complessive nel turno lavorativo senza un adeguato periodo di recupero oltre 60 minuti.				

24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato		X	0	
	Esiste un tempo predeterminato per ogni prestazione o compito a cui occorre conformarsi.				
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		X	0	
	Tutte le situazioni in cui si lavora secondo ritmi imposti da attrezzature e strumentazioni.				
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		X	0	
	I lavoratori hanno un carico di responsabilità quando devono prendere decisioni rapide e non possono confrontarsi o chiedere Indicazioni al diretto superiore, dirigente o preposto.				
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		X	0	
	Riferimento all'allegato IV D.Lgs. 17/2010.				
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione		X	0	
	I lavoratori eseguono compiti di responsabilità la cui errata esecuzione può danneggiare l'azienda, l'utenza e/o il territorio.				

Punteggio	11

2.4. Orario di lavoro

La Dimensione include: lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		X	0	
	Il lavoratore prolunga frequentemente (più volte alla settimana) il proprio orario di lavoro per esigenze connesse al turno o alle prestazioni. L'indicatore fa riferimento alla soglia di 8 ore in quanto tipologia di orario maggiormente diffusa nel lavoro dipendente. nei casi in cui tale valore soglia non è applicabile, fare riferimento alla tipologia di orario prevista da contratto.				
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		X	0	
	Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto e senza poterle recuperare.				
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	X		1	
	Non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.				
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente		X	0	
	La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti senza una pianificazione regolare.				

33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	X		0	
	I tempi per le pause fisiologiche sono prefissati o flessibili, ma in ogni caso usufruibili.				
34	È presente il lavoro a turni	X		1	
	Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale.				
35	È abituale il lavoro a turni notturni		X	0	
	Abituale lavoro notturno come da contratto collettivo nazionale.				
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione		X	0	
	È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina/pomeriggio/notte).				

Punteggio	**25**

3. Lista di controllo - Area contesto del lavoro

L'Area Contesto del lavoro è composta di 6 Dimensioni di indicatori che comprendonoi flussi comunicativi, il ruolo nell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc. Di seguito viene riportata la descrizione di ogni singola Dimensione e delle indicazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

3.1. Funzione e cultura organizzativa

Nella Dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla funzione e cultura organizzativa, quali mancata conoscenza della struttura organizzativa, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
37	Diffusione organigramma aziendale	X		0	
	L'organigramma è lo schema o rappresentazione grafico-descrittiva della struttura dell'azienda, delle funzioni e delle attività (es. disponibilità e diffusione dell'organigramma sul sito o intranet aziendale, circolare specifica, ecc.).				
38	Presenza di procedure aziendali	X		0	
	La procedura è un'indicazione formalizzata dei processi lavorativi dell'azienda e contiene le modalità che devono essere adottate nelle varie fasi di un'attività.				
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X		0	
	È presente un piano di informazione e diffusione delle procedure ai lavoratori attraverso intranet, pubblicazioni aziendali, bacheche, corsi di formazione ecc. anche in relazione a cambiamenti strutturali e/o organizzativi.				

40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	X		0	
	Gli obiettivi aziendali a lungo e medio termine, come anche gli obiettivi di budget (che possono riguardare l'azienda o la partizione organizzativa), sono comunicati ai lavoratori attraverso documentazione specifica o riunioni di staff e in occasione della chiusura o apertura d'anno.				
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	X		0	
	Il sistema di gestione della sicurezza (SGS) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.				
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, ecc.)	X		0	
	Presenza di sistemi di comunicazione aziendali che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale.				
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	X		0	
	Presenza di momenti di comunicazione strutturati e periodici tra tutti i lavoratori ed i loro superiori diretti per comunicazione, aggiornamento, risoluzione di problemi, passaggio di consegne, ecc.				
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	X		0	
	Esiste un progetto di formazione, per lo sviluppo/aggiornamento delle competenze professionali, accessibile a tutti i lavoratori, oltre alla formazione obbligatoria per legge.				
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	X		0	
	Presenza di momenti di comunicazione e informazione del datore di lavoro e della direzione aziendale al personale (chiusura/apertura dell'anno, ecc.).				
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	X		0	
	Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti.				
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo	X		0	
	Esiste una persona o ufficio, identificato per le funzioni di ascolto e gestione delle condizioni di disagio al lavoro.				

Punteggio	0

3.2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

Tale Dimensione descrive situazioni in cui non è chiaro il ruolo che rivestono i singoli lavoratori. Pertanto sono presenti condizioni di ambiguità, sovrapposizione e conflitto di ruoli.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note

48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	X		0	
	I lavoratori conoscono l'ordine in cui il potere è esercitato e delegato: il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti.				
49	I ruoli sono chiaramente definiti	X		0	
	I lavoratori sono a conoscenza dell'attività che devono svolgere e del ruolo che esercitano nei confronti di colleghi e superiori.				
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità, ecc.)		X	0	
	Ci sono lavoratori che ricoprono più ruoli contemporaneamente.				
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		X	0	
	Si sono verificati errori o incomprensioni per mancata condivisione delle informazioni tra dirigenti e preposti o per confusione nella linea gerarchica aziendale.				

Punteggio	0

3.3. Evoluzione della carriera

La Dimensione descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. Rientrano nella Dimensione anche l'incertezza lavorativa e lo scarso valore sociale attribuito al lavoro.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	X		0	
	Verificare quanto previsto nei contratti e negli accordi aziendali in riferimento alla progressione di carriera (es. tempi di assunzione, incarichi, passaggi di fascia, ecc.). Fornire indicazioni in nota se i criteri sono definiti ma non applicati (causa 'tagli', assenza concorsi, ecc.).				
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	X		0	
	I dirigenti sono valutati in merito alla loro capacità di gestione del personale in riferimento ad esempio alle assenze, richieste di trasferimento, conflitti, prestazioni e produttività, ecc. Fornire Indicazioni nelle note sui criteri valutativi utilizzati.				
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	X		0	
	I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei DPI, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza.				

Punteggio	0

3.4. Autonomia decisionale - Controllo del lavoro

La Dimensione descrive le situazioni in cui si verifica scarsa o ridotta partecipazione al processo decisionale e la carenza di autonomia sulla pianificazione e svolgimento del proprio lavoro e/o prestazione.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		X	0	
	L'attività dei lavoratori dipende dai tempi e dalle modalità di consegna di altre strutture, partizioni, uffici, ecc.				
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	X		0	
	I lavoratori possono decidere, almeno in parte, l'ordine e/o le modalità di esecuzione del lavoro assegnato.				
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	X		0	
	I lavoratori sono messi a conoscenza degli obiettivi e della funzione specifici che 'azienda attribuisce al gruppo di cui fanno parte e delle motivazioni sottostanti le decisioni che li riguardano.				
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	X		0	
	I lavoratori vengono sentiti prima di assumere decisioni che riguardano il gruppo di appartenenza. Inoltre, i lavoratori possono fare proposte di miglioramento ai loro dirigenti.				
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		X	0	
	Il lavoro viene controllato da altri, verificandone rigidamente tempi e risultati.				

Punteggio	0

3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro

La Dimensione indaga la possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti o l'eventuale presenza di rapporti limitati con i superiori, la presenza di conflitti interpersonali e la gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	X		0	
	Ogni lavoratore ha la possibilità di comunicare con il proprio dirigente o diretto supervisore (ad esempio: momenti di incontro con giorni ed orari calendarizzati, disponibilità per colloqui telefonici o comunicazioni via email).				
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	X		0	
	In caso di comportamenti illeciti o prevaricatori del superiore o dei colleghi, il lavoratore ha la possibilità di riferirsi al datore di lavoro o ad una figura di riferimento individuata dall'azienda.				
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi		X	0	

	Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti.

Punteggio	**0**

3.6. Interfaccia casa - lavoro

La Dimensione racchiude indicatori che possono favorire o ostacolare la conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale		X	1	
64	Possibilità di orario flessibile		X	1	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	X		0	
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	X		0	

Totale	**2**

PUNTEGGI PARZIALI

1. Punteggio complessivo dell'Area eventi sentinella

Punteggio indicatori aziendali	0
Punteggio area eventi sentinella ricategorizzato	**0,0**

Fasce di rischio					
Non rilevante		**Medio**		**Alto**	
da	a	da	a	da	a
0	10	11	20	21	40
0		**6**		**16**	

2. Risultati Dimensioni dell'Area contenuto del lavoro

	Punteggio
2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	**7,7**
2.2. Pianificazione dei compiti	**16,7**

Fasce di rischio					
Non rilevante		**Medio**		**Alto**	
da	a	da	a	da	a
0	22	23	45	46	100
0	49	50	82	83	100

2.3. Carico di lavoro - ritmo di lavoro	**11,1**	0	32	33	55	56	100
2.4. Orario di lavoro	**25,0**	0	37	38	74	75	100
Punteggio	**15,1**	*Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore*					

3. Risultati Dimensioni dell'Area contesto del lavoro

		Fasce di rischio					
		Non rilevante		**Medio**		**Alto**	
	Punteggio	da	a	da	a	da	a
3.1. Funzione e cultura organizzativa	**0,0**	0	44	45	72	73	100
3.2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	**0,0**	0	49	50	74	75	100
3.3. Evoluzione della carriera	**0,0**	0	66	67	99	100	
3.4. Autonomia decisionale controllo del lavoro	**0,0**	0	59	60	79	80	100
3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro	**0,0**	0	66	67	99	100	
3.6. Interfaccia casa lavoro conciliazione vita / lavoro	**0,0**	Se il punteggio dell'indicatore è uguale a 0, inserire il valore -4. Se superiore a 0, inserire il valore 0.					
Totale	**0,0**	*Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore*					

PUNTEGGIO FINALE

		Fasce di rischio					
		Non rilevante		**Medio**		**Alto**	
	Punteggio	da	a	da	a	da	a
1. Punteggio Area eventi sentinella	**0,0**	0		6		16	
2. Punteggio Area contenuto	**15,1**	0	23	24	43	44	100
3. Punteggio Area Contesto	**0,0**	0	37	38	53	54	100
Punteggio finale	**15,1**	0	58	59	90	91	216
		Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore					

RISULTATI DELLA VALUTAZIONE – PERSONALE ATA

Codice colore	da	a	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione
X	0	58	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un 'rischio non rilevante', tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un 'piano di monitoraggio', ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli Eventi sentinella.
	59	90	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse 'liste di controllo', l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.
	91	216	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola Area, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio.

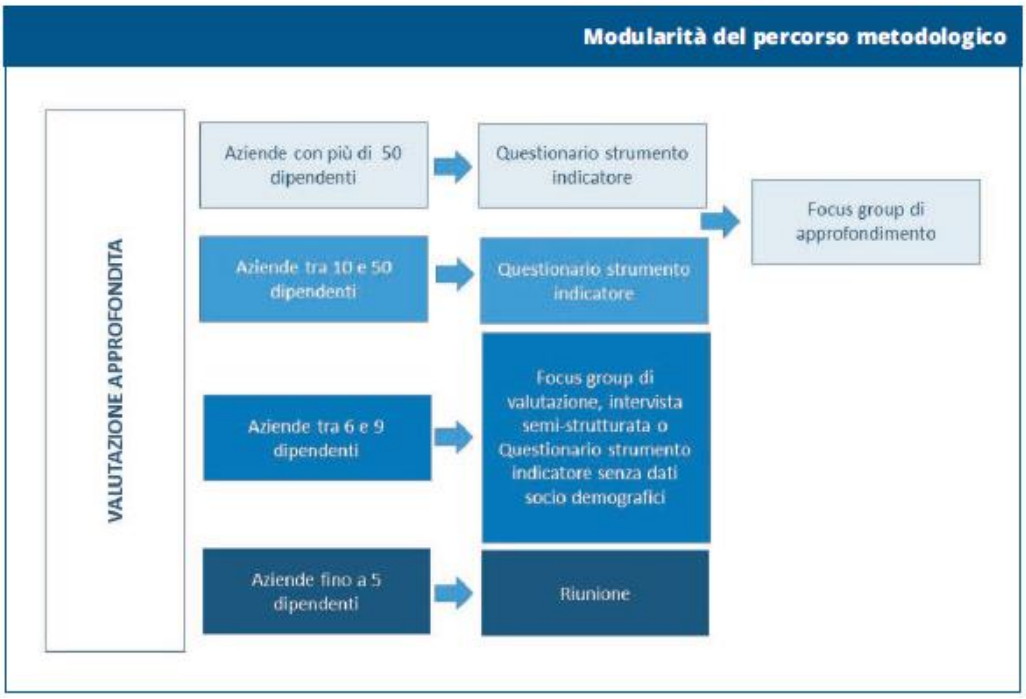
VALUTAZIONE APPROFONDITA - METODOLOGIA INAIL-HSE

Nello specifico è qui proposta la valutazione approfondita prevista dalle linee guida succitate, che va intrapresa, come approfondimento, nel caso in cui nella fase precedente, a seguito dell'attività di monitoraggio, si rilevi l'inefficacia delle misure correttive adottate e relativamente "*ai gruppi omogenei di lavoratori ai quali sono state rilevate le problematiche*".

In particolare per le aziende fino a 5 dipendenti, conformemente alle indicazioni della Commissione Consultiva è possibile identificare, per la fase di approfondimento, un approccio di analisi partecipata secondo la modalità delle "riunioni".

Per le aziende superiori a 5 lavoratori è possibile procedere attraverso diversi strumenti quali "focus group" di valutazione/approfondimento o questionari atti a valutare la percezione soggettiva dei lavoratori come, per esempio, il qui proposto "questionario-strumento indicatore" che analizza le sei dimensioni organizzative definite dal modello Management Standards in perfetto accordo con le indicazioni della Commissione consultiva predetta.

Va comunque ricordato che qualunque sia l'approccio o la tipologia/dimensione aziendale, va sempre garantita la possibilità a tutte le figure coinvolte di poter contribuire, attivamente ed in maniera partecipata, all'obiettivo della valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato.



La valutazione approfondita prevede "la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori" utile all'identificazione e caratterizzazione del rischio da stress lavoro-correlato e delle sue cause. Si affianca ed integra l'analisi degli indicatori oggettivi previsti nella valutazione preliminare ed in nessun caso può considerarsi sostitutiva.

Tra le diverse metodologie e/o strumenti disponibili, la metodologia utilizzata, messa a punto dall'HSE, che utilizza un "questionario-strumento indicatore", presenta importanti punti di forza rispetto ad altri strumenti:

- il "questionario-strumento indicatore" è di facile somministrabilità, con garanzia dell’anonimato;
- il "questionario-strumento indicatore" è utilizzabile, prevalentemente, in maniera efficace, in tutte le aziende con 100 lavoratori;
- grazie alla validazione su oltre 26.000 lavoratori nel Regno Unito e oltre 6.300 in Italia, permette al datore di lavoro di poter avere chiari risultati sulla percezione rispetto alle sei dimensioni dei Management Standards (1. domanda, 2. controllo, 3. supporto del management, 4. supporto dei colleghi, 5. relazioni, 6. ruolo, 7. cambiamento), utili alla caratterizzazione degli indicatori di contesto e di contenuto ed alle successive eventuali misure correttive;
- la possibilità di analizzare i risultati rispetto ad un valore standard di riferimento.

La somministrazione del "questionario-strumento indicatore", potrà essere fatta anche limitatamente a gruppi omogenei di lavoratori per mansioni o partizioni organizzative, sulla base dell’esito della fase preliminare.

Il "questionario-strumento indicatore", è composto da 35 domande riguardanti le condizioni di lavoro ritenute potenziali cause di stress all'interno dell'azienda, che corrispondono alle sei dimensioni organizzative definite dal modello Management Standards. Il questionario stesso è preceduto da una breve scheda di rilevazione dei dati socio-demografici, unicamente finalizzata nel mantenimento dell'anonimato, all'individuazione di gruppi omogenei per la migliore caratterizzazione del rischio; è raccomandabile, tuttavia, proprio per la peculiare necessità di garantire l’anonimato, far compilare tale scheda solo nel contesto di aziende con un numero di dipendenti superiore alle 50 unità.

Per ciascuna delle sei dimensioni dei Management Standards vengono forniti alcuni parametri di riferimento, sotto forma di Condizioni ideali/Stati da conseguire, che possono essere utili al datore di lavoro per identificare le condizioni ideali a cui la propria azienda e organizzazione del lavoro dovrebbero tendere.

MANAGEMENT STANDARDS		
DIMENSIONI ORGANIZZATIVE CHIAVE	**STANDARDS (si prevede che)**	**CONDIZIONI IDEALI/STATI DA CONSEGUIRE (esempi)**
1. Domanda Comprende aspetti quali il carico lavorativo, l'organizzazione del lavoro e il contesto lavorativo	Il lavoratore sia in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.	- richieste, da parte dell'azienda al lavoratore, conseguibili e realizzabili nell'orario di lavoro; - attività lavorativa concepita sulla base delle competenze del lavoratore; - adeguata attenzione alla gestione dei problemi legati all'ambiente in cui i lavoratori svolgono la propria attività.
2. Controllo Riguarda l'autonomia /controllo dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa.	Il lavoratore abbia potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro e che esistano sistemi, a livello locale, per rispondere ai problemi individuali	- ove possibile, controllo del lavoratore sui propri ritmi di lavoro; - ove possibile, stimolo al lavoratore a sviluppare nuove competenze per eseguire lavori nuovi; - gestione delle pause compatibili con le esigenze del lavoratore.
3. Supporto del Management Include l'incoraggiamento , il supporto e le risorse fornite dall'azienda e dai superiori	Il lavoratore dichiari di avere informazioni e supporto adeguati dai propri superiori e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuati	- adozione, da parte dell'azienda, di procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato ai lavoratori; - conoscenza, da parte dei lavoratori, delle modalità di accesso alle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro - feedback puntuale e costruttivo dai superiori.
4. Supporto dei colleghi Include l'incoraggiamento , il supporto e le risorse fornite dai colleghi	Il lavoratore dichiari di avere informazioni, supporto e incoraggiamento adeguati dai propri colleghi	- adozione, da parte dell'azienda, di procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato da parte dei pari - conoscenza, da parte dei lavoratori, delle modalità di accesso alle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro - feedback puntuale e costruttivo dai colleghi.
5. Relazioni Include la promozione di un lavoro positivo per evitare i	Il lavoratore non si percepisca quale oggetto di comportamenti inaccettabili (es. il mobbing) e che	- promozione da parte dell'azienda di comportamenti positivi sul lavoro, per evitare conflitti e garantire correttezza nei comportamenti;

conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili	vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali	- possibilità di condivisione, da parte del lavoratore, di informazioni relative al proprio lavoro; - esistenza di sistemi per favorire la segnalazione, da parte dei lavoratori, di insorgenza di comportamenti inaccettabili.
6. Ruolo		
Verifica la consapevolezza del lavoratore che riveste nell'organizzazione e garantisce che non si verifichino conflitti	Il lavoratore comprenda il proprio ruolo e le proprie responsabilità e, relativamente alla posizione, che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali	- garanzia, da parte dell'azienda, che le richieste ai lavoratori siano compatibili con il loro ruolo; - informazioni adeguate per consentire ai lavoratori di comprendere il proprio ruolo e le proprie responsabilità.
7. Cambiamento		
Valuta in che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale	Il lavoratore venga coinvolto in occasioni di cambiamenti organizzativi e che vengano torniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali	- informazioni opportune da parte dell'azienda ai lavoratori per la comprensione delle motivazioni all'origine dei cambiamenti proposti; - consapevolezza dei lavoratori dell'impatto che un determinato cambiamento potrebbe avere sull'attività lavorativa; - garanzia di un supporto adeguato durante la fase di cambiamento.

QUESTIONARIO-INDICATORE PER LA VALUTAZIONE APPROFONDITA

Dati socio-demografici
A. Genere: □ **M** □ **F**
B. Età: □ **Fino a 30 anni** □ **Da 31 a 50 anni** □ **51 anni e oltre**
C. Nazionalità: □ **Italiana** □ **non Italiana**
D. Tipologia contrattuale: □ **Tempo indeterminato** □ **Tempo determinato** □ **Collaborazione** □ **Contratto di lavoro somministrato** □ **Altro**

Per favore legga con attenzione le seguenti affermazioni relative al Suo lavoro negli ultimi 6 mesi, ed indichi quanto frequentemente le ha vissute utilizzando la scala sotto riportata.

Pertanto, solo ai fini di una più precisa definizione della metodologia, le domande del questionario suindicato, sono state riportate suddivise per singolo Standard.

1. DOMANDA

		MAI	RARAMENTE	QUALCHE VOLTA	SPESSO	SEMPRE	MEDIA
		1	2	3	4	5	
3.	Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/uffici sono difficili da combinare fra loro	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6.	Ho scadenze irraggiungibili	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9.	Devo lavorare molto intensamente	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10.	Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere il mio lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12.	Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16.	Non ho la possibilità di prendere sufficienti pause	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18.	Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario	☐	☐	☐	☐	☐	☐
20.	Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente	☐	☐	☐	☐	☐	☐
22.	Ho scadenze temporali impossibili da rispettare	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	MEDIA STANDARD						☐

2. CONTROLLO

		MAI	RARAMENTE	QUALCHE VOLTA	SPESSO	SEMPRE	MEDIA
		5	4	3	2	1	
2.	Posso decidere quando fare una pausa	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10.	Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere il mio lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15.	Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19.	Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	☐

		FORTEMENTE IN DISACCORDO	DISACCORDO	NÈ D'ACCORDO NÈ DISACCORDO	D'ACCORDO	FORTEMENTE IN ACCORDO	MEDIA DOMANDA
		5	4	3	2	1	
25.	Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	☐
30.	Il mio orario di lavoro può essere flessibile	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	MEDIA STANDARD						☐

3. SUPPORTO DEL MANAGEMENT

		MAI	RARAMENTE	QUALCHE VOLTA	SPESSO	SEMPRE	MEDIA
		5	4	3	2	1	
8.	Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
23.	Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	MEDIA STANDARD						☐

		FORTEMENTE IN DISACCORDO	DISACCORDO	NÈ D'ACCORDO NÈ DISACCORDO	D'ACCORDO	FORTEMENTE IN ACCORDO	MEDIA DOMANDA
		5	4	3	2	1	
29.	Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio capo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
33.	Sono supportato in lavori emotivamente impegnativi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
35.	Il mio capo mi incoraggia nel lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	MEDIA STANDARD						☐

4. SUPPORTO DEI COLLEGHI

		MAI	RARAMENTE	QUALCHE VOLTA	SPESSO	SEMPRE	MEDIA
		5	4	3	2	1	
7.	Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi	☐	☐	☐	☐	☐	☐

		FORTEMENTE IN DISACCORDO	DISACCORDO	NÈ D'ACCORDO NÈ DISACCORDO	D'ACCORDO	FORTEMENTE IN ACCORDO	MEDIA DOMANDA
		5	4	3	2	1	
24.	I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno	☐	☐	☐	☐	☐	☐
27	Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito	☐	☐	☐	☐	☐	☐
31.	I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	MEDIA STANDARD						☐

5. RELAZIONI

		MAI	RARAMENTE	QUALCHE VOLTA	SPESSO	SEMPRE	MEDIA
		1	2	3	4	5	
5.	Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14.	Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
21.	Al lavoro sono soggetto a prepotenze	☐	☐	☐	☐	☐	☐

e vessazioni

		FORTEMENTE IN DISACCORDO	DISACCORDO	NÈ D'ACCORDO NÈ DISACCORDO	D'ACCORDO	FORTEMENTE IN ACCORDO	MEDIA DOMANDA
		1	**2**	**3**	**4**	**5**	
34.	Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	MEDIA STANDARD						☐

6. RUOLI

		MAI	RARAMENTE	QUALCHE VOLTA	SPESSO	SEMPRE	MEDIA
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	
1.	Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4.	So come svolgere il mio lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11.	Ho chiari i compiti e le mie responsabilità	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13.	Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio reparto/ufficio	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17.	Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	MEDIA STANDARD						

7. CAMBIAMENTO

		FORTEMENTE IN DISACCORDO	DISACCORDO	NÈ D'ACCORDO NÈ DISACCORDO	D'ACCORDO	FORTEMENTE IN ACCORDO	MEDIA DOMANDA
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	
26.	Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	☐
28.	Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	☐
32.	Quando ci sono dei cambiamenti di lavoro, mi è chiaro che effetto avranno in pratica	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	MEDIA STANDARD						☐

MODALITÀ DI ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI E DI ELABORAZIONE DEI DATI DEL QUESTIONARIO UTILIZZATO E SOMMINISTRATO AI LAVORATORI

Il punteggio di ogni risposta viene sommato a quello della corrispondente domanda di ciascun questionario somministrato al gruppo omogeneo di Lavoratori.

I punteggi ottenuti per ciascuna risposta di ogni questionario somministrato al gruppo omogeneo di Lavoratori, attraverso specifico programma di calcolo informatizzato appositamente predisposto, vengono:

- distribuiti in SEQUENZA ORDINATA CRESCENTE;
- elaborati secondo la FREQUENZA CUMULATA;
- elaborati secondo la DISTRIBUZIONE DELLE FREQUENZE;
- analizzati utilizzando le grandezze matematiche MEDIANA e PERCENTILE (in particolare, il 20°, il 50° e l' 80° della sequenza ottenuta per ciascun gruppo di risposte elaborato).

Le formule utilizzate per i calcoli sono le seguenti:

MEDIA ARITMETICA

$X = \sum_{i=1}^{n} x_i / n$ *dove x_i è una i-esima risposta data n è il numero di risposte date*

$\sum_{i=1}^{n} x_i / n$ *è la somma di tutte le x_i risposte date*

PERCENTILE

$I_k = (n + 1)\, k / 100$

dove I_k indice (cioè posizione) del k-esimo percentile n è il numero di risposte date

k *è il percentile cercato* [20° o 50° (mediana o 50% centrale dei dati) o 80°]

Dall'indice I_k si ricava, in seguito, il valore numerico esatto del percentile mediante un'interpolazione lineare tra l'indice pari all'intero prima I_k e l'indice pari all'intero dopo I_k

CLASSE (risposta)	**FREQUENZA ASSOLUTA** f_n (numero di risposte date)	**FREQUENZA CUMULATA ASSOLUTA** F_n
1	f_1	$F_1 = f_1$
2	f_2	$F_2 = F_1 + f_2$
3	f_3	$F_3 = F_2 + f_3$
4	f_4	$F_4 = F_3 + f_4$
5	f_5	$F_5 = F_4 + f_5$

I punteggi vengono altresì cumulati, elaborati ed analizzati anche secondo le dimensioni organizzative potenzialmente stressogene indicate precedentemente nel presente documento, al fine di analizzare il livello di rischio sia per singola domanda ("item").

CALCOLO PUNTEGGIO QUESTIONARIO PERSONALE DOCENTE

Nella tabella che segue sono riportati in maniera sintetica i risultati totali per gruppo omogeneo.

Descrittori	Punteggio Medio	Percentile 20%	Percentile 50%	Percentile 80%	Risultato
1. DOMANDA	**2,46**	**1,88**	**2,44**	**3,00**	
2. CONTROLLO	**2,40**	**1,83**	**2,42**	**2,83**	
3. SUPPORTO DEL MANAGEMENT	**2,26**	**1,80**	**2,20**	**2,60**	
4. SUPPORTO DEI COLLEGHI	**2,11**	**1,75**	**2,00**	**2,50**	
5. RELAZIONI	**1,70**	**1,25**	**1,50**	**2,00**	
6. RUOLO	**1,56**	**1,20**	**1,60**	**2,00**	
7. CAMBIAMENTO	**2,44**	**2,00**	**2,33**	**3,00**	

CALCOLO PUNTEGGIO QUESTIONARIO PERSONALE ATA

Nella tabella che segue sono riportati in maniera sintetica i risultati totali per gruppo omogeneo.

Descrittori	Punteggio Medio	Percentile 20%	Percentile 50%	Percentile 80%	Risultato
1. DOMANDA	2,37	2,00	2,25	2,90	
2. CONTROLLO	2,84	2,50	2,67	3,33	
3. SUPPORTO DEL MANAGEMENT	2,16	1,72	2,20	2,48	
4. SUPPORTO DEI COLLEGHI	2,13	1,75	2,00	2,50	
5. RELAZIONI	1,83	1,45	1,75	2,05	
6. RUOLO	1,43	1,00	1,20	1,84	
7. CAMBIAMENTO	2,27	1,67	2,00	2,67	

ANALISI DEI RISULTATI

Al termine del complesso processo di calcolo indicato nel capitolo precedente i risultati conseguiti vengono interpretati seguendo gli orientamenti suggeriti dalla pubblicazione "La metodologia per la valutazione e gestione del rischio Stress lavoro-correlato" (Edizione 2017).

Ad ognuna delle sette dimensioni è associato un valore numerico ed il relativo colore di riferimento, traducibile in esito negativo (no stress) se di colore verde o blu e positivo (presenza di stress) se di colore giallo o rosso.

LIVELLO DI RISCHIO CALCOLATO ("CODICE COLORE")	LIVELLO DI RISCHIO	AZIONI DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DA ATTUARE
VALORE MEDIO > = 80° PERCENTILE (20% dei valori di riferimento più alti)	**AREA VERDE**: **rischio trascurabile**. Ottimo livello di prestazione che è necessario mantenere.	➢ Non è richiesto alcuno specifico intervento salvo il mantenimento della situazione
VALORE MEDIO > = 50° PERCENTILE e < 80° PERCENTILE	**AREA BLU**: **rischio basso**. Buon livello di prestazione che è possibile migliorare nel tempo.	➢ Non è richiesto alcuno specifico intervento salvo il mantenimento della situazione
VALORE MEDIO < 50° PERCENTILE e >20° PERCENTILE	**AREA GIALLA**: **rischio medio**. Evidente necessità di interventi correttivi e/o di riduzione del rischio.	➢ È richiesto programmare un intervento di prevenzione e protezione da programmare identificando le priorità degli interventi di bonifica in funzione dei livelli di rischio riscontrati. ➢ Occorre riverificare l'indice di rischio dopo ogni intervento. ➢ Occorre programmare l'attuazione di una politica di prevenzione dello stress lavoro correlato e coinvolgere attivamente il Medico Competente e le Figure aziendali direttive. ➢ Effettuare il monitoraggio delle condizioni di stress e dell'efficacia delle azioni di miglioramento attuate entro 1 anno. ➢ Ripetere la valutazione e procedere all'eventuale aggiornamento del documento di valutazione dei rischi entro 2 anni.
VALORE MEDIO < 20° PERCENTILE (20% dei valori di riferimento più bassi)	**AREA ROSSA**: **rischio alto**. La situazione comporta un **Rischio inaccettabile**. Evidente necessità di interventi correttivi e/o di riduzione del rischio.	➢ È richiesto un intervento immediato di prevenzione e protezione da programmare identificando le priorità degli interventi di bonifica in funzione dei livelli di rischio riscontrati. ➢ Occorre riverificare l'indice di rischio dopo ogni intervento ➢ Occorre attuare una politica di prevenzione dello stress lavoro correlato e coinvolgere attivamente il Medico Competente e le Figure aziendali direttive. ➢ Effettuare il monitoraggio delle condizioni di stress e dell'efficacia delle azioni correttive attuate entro 1 anno. ➢ Ripetere la valutazione e procedere all'eventuale aggiornamento del documento di valutazione dei rischi entro 2 anni.

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO E PIANIFICAZIONE DELLE AZIONI DI MIGLIORAMENTO – PERSONALE DOCENTE E ATA

Di seguito è riportato l'esito della valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

Colore	Esito della valutazione
	Preliminare: L'analisi degli indicatori, per entrambe le categorie docenti e personale ATA ha riportato esito: **RISCHIO NON RILEVANTE - Non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro**
	Approfondita [Questionario]: L'analisi dei fattori di rischio di stress lavoro correlato (dimensioni organizzative chiave): Domanda, Controllo, Supporto del Management e tra colleghi, Relazioni, Ruolo e Cambiamento ha riportato esito: **RISCHIO BASSO - Non è richiesto alcuno specifico intervento salvo il mantenimento della situazione**

Alla luce del risultato dell'indagine preliminare e principalmente dai risultati dell'indagine approfondita, emerge la necessità di mettere in atto i seguenti interventi:

- Occorre programmare l'attuazione di una politica di prevenzione dello stress lavoro correlato e coinvolgere attivamente il Medico Competente e le Figure aziendali direttive.
- Effettuare il monitoraggio delle condizioni di stress e dell'efficacia delle azioni di miglioramento attuate entro 1 anno.
- Ripetere la valutazione e procedere all'eventuale aggiornamento del documento di valutazione dei rischi entro 2 anni.

CONCLUSIONI

Il presente documento di valutazione dei rischi da stress lavoro correlato:

- è stato redatto ai sensi dell'art. 28 comma 1 del D. Lgs. 81/08;
- è soggetto ad aggiornamento periodico ove si verificano significativi mutamenti che potrebbero averlo reso superato.

La valutazione dei rischi è stata condotta dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il coinvolgimento preventivo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e del medico competente.

SOMMARIO DEGLI ARGOMENTI

DATI IDENTIFICATIVI DELLA SCUOLA 2
INTRODUZIONE 3
LO STRESS LEGATO AL LAVORO 3
LE FONTI DELLO STRESS DA LAVORO PER GLI INSEGNANTI 4
LEGISLAZIONE 5
GESTIRE LO STRESS LEGATO AL LAVORO 5
FATTORI DI RISCHIO PER LO STRESS LEGATO AL LAVORO 6
VALUTARE I RISCHI NEL SETTORE EDUCATIVO 6
I LAVORATORI INTERESSATI ALLA VALUTAZIONE DEI RISCHI 7
AZIONI PER AFFRONTARE LO STRESS DA LAVORO IN CAMPO EDUCATIVO 8
AZIONI PER MIGLIORARE L'AMBIENTE DI LAVORO 8
AZIONI PER MIGLIORARE L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO ED IL CARICO DI LAVORO 9
AZIONI PER PORRE IN ESSERE POLITICHE E SUPPORTI 9
PREVENIRE LO STRESS ED IL BURN OUT TRA GLI INSEGNANTI 10
ANALISI E VALUTAZIONE 12
PREMESSA 13
VALUTAZIONE PRELIMINARE - METODOLOGIA INAIL 14
VALUTAZIONE INDICATORI OGGETTIVI STRESS LAVORO CORRELATO 16
FASCE DI RISCHIO PER IL PUNTEGGIO COMPLESSIVO DELL'AREA EVENTI SENTINELLA 17
I – EVENTI SENTINELLA 17
FASCE DI RISCHIO DELLE DIMESIONI DELL'AREA CONTENUTO DEL LAVORO 18
II – AREA CONTENUTO DEL LAVORO 18
FASCE DI RISCHIO DELL'AREA CONTENUTO DEL LAVORO 18
FASCE DI RISCHIO DELLE DIMESIONI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO 19
III – AREA CONTESTO DEL LAVORO 19
FASCE DI RISCHIO DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO 20
CALCOLO DEL PUNTEGGIO FINALE DELLA LISTA DI CONTROLLO 20
RISULTATI DELLA VALUTAZIONE 21

VALUTAZIONE INDICATORI OGGETTIVI STRESS LAVORO CORRELATO - DOCENTE 22

VALUTAZIONE INDICATORI OGGETTIVI STRESS LAVORO CORRELATO – PERSONALE ATA 35

VALUTAZIONE APPROFONDITA - METODOLOGIA INAIL-HSE.....48

MANAGEMENT STANDARDS 50

QUESTIONARIO-INDICATORE PER LA VALUTAZIONE APPROFONDITA.....52

MODALITÀ DI ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI E DI ELABORAZIONE DEI DATI DEL QUESTIONARIO UTILIZZATO E SOMMINISTRATO AI LAVORATORI 56

CALCOLO PUNTEGGIO QUESTIONARIO PERSONALE DOCENTE 57

CALCOLO PUNTEGGIO QUESTIONARIO PERSONALE ATA 57

ANALISI DEI RISULTATI.....58

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO E PIANIFICAZIONE DELLE AZIONI DI MIGLIORAMENTO – PERSONALE DOCENTE E ATA 59

CONCLUSIONI.....60