

# INDICAZIONI OPERATIVE

## (Prese come riferimento)

### METODO PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

Metodo elaborato dal Coordinamento SPISAL della Provincia di Verona (Maggio 2009), strumento versatile e quindi utilizzabile nel più ampio numero possibile di contesti lavorativi, per tipologia di attività e per dimensioni aziendali, si è ispirato l'ISPEL – Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro, nel Documento dal titolo "La valutazione dello stress lavoro – correlato – Proposta metodologica", del Marzo 2010, e, nelle sue linee essenziali, sia il Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei luoghi di lavoro, nell'elaborazione della "Guida Operativa" approvata dalle Regioni il 25 Marzo 2010, che la Commissione consultiva permanente per la Salute e Sicurezza nelle sue "Indicazioni" per la valutazione dello stress lavoro – correlato, emanate in data 17.11.2010 (Circ. Min. Lavoro e Politiche sociali Prot. 15/Segr/0023692 del 18.11.2010) in cui ha mantenuto la stessa articolazione della **valutazione in due fasi**:

- 1^ Fase: **Valutazione "preliminare" (necessaria)**, con l'analisi delle condizioni "oggettive";
- 2^ Fase: **Valutazione "approfondita" (eventuale)**, con l'analisi delle condizioni "soggettive", da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare abbia rilevato elementi di rischio da stress lavoro correlato e le misure di correzione adottate in seguito della stessa, dal datore di lavoro, si siano rilevate inefficaci.

\*\*\*\*\*

I.I.S. "A.CAPRIOTTI" - SAN BENEDETTO  
DEL TRONTO



0009565

1/31/

28/12/2011 Entrata

# METODO PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

## ***Se si considera la scuola equiparata ad una azienda:***

Lo scopo della valutazione del rischio stress lavoro - correlato, come noto, è quello di guidare e sostenere datori di lavoro e lavoratori nella riduzione del rischio attraverso degli **indicatori oggettivi** aziendali e l'eventuale rilevazione delle **condizioni di stress percepito dai lavoratori**.

Di qui la necessità di attivare, da parte del datore di lavoro, iniziative di Informazione e formazione nei confronti dei lavoratori sul problema stress lavoro correlato: natura, cause, effetti, soluzioni.

La valutazione, come per tutti gli altri rischi, deve essere effettuata da Datore di lavoro, che ne ha la responsabilità. Sempre in analogia con gli altri rischi è previsto il coinvolgimento di altre figure come RSPP, RLS, Medico Competente (ove previsto).

***Nella nostra scuola il medico competente attualmente non è previsto dato che non si evince un rischio da videoterminale rilevante.***

Il metodo di valutazione si articola in tre FASI principali:

- FASE 1. Valutazione “preliminare”:** consiste nella rilevazione di **indicatori oggettivi e verificabili** di stress al lavoro (compilazione della check list).
- FASE 2. Identificazione della condizione di rischio (BASSO, MEDIO, ALTO)** e pianificazione delle **azioni di miglioramento**.
- FASE 3. Valutazione “approfondita”:** prevede la valutazione della **percezione soggettiva dello stress al lavoro dei lavoratori**, attraverso la compilazione di questionari di percezione analizzati in modo aggregato, obbligatoria solo per rischio alto.

## **FASE 1 – VALUTAZIONE PRELIMINARE - INDICATORI OGGETTIVI E VERIFICABILI DI RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO**

In questa fase la valutazione del rischio stress lavoro correlato prevede la compilazione di una **Check list** che identifica la condizione di **Rischio BASSO – MEDIO – ALTO** relativamente a:

- **A – AREA “EVENTI SENTINELLA” (10 indicatori)**
- **B – AREA “CONTESTO DEL LAVORO” (6 aree di indicatori)**
- **C – AREA “CONTENUTO DEL LAVORO” (4 aree di indicatori)**

<b>EVENTI SENTINELLA</b>	<b>FATTORI DI CONTESTO DEL LAVORO</b>	<b>FATTORI CONTENUTO DEL LAVORO</b>
1. Indici infortunistici 2. Assenteismo 3. Assenze per malattia 4. Ferie non godute 5. Richieste di trasferimento per incompatibilità con la situazione lavorativa 6. Segnalazioni per problemi connessi a relazioni interpersonali o all'organizzazione del lavoro 7. Procedimenti/Sanzioni Disciplinari 8. Esposti di classi e/o genitori pervenuti al dirigente 9. Richieste di spostamenti interni per incompatibilità con la situazione lavorativa 10. Istanze giudiziarie	1. Funzione e cultura Organizzativa 2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione 3. Evoluzione della carriera 4. Autonomia decisionale – controllo del lavoro 5. Rapporti interpersonali di lavoro 6. Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	1. Ambiente di lavoro ed Attrezzatura di lavoro 2. Pianificazione dei compiti 3. Carico di lavoro – ritmo di lavoro 4. Orario di lavoro

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area.

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

<b>AREA</b>	<b>TOTALE PUNTEGGIO PER AREA</b>
<b>EVENTI SENTINELLA</b>	
<b>FATTORI DI CONTESTO DEL LAVORO</b>	
<b>FATTORI DI CONTENUTO DEL LAVORO</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	

## ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DELLA CHECK LIST

Si segna con la **X** la risposta e nella casella punteggio si riporta il valore della risposta.

N.	INDICATORE	Diminuito 0	Inalterato 1	Aumentato 2	PUNTEGGIO	Note
1	...	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	

Si segna con la **X** la risposta e nella casella punteggio si riporta il valore della risposta in **PUNTEGGIO FINALE**.

Quando vediamo la casella "**CORREZIONE PUNTEGGIO**", riportiamo dopo il " - " (*meno*) il valore della risposta e trascriviamo nel **PUNTEGGIO FINALE** il risultato.

N.	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Es. : Presenza organigramma azienda/istituzione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
2	Es. : Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	
3	Es.: E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	

**TOTALE PUNTEGGIO**

<b>2</b> (1 + 1 + 0)
-------------------------

Nella casella "**TOTALE PUNTEGGIO**" si deve inserire la **somma del punteggio finale** di ogni indicatore.

ISTITUZIONE SCOLASTICA I.I.S. A.Capriotti

.....  
**VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO – CORRELATO**  
(ai sensi dell'art. 28, comma 1, D.Lgs. 81/2008 e delle Linee Guida – Circ.Min. Lavoro  
Prot. 15/Segr/0023692 del 18.11.2010)

<b>DATA COMPILAZIONE:</b>	28 DIC 2011 .....
---------------------------	----------------------

<b>RIFERITA AL PROFILO PROFESSIONALE:</b>	<b>DOCENTI E PERSONALE ATA</b>
---	--------------------------------

COMPILATA DA :



Dirigente Scolastico Prof. Elisa Vita

IL DIRIGENTE SCOLASTICO  
prof.ssa Elisa VITA

- **DATORE DI LAVORO** Prof.ssa Elisa Vita
- **RSPP** Vagnoni Graziano
- **RLS** Spina Daniele
- **MEDICO COMPETENTE** (ove previsto) non previsto

*Elisa Vita*  
*Graziano Vagnoni*  
*Daniele Spina*

Ai fini della compilazione delle check list relative all'Area A : "EVENTI SENTINELLA", si prenda visione delle indicazioni riportate in fondo alle stesse check list in merito sia alla:

(\*\*) - LEGENDA INDICATORI ORGANIZZATIVI,

che alla:

(\*\*\*) - SCHEDA – ELENCO DATI DA REPERIRE PER DETERMINARE IL PUNTEGGIO RELATIVO AGLI "EVENTI SENTINELLA" – AREA A – RIFERITI AGLI ULTIMI 3 ANNI

## 1 INDICI INFORTUNISTICI

1-a – a.s. **2007/2008**: num. infortuni = DOCENTI **5** PERS. ATA **2**

1-b – a.s. **2007/2008**: num. ore/anno lavorate = DOCENTI **25200** PERS. **7260**

1-c – a.s. **2007/2008**: numero giornate di inabilità temporanea = DOCENTI **90** ATA **65**

1-a – a.s. **2008/2009**: num. infortuni = DOCENTI **1** PERS. ATA **1**

1-b – a.s. **2008/2009**: num. ore/anno lavorate = DOCENTI **28200** PERS. ATA **7260**

1-c – a.s. **2008/2009**: numero giornate di inabilità temporanea = DOCENTI **20** ATA **24**

1-a – a.s. **2009/2010**: num. infortuni = DOCENTI **0** PERS. ATA **4**

1-b – a.s. **2009/2010**: num. ore/anno lavorate = DOCENTI **28800** PERS. ATA **7260**

1-c – a.s. **2009/2010**: numero giornate di inabilità temporanea = DOCENTI **0** ATA **91**

## 2. ASSENZE PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)

3 -**2007/2008**: Num. ore lavorative perse per assenze dal lavoro = DOCENTI **7308** ATA **19188**

3-**2008/2009**: Num. ore lavorative perse per assenze dal lavoro = DOCENTI **5274** ATA **29124**

3-**2009/2010**: Num. ore lavorative perse per assenze dal lavoro = DOCENTI **7240** ATA **33552**

## 3. FERIE NON GODUTE (*Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione*)

4-a - **2007/2008**: num. di giorni di ferie maturate = DOCENTI **0** ATA **0**

4-b – **2007/2008**: num. di giorni di ferie usufruite = DOCENTI **0** ATA **0**

4-a – **2008/2009**: num. di giorni di ferie maturate = DOCENTI **0** ATA **0**

4-b- **2008/2009**: num. di giorni di ferie usufruite = DOCENTI **0** ATA **0**

4-a – **2009/2010**: num. di giorni di ferie maturate = DOCENTI **0** ATA **0**

4-b – **2009/2010**: num. di giorni di ferie usufruite = DOCENTI **0** ATA **0**

### **Formula di calcolo:**

**[Num. di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate – Num. di giorni di ferie usufruite] x 100**

## 4. TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE PER INCOMPATIBILITA' CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA

5- **2007/2008**: num. di richieste di trasferimento = DOCENTI **0** ATA **0**

5 -**2008/2009**: num. di richieste di trasferimento = DOCENTI **0** ATA **0**

5-**2009/2010**: num. di richieste di trasferimento = DOCENTI **0** ATA **0**

## **5. SEGNALAZIONI PER PROBLEMI CONNESSI A RELAZIONI INTERPERSONALI O ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

6- **2007/2008**: num. di segnalazioni = DOCENTI 0 ATA 1

6- **2008/2009**: num. di segnalazioni = DOCENTI 1 ATA 3

6- **2009/2010**: num. di segnalazioni = DOCENTI 1 ATA 2

## **6. PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI**

7 – **2007/2008**: Num. di procedimenti/sanzioni disciplinari = DOCENTI 2 ATA 0

7 – **2008/2009**: Num. di procedimenti/sanzioni disciplinari = DOCENTI 2 ATA 4

7 – **2009/2010**: Num. di procedimenti/sanzioni disciplinari = DOCENTI 1 ATA 2

## **7. ESPOSTI DI CLASSI E/O GENITORI PERVENUTI AL DIRIGENTE**

8 – **2007/2008**: Num. di esposti = DOCENTI 1 ATA 0

8 – **2008/2009**: Num. di esposti = DOCENTI 3 ATA 0

8 – **2009/2010**: Num. di esposti = DOCENTI 3 ATA 0

## **8. RICHIESTE DI SPOSTAMENTI INTERNI PER INCOMPATIBILITA' CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA**

9 – **2007/2008** : Num. di richieste = DOCENTI 0 ATA 0

9 – **2008/2009** : Num. di richieste = DOCENTI 0 ATA 0

9 – **2009/2010** : Num. di richieste = DOCENTI 0 ATA 0

## **9 ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/DEMANSIONAMENTO**

10 – **2007/08+2008/09+2009/2010**: Istanze DOCENTI: si noX; ATA: si noX

**\*\*\*\* ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI O DIAGNOSI DI MOLESTIA MORALE PROTRATTA DA PARTE DI CENTRO SPECIALIZZATO \*\*\***

**\*\*\*2007/08+2008/09+2009/2010**: Istanze DOCENTI: si noX ;ATA: si noX

**(\*\*) LEGENDA INDICATORI ORGANIZZATIVI – AREA A: EVENTI SENTINELLA**

## **Indici infortunistici**

Gli **indici infortunistici** si calcolano tenendo conto di due elementi:

**Indice di Frequenza (Fz) = (numero totale infortuni / numero ore all'anno lavorate) x 1.000.000**

**Indice di Gravità (Gt) = (numero totale giornate di inabilità temporanea / numero ore all'anno lavorate) x 1.000**

**% Assenteismo (Assenze dal lavoro) potrebbe essere rilevabile in una analisi approfondita ad personam, al momento non analizzata.**

S'intendono le condizioni sotto elencate:

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

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

### ***Formula di calcolo:***

***[Numero ore lavorative perse/Numero ore lavoro potenziali lavorabili da contratto] x 100***

### **% Ferie non godute**

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

### ***Formula di calcolo:***

***[Numero di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate - Numero di giorni di ferie usufruite] x 100***

**A – AREA “EVENTI SENTINELLA”**

Gli eventi sentinella si riferiscono agli ultimi 3 anni

(\*) dove c'è l'asterisco se **INALTERATO** corrisponde a **0**, segnare **DIMINUITO**

es. infortuni inalterati, ma = **0** negli ultimi 3 anni

**EVENTI SENTINELLA**

N.	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio	Note
1	INDICI INFORTUNISTICI	0	1	2	0	
		X				
			(*)			
2	Assenteismo rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili	0	1	2	2	
				X		
3	Assenze per malattia non maternità, allattamento, congedo patrimoniale	0	1	2	0	
		X				
4	% FERIE NON GODUTE	0	1	2	0	
		X				
5	Richieste di trasferimento per incompatibilità con la situazione lavorativa	0	1	2	0	
		X				
6	Segnalazioni per problemi legati a relazioni interpersonali o all'organizzazione del lavoro per- venute al DS, DSGA o al RLS	0	1	2	2	
				X		
7	PROCEDIMENTI / SANZIONI DISCIPLINARI	0	1	2	0	
		X				
			(*)			
8	ESPOSTI DI CLASSI e/o GENITORI pervenuti al D.S.	0	1	2	0	
		X				
			(*)			
9	Richieste di spostamenti interni per incompatibilità con la situa- zione lavorativa	0 - NO		2 - SI	0	
		X				
10	ISTANZE GIUDIZIARIE per licenziamento	0 - NO		2 - SI	0	
		X				
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>4</b>	

INDICATORE	NO	SI
ISTANZE GIUDIZIARIE per molestie MORALI / SESSUALI	0	Situazione che vincola la valutazione all'ap- profondimento soggettivo dello STRESS
	X	

<b>B - AREA " CONTESTO DEL LAVORO "</b>						
<b>1. FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA</b>						
N.	INDICATORE	SI	NO	Correzione punteggio	Punteggio finale	NOTE
1	Presenza nell'organigramma scolastico	0	1		1	
			X			
2	Presenza di procedure scolastiche	0	1		0	
		X				
3	Diffusione delle procedure scolastiche ai lavoratori	0	1		0	
		X				
4	Presenza di obiettivi scolastici	0	1		0	
		X				
5	Diffusione degli obiettivi scolastici ai lavoratori	0	1		0	
		X				
6	Presenza di un sistema di comunicazione scolastica ( registro delle comunicazioni interne, bacheca, internet )	0	1		0	
		X				
7	Effettuazione riunioni, incontri tra Dirigenti e lavoratori	0	1		0	
		X				
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0	1			
9	Presenza di momenti di comunicazione della scuola a tutto il personale	0	1		0	
		X				
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

<b>B - AREA " CONTESTO DEL LAVORO "</b>						
<b>2. RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>						
N.	INDICATORE	SI	NO	Correzione punteggio	Punteggio finale	NOTE
1	i lavoratori conoscono la linea gerarchica della scuola	0	1		0	
		X				
2	i ruoli sono chiaramente definiti	0	1		0	
		X				
3	i ruoli del personale con funzioni specifiche sono definiti con organigrammi delle competenze	0	1	1-	1	
		X				
4	Accade spesso che i dirigenti e preposti forniscono informazioni contrastanti sul lavoro da svolgere	0	1	1-	1	
		X				
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

<b>B - AREA " CONTESTO DEL LAVORO "</b>						
<b>3. EVOLUZIONE DELLA CARRIERA</b>						
<b>N.</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Correzione punteggio</b>	<b>Punteggio finale</b>	<b>NOTE</b>
<b>1</b>	è presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	<b>0</b>	<b>1</b>		0	
		X				
<b>2</b>	è presente un piano di sviluppo per i dirigenti	<b>0</b>	<b>1</b>		0	
		X				
<b>3</b>	sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	<b>0</b>	<b>1</b>		0	
		X				
<b>4</b>	esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	<b>0</b>	<b>1</b>		0	
		X				
<b>5</b>	esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	<b>0</b>	<b>1</b>		1	
			X			
<b>6</b>	esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione da parte dei responsabili di Area	<b>0</b>	<b>1</b>		0	
		X				
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

<b>B - AREA " CONTESTO DEL LAVORO "</b>						
<b>4. AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO</b>						
<b>N.</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Correzione punteggio</b>	<b>Punteggio finale</b>	<b>NOTE</b>
<b>1</b>	è presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	<b>0</b>	<b>1</b>		1	
			X			
<b>2</b>	è presente un piano di sviluppo per i dirigenti	<b>0</b>	<b>1</b>		0	
			X			
<b>3</b>	sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	<b>0</b>	<b>1</b>		1	
			X			
<b>4</b>	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali ( scolastiche)	<b>0</b>	<b>1</b>		0	
		X				
<b>5</b>	Sono predisposti strumenti di partecipazione sulle scelte della azienda (scuola)	<b>0</b>	<b>1</b>		1	
		X				
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>3</b>	

B - AREA " CONTESTO DEL LAVORO "						
1. FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N.	INDICATORE	SI	NO	Correzione punteggio	Punteggio finale	NOTE
1	Presenza nell'organigramma scolastico	0	1		1	
			X			
2	Presenza di procedure scolastiche	0	1		0	
		X				
3	Diffusione delle procedure scolastiche ai lavoratori	0	1		0	
		X				
4	Presenza di obiettivi scolastici	0	1		0	
		X				
5	Diffusione degli obiettivi scolastici ai lavoratori	0	1		0	
		X				
6	Presenza di un sistema di comunicazione scolastica ( registro delle comunicazioni interne, bacheca, internet )	0	1		0	
		X				
7	Effettuazione riunioni, incontri tra Dirigenti e lavoratori	0	1		0	
		X				
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0	1			
9	Presenza di momenti di comunicazione della scuola a tutto il personale	0	1		0	
		X				
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

B - AREA " CONTESTO DEL LAVORO "						
2. RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE						
N.	INDICATORE	SI	NO	Correzione punteggio	Punteggio finale	NOTE
1	i lavoratori consoscono la linea gerarchica della scuola	0	1		0	
		X				
2	i ruoli sono chiaramente definiti	0	1		0	
		X				
3	i ruoli del personale con funzioni specifiche sono definiti con organigrammi delle competenze	0	1	1-	1	
		X				
4	Accade spesso che i dirigenti e preposti forniscono informazioni contrastanti sul lavoro da svolgere	0	1	1-	1	
		X				
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

<b>B - AREA " CONTESTO DEL LAVORO "</b>						
<b>3. EVOLUZIONE DELLA CARRIERA</b>						
N.	INDICATORE	SI	NO	Correzione punteggio	Punteggio finale	NOTE
1	è presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	0	1		0	
		X				
2	è presente un piano di sviluppo per i dirigenti	0	1		0	
		X				
3	sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0	1		0	
		X				
4	esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0	1		0	
		X				
5	esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0	1		1	
			X			
6	esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione da parte dei responsabili di Area	0	1		0	
		X				
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

<b>B - AREA " CONTESTO DEL LAVORO "</b>						
<b>4. AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO</b>						
N.	INDICATORE	SI	NO	Correzione punteggio	Punteggio finale	NOTE
1	è presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	0	1		1	
			X			
2	è presente un piano di sviluppo per i dirigenti	0	1	1-	0	
			X			
3	sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0	1		1	
			X			
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali ( scolastiche)	0	1		0	
		X				
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione sulle scelte della azienda (scuola)	0	1		1	
		X				
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>3</b>	

B - AREA " CONTESTO DEL LAVORO "						
5. RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N.	INDICATORE	SI	NO	Correzione punteggio	Punteggio finale	NOTE
1	possibilità di rivolgersi al Dirigente da parte dei lavoratori	0	1		0	
		X				
2	momenti di aggregazione con tutto il personale.	0	1		0	
		X				
3	sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0	1	1-	0	
			X			
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					0	

B - AREA " CONTESTO DEL LAVORO "						
6. INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N.	INDICATORE	SI	NO	Correzione punteggio	Punteggio finale	NOTE
1	possibilità di orario flessibile	0	1		1	
			X			
2	possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici.	0	1		0	
		X				
3	possibilità di parcheggiare facilmente l'auto o il mezzo con cui si viene al lavoro.	0	1		0	
		X				
4	possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0	1		0	
		X				
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					0	

Se il risultato finale è uguale a 0, nella **TABELLA FINALE "CONTESTO DEL LAVORO"** alla voce **"INTERFACCIA CASA LAVORO"** SI INSERISCE IL VALORE -1  
 se il risultato finale è superiore a 0, nella **TABELLA FINALE CONTESTO DEL LAVORO** alla voce **"INTERFACCIA CASA LAVORO"** si inserisce il valore 0.

C- AREA " CONTENUTO DEL LAVORO "						
1. AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N.	INDICATORE	SI	NO	Correzione punteggio	Punteggio finale	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo valore d'azione	0	1	1-	0	
			X			
2	Inadeguato confort acustico	0	1	1-	0	
			X			
3	Rischio chimico	0	1	1-	0	
			X			
4	Microclima adeguato	0	1		0	
		X				
5	Adeguate illuminazione	0	1		0	
		X				
6	Inadeguata movimentazione manuale dei carichi	0	1	1-	0	
			X			
7	Disponibilità DPI	0	1		0	
		X				
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica	0	1	1-	0	
			X			
9	Segnaletica di sicurezza chiara e immediata	0	1			
		X				
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0	1	1-	0	
			X			
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0	1		0	
		X				
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					0	

C- AREA " CONTENUTO DEL LAVORO "						
2. PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N.	INDICATORE	SI	NO	Correzione punteggio	Punteggio finale	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0	1	1-	0	
			X			
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0	1		0	
		X				
3	è presente un lavoro ad alta monotonia	0	1	1-	0	
			X			
4	La mansione richiede l'esecuzione di più compiti in contemporanea	0	1	1-	0	
		X				
5	Definizione dei compiti	0	1		0	
		X				
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					0	

C- AREA " CONTENUTO DEL LAVORO "						
3. CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N.	INDICATORE	SI	NO	Correzione punteggio	Punteggio finale	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	0	1		1	
			X			
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0	1	1-	0	
			X			
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0	1	1-	0	
			X			
4	è presente un lavoro ad alta ripetitività	0	1	1-	0	
			X			
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	0	1	1-	0	
			X			
6	Il ritmo del lavoro è determinato dalla macchina	0	1	1-	0	
			X			
7	il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0	1	1-	0	
			X			
8	i lavoratori devono prendere,, decisioni rapide	0	1	1-	0	
			X			
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

C- AREA " CONTENUTO DEL LAVORO "						
4. ORARIO DI LAVORO						
N.	INDICATORE	SI	NO	Correzione punteggio	Punteggio finale	NOTE
1	è presente regolarmente l'orario lavorativo superiore alle 8 ore	0	1		0	
			X	1-		
2	viene abitualmente svolto del lavoro straordinario	0	1	1-	0	
			X			
3	è presente un orario di lavoro rigido ( non flessibile) ?	0	1	1-	0	
			X			
4	la programmazione dell'orario varia frequentemente	0	1	1-	1	
		X				
5	le pause di lavoro non sono definite in modo chiaro	0	1	1-	0	
			X			
6	è presente il lavoro a turni	0	1	1-	0	
			X			
7	è sempre presente il lavoro a turni notturni	0	1	1-	0	
			1			
8	è presente il turno notturno fisso o a rotazione	0	1	1-	0	
			1			
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

AREA" EVENTI SENTINELLA"							
INDICATORE	PUNTEGGIO TOTALE PER INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
		indicatori aziendali *	4	0	5	6	13
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>2</b>		<b>5</b>	

(\*)Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 e 5, si inserisce nella tabella finale il valore 0.  
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 9 e 13 si inserisce nella tabella finale il valore 2.  
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 14 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore 5.

AREA "CONTESTO DEL LAVORO"							
INDICATORE	PUNTEGGIO TOTALE PER INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
		funzione e cultura organizzativa	1	0	2	3	5
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	1	0	1	2	3		4
Evoluzione della carriera "	2	0	2	3	4	5	6
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	3	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	0		2		3	
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro *	0						
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	<b>7-1=6</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>27</b>

\*Se il punteggio totale dell'indicatore "interfaccia casa lavoro" è uguale a zero, inserire -1.  
 Se superiore a 0 inserire 0.

AREA "CONTENUTO DEL LAVORO"							
INDICATORE	PUNTEGGIO TOTALE PER INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
		Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	0	0	3	4	7
Pianificazione dei compiti	0	0	2	3	4		5
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	1	0	2	3	5	6	8
Orario di lavoro	1	0	2	3	5	6	8
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella **TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO**

AREA	PUNTEGGIO TOTALE PER AREA
EVENTI SENTINELLA	0
CONTESTO DEL LAVORO	6
CONTENUTO DEL LAVORO	2
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	<b>8</b>

## TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

	DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
	0	14	<b>RISCHIO BASSO</b> <b>≤ 25%</b>	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro, si consiglia di monitorare l'organizzazione ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi). Per ogni eventuale condizione identificata in zona di rischio medio, è comunque consigliabile adottare le azioni di miglioramento evidenziate.
	15	30	<b>RISCHIO MEDIO</b> <b>&gt; di 25%</b> <b>≤ 50%</b>	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione identificata si devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate. Si consiglia di attuare una politica di prevenzione per lo stress al lavoro e di coinvolgere attivamente il medico competente ed i preposti. Monitoraggio annuale degli indicatori.
	31	64	<b>RISCHIO ALTO</b> <b>&gt; di 50%</b>	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che indicano la presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una <b>valutazione della percezione dello stress dei lavoratori</b> , coinvolgendo il medico competente o altre figure specializzate. Monitoraggio delle condizioni di stress e dell'efficacia delle azioni di miglioramento.

Si sommano i punteggi finali delle tre **AREE A, B e C**:

**Area A (p. 0) + Area B (p.6) + Area C (p.2) = p. 18;**

inserendo il punteggio **18** nella **Tabella dei Livelli di Rischio** si rileva che, nella scuola presa in esame, **il Livello di Rischio Stress lavoro-correlato è BASSO**, in quanto, tenuto conto che il punteggio massimo è pari a 64 (V. 5 + 27 + 32 = 64), la % riscontrata diventa:

$$8/64 \times 100 = 12,5\% = \text{RISCHIO BASSO}$$

Dall'analisi dei dati si evince che **il rischio da stress correlato al lavoro all'interno dell'I.I.S. A.Capriotti per il triennio in esame è BASSO.**

Qualora fosse stato alto si sarebbe dovuto procedere alla valutazione della percezione soggettiva dello stress da parte dei lavoratori.

### **FASE 3: VALUTAZIONE “APPROFONDIRITA” - “PERCEZIONE SOGGETTIVA DELLO STRESS” DEI LAVORATORI**

Quando sia stata sufficientemente compresa la natura dei “**fattori oggettivi**” analizzati con la **CHECK LIST** ed attuate le **misure di miglioramento** identificate solo in caso di **rischio ALTO** si procede nel modo seguente:

#### **METODO**

Questo livello di intervento implica procedere con identificazione dei referenti, responsabili aziendali (direttori di struttura), responsabilità qualità ed eventuali consulenti coinvolti per l'intervento sul campione/settori/unità operative **in cui si è evidenziata la condizione di RISCHIO ALTO.**

Questa fase precede la scelta di:

- questionario
- modalità di rilevazione che garantiscano a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato
- modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse aziendale
- pianificazione delle azioni di miglioramento

#### **QUESTIONARI**

La scelta dello strumento di valutazione più adatto alla realtà aziendale aumenta la partecipazione, riduce le barriere al cambiamento e costituisce il primo passo per la prevenzione stessa.

Come ben specificato nell'Accordo quadro europeo la finalità della valutazione è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato, **non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.**

I questionari soggettivi non hanno quindi la funzione di identificare “il soggetto con il problema”, **ma di consentire la rilevazione anonima delle percezioni dei lavoratori che, aggregate per area/reparto, contribuiscono ad identificare le condizioni su cui intervenire per eliminare, ridurre e gestire la condizione di stress al lavoro.**

I questionari maggiormente riconosciuti ed adottati per la valutazione dello stress lavoro-correlato sono:

- JCQ – Job Content Questionnaire (Karasek 1985)
- QUESTIONARIO ISPELS “Le persone ed il lavoro” (Fattorini 2002)
- PSS – Perceived Stress Scale (Cohen ed al. 1983)
- OSI – Occupational Stress Inventory (Cooper et al. 1988)
- JSQ – Job Stress Questionnaire (Hurrell 1988, NIOSH)
- OSQ – Occupational Stress Questionnaire (Elo et al. 1992)
- JSS – Job Stress Survey (Spielberg 1994)
- OCS – Occupational Check up System (Leiter e Maslach, 2005)
- M\_DQ10 – Organizational Questionnaire 10 (D'Amato, Majer 2005)
- Benessere organizzativo – Magellano PA (Avallone 2004)
- (Q-Bo) – Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (De Carlo 2008).

## MISURE DI PREVENZIONE

Per mettere in atto **un percorso di riduzione del rischio e miglioramento continuo**, l'organizzazione deve utilizzare la valutazione dello stress come base per la condivisione (discussione e comunicazione) dei risultati utili per la gestione del rischio, ma anche per la **(ri)progettazione dei fattori organizzativi del disagio**.

La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può comportare l'adozione di misure che possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi ed introdotte sotto forma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati.

Gli interventi per la **riduzione** dei rischi, già **programmati con la valutazione degli indicatori "oggettivi"**, si integrano quindi con le misure derivanti dalla **valutazione degli indicatori "soggettivi"**.

*(Fonte di riferimento: Coordinamento SPISAL - U.L.S.S.di Verona)*

**ESEMPIO DI APPLICAZIONE DEL METODO DI “VALUTAZIONE PRELIMINARE” DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO (effettuato in una scuola)**

Dopo aver effettuato la **FASE 1- VALUTAZIONE PRELIMINARE**, mediante la compilazione delle Schede contenenti gli **Indicatori Oggettivi** relativi a ciascuna delle **AREE A, B e C, (V. Check List)** si procede alla **FASE 2 con l’IDENTIFICAZIONE della “CONDIZIONE DI RISCHIO”**, ovvero alla determinazione del **LIVELLO DI RISCHIO BASSO, MEDIO, ALTO, dello Stress lavoro-correlato.**

Determinato il punteggio di ciascuna Area:

**FASE 2 – AREA A: EVENTI SENTINELLA**

<b>AREA A: EVENTI SENTINELLA (complessivi n. 10 Indicatori)</b>	<b>PUNTEGGIO RILEVATO</b>	<b>PUNTEGGIO RICADENTE NELLA FASCIA</b>	<b>LIVELLO DI RISCHIO CORRISPONDE NTE</b>
<b>1. Indici infortunistici</b> -----	<b>0</b>		
<b>2. Assenze per malattia</b>	<b>2</b>		
<b>3. Ferie non godute</b>	<b>0</b>		
<b>4. Richieste di trasferimento Per incompatibilità con la situazione lavorativa</b>	<b>0</b>		
<b>5. Segnalazioni per problemi connessi a relazioni interpersonali o all’organizzazione del lavoro</b>	<b>2</b>		
<b>6. Procedimenti/Sanzioni Disciplinari</b>	<b>2</b>		
<b>7. Esposti di classi e/o genitori pervenuti al dirigente</b>	<b>0</b>		
<b>8. Richieste di spostamenti interni per incompatibilità con la situazione lavorativa</b>	<b>0</b>		
<b>9. Istanze giudiziarie</b>	<b>0</b>		
<b>TOTALE PUNTEGGIO:</b>	<b>6</b>	<b>6 - 13</b>	<b>2 = MEDIO</b>

**FASE 2 - AREA B: FATTORI DI CONTESTO DEL LAVORO**

<b>AREA B: CONTESTO DEL LAVORO</b> (complessivi n. 31 Indicatori)	<b>PUNTEGGIO RILEVATO</b>	<b>PUNTEGGIO RICADENTE NELLA FASCIA</b>	<b>LIVELLO DI RISCHIO CORRISPONDE NTE</b>
1. Funzione e Cultura organizzativa (per complessivi n. 9 Indicatori)	1		
2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (per complessivi n. 4 Indicatori)	0		
3. Evoluzione della carriera (per complessivi n. 6 Indicatori)	4		
4. Autonomia Gestionale – Controllo del lavoro (per complessivi n. 5 Indicatori)	1		
5. Rapporti interpersonali sul lavoro (per complessivi n. 3 Indicatori)	0		
6. Interfaccia Casa – Lavoro. Conciliazione Vita-Lavoro (per complessivi n. 4 Indicatori)	0		
<b>TOTALE PUNTEGGIO:</b>	<b>6</b>	<b>0 - 7</b>	<b>= BASSO</b>

**FASE 2 - AREA C: CONTENUTO DEL LAVORO**

<b>AREA C: CONTENUTO DEL LAVORO</b> (complessivi n. 32 Indicatori)	<b>PUNTEGGIO RILEVATO</b>	<b>PUNTEGGIO RICADENTE NELLA FASCIA</b>	<b>LIVELLO DI RISCHIO CORRISPONDE NTE</b>
1. Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro (per complessivi n. 11 Indicatori)	2		
2. Pianificazione dei compiti (per complessivi n. 5 Indicatori)	2		
3. Carico di lavoro – Ritmo di lavoro (per complessivi n. 8 Indicatori)	4		
4. Orario di lavoro (per complessivi n. 8 Indicatori)	2		
<b>TOTALE PUNTEGGIO:</b>	<b>10</b>	<b>9 - 15</b>	<b>= MEDIO</b>

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
EVENTI SENTINELLA	2
FATTORI DI CONTESTO DEL LAVORO	6
FATTORI DI CONTENUTO DEL LAVORO	10
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>18</b>

si procede, quindi, sempre nella Fase 2, con la determinazione del **punteggio totale del rischio e della relativa %**, ai fini dell'individuazione del rischio complessivo: **BASSO – MEDIO – ALTO**.

Si sommano i punteggi finali delle tre **AREE A, B e C**:

**Area A (p. 2) + Area B (p.6) + Area C (p.10) = p. 18;**

inserendo il punteggio **18** nella **Tabella dei Livelli di Rischio** si rileva che, nella scuola presa in esame, **il Livello di Rischio Stress lavoro-correlato è MEDIO**, in quanto, tenuto conto che il punteggio massimo è pari a 64 (V. 5 + 27 + 32 = 64), la % riscontrata diventa:

$$18/64 \times 100 = 28,1\% = \text{RISCHIO } \underline{\text{MEDIO}}$$

Con tale % (< 50%) **NON E' NECESSARIO METTERE IN ATTO LA FASE 3, OVVERO LA "VALUTAZIONE APPROFONDATA"**, anche se il punteggio **MEDIO** è un'indicazione che si può tradurre in **proposte ed azioni di miglioramento** specifiche riferite agli **eventi sentinella, fattori di contesto e/o fattori di contenuto del lavoro**.

**La FASE 3 – "VALUTAZIONE APPROFONDATA"**, come già detto, è **obbligatoria** quando la percentuale **supera il 50% (Livello di Rischio ALTO)**, oppure se dovessero permanere elementi di rischio sui quali le eventuali misure di correzione adottate dal datore di lavoro sono risultate inefficaci.

In tali casi la **MISURA DELLA PERCEZIONE DELLO STRESS DEI LAVORATORI (secondo livello di approfondimento)**, viene effettuata attraverso l'utilizzo di strumenti specifici (**es. questionari, focus-group, interviste semi-strutturate**) e il contributo di competenti professionalità esterne.