CAF Imprese - Centro Autorizzato di Assistenza Fiscale
Servizio Paghe - Centro Sicurezza e Ambiente

GEOS PISTOIA
Centro Sicurezza Ambiente

Documento di valutazione del rischio

STRESS LAVORO CORRELATO

Artt. 17, 28 e 29 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e ss. mm. ii.

ICS GALILEO CHINI

Viale San Francesco D'Assisi, 20
51016 - Montecatini Terme

Revisione	Motivo della revisione	Data
01	- Aggiornamento periodico	22/04/2026

SOMMARIO

1. PREMESSA ... 5
2. FORMALIZZAZIONE ... 6
3. INFORMAZIONI GENERALI ... 7
Descrizione generale delle attività aziendali ... 7
4. RIFERIMENTI NORMATIVI ... 8
5. METODOLOGIA DI VALUTAZIONE ... 8
6. VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA INFANZIA GIUSTI ... 11
Intestazione ... 11
Inserimento dati ... 12
Griglia dati oggettivi ... 13
A – Ambiente di lavoro ... 16
B – Contesto del lavoro ... 18
C1 – Insegnanti ... 20
C2 – Amministrativi ... 22
C3 – Ausiliari ... 22
C4 – Tecnici ... 23
C5 – Coordinatori ... 23
Risultati ... 24
7. VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA INFANZIA ... 25
Intestazione ... 25
Inserimento dati ... 26
Griglia dati oggettivi ... 27
A – Ambiente di lavoro ... 30
B – Contesto del lavoro ... 32
C1 – Insegnanti ... 33
C2 – Amministrativi ... 35
C3 – Ausiliari ... 35
C4 – Tecnici ... 36
C5 – Coordinatori ... 36
Risultati ... 37
8. VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA INFANZIA D'ANGELI ... 38
Intestazione ... 38
Inserimento dati ... 39
Griglia dati oggettivi ... 40
A – Ambiente di lavoro ... 43
B – Contesto del lavoro ... 45
C1 – Insegnanti ... 47
C2 – Amministrativi ... 49
C3 – Ausiliari ... 49
C4 – Tecnici ... 50
C5 – Coordinatori ... 50
Risultati ... 51
9. VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA DELL'INFANZIA MERLINI-LORENZINI ... 52
Intestazione ... 52
Inserimento dati ... 53
Griglia dati oggettivi ... 54
A – Ambiente di lavoro ... 57
B – Contesto del lavoro ... 59
C1 – Insegnanti ... 61
C2 – Amministrativi ... 62
C3 – Ausiliari ... 62
C4 – Tecnici ... 64
C5 – Coordinatori ... 64
Risultati ... 65
10. VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA DELL'INFANZIA CININI ... 66
Intestazione ... 66
Inserimento dati ... 67
Griglia dati oggettivi ... 68
A – Ambiente di lavoro ... 71
B – Contesto del lavoro ... 73
C1 – Insegnanti ... 75
C2 – Amministrativi ... 77
C3 – Ausiliari ... 77
C4 – Tecnici ... 78
C5 – Coordinatori ... 78
Risultati ... 79
11. VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA DELL'INFANZIA GAMBASSI ... 80
Intestazione ... 80
Inserimento dati ... 81
Griglia dati oggettivi ... 82
A – Ambiente di lavoro ... 85
B – Contesto del lavoro ... 87
C1 – Insegnanti ... 89
C2 – Amministrativi ... 91
C3 – Ausiliari ... 91
C4 – Tecnici ... 92
C5 – Coordinatori ... 92
Risultati ... 93
12. VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA DELL'INFANZIA DON FACIBENI ... 94

Intestazione 94
Inserimento dati 95
Griglia dati oggettivi 96
A – Ambiente di lavoro 99
B – Contesto del lavoro 101
C1 – Insegnanti 103
C2 – Amministrativi 105
C3 – Ausiliari 105
C4 – Tecnici 106
C5 – Coordinatori 106
Risultati 107
13. VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA PRIMARIA CASCIANI 108
Intestazione 108
Inserimento dati 109
Griglia dati oggettivi 110
A – Ambiente di lavoro 113
B – Contesto del lavoro 115
C1 – Insegnanti 117
C2 – Amministrativi 119
C3 – Ausiliari 119
C4 – Tecnici 120
C5 – Coordinatori 120
Risultati 121
14. VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA PRIMARIA DE AMICIS 122
Intestazione 122
Inserimento dati 123
Griglia dati oggettivi 124
A – Ambiente di lavoro 127
B – Contesto del lavoro 129
C1 – Insegnanti 131
C2 – Amministrativi 133
C3 – Ausiliari 133
C4 – Tecnici 134
C5 – Coordinatori 134
Risultati 135
15. VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA PRIMARIA FUCINI 136
Intestazione 136
Inserimento dati 137
Griglia dati oggettivi 138
A – Ambiente di lavoro 141
B – Contesto del lavoro 143
C1 – Insegnanti 145
C2 – Amministrativi 147
C3 – Ausiliari 147
C4 – Tecnici 148
C5 – Coordinatori 148
Risultati 149
16. VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA PRIMARIA DON FACIBENI 150
Intestazione 150
Inserimento dati 151
Griglia dati oggettivi 152
A – Ambiente di lavoro 155
B – Contesto del lavoro 157
C1 – Insegnanti 159
C2 – Amministrativi 161
C3 – Ausiliari 161
C4 – Tecnici 162
C5 – Coordinatori 162
Risultati 163
17. VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA PRIMARIA PASCOLI 164
Intestazione 164
Inserimento dati 165
Griglia dati oggettivi 166
A – Ambiente di lavoro 169
B – Contesto del lavoro 171
C1 – Insegnanti 173
C2 – Amministrativi 175
C3 – Ausiliari 176
C4 – Tecnici 177
C5 – Coordinatori 177
Risultati 178
18. VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRDO CHINI 180
Intestazione 180
Inserimento dati 181
Griglia dati oggettivi 182
A – Ambiente di lavoro 185
B – Contesto del lavoro 187
C1 – Insegnanti 189
C2 – Amministrativi 191
C3 – Ausiliari 191
C4 – Tecnici 192
C5 – Coordinatori 192
Risultati 193

19. Identificazione delle condizioni di rischio *194*
RISULTATI 194
AZIONI CORRETTIVE 194
20. CONCLUSIONI *195*

1. PREMESSA

I cambiamenti del mondo del lavoro, in particolare le modalità di organizzazione e di gestione delle risorse umane, hanno un'incidenza profonda sui problemi legati alla salute o, più in generale, sul benessere al lavoro.
Quando si rilevano condizioni di disagio legato all'organizzazione del lavoro si determinano spesso, sul piano concreto, fenomeni quali:

- diminuzione della produttività;
- assenteismo;
- bassi livelli di motivazione;
- ridotta disponibilità al lavoro;
- carenza di fiducia;
- mancanza di impegno;
- aumento dei reclami e delle lamentele dalla clientela.

Lo stress da lavoro, tra le cause di malattia più comunemente riferite dai lavoratori, colpisce più di 40 milioni di persone e, secondo il rapporto della Fondazione europea del 2007, i luoghi di lavoro possono costituire l'ambiente privilegiato per la prevenzione dei disturbi psicologici e per la promozione di una migliore salute psicofisica.
Il D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ha ribadito l'obbligo di una valutazione, da parte del datore di lavoro, di tutti i rischi presenti in azienda. In particolare, all'art. 28 si è soffermato su quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari tra i quali anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo 8 ottobre 2004.
Lo stress può riguardare ogni luogo di lavoro e ogni lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro; non è una malattia, ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute.

2. FORMALIZZAZIONE

La presente valutazione viene redatta in seguito alle informazioni fornite dal personale dell'Azienda, dalle informazioni e dei documenti e da quanto verificato direttamente dal tecnico durante il sopralluogo.

Il presente documento è stato redatto con la collaborazione di:

Data della valutazione
(gg/mm/aaaa)

22/04/2026

Revisione n.

01

E dei seguenti soggetti:

Il Datore di Lavoro
(Roberta Tommei)

_____

Servizio di Prevenzione e Protezione
Il Responsabile
(Silvia Marengo)

_____

Il Medico Competente
(Dott. Luca Pastacaldi)

_____

Il Rappresentante dei Lavoratori
per la Sicurezza
(Raffaela Ruggiero)

_____

Dopo la valutazione iniziale dei rischi la struttura, tramite il S.P.P., ha programmato la revisione periodica del documento, ai sensi del D.Lgs. 81/2008, Titolo I, art.29, comma 3, ogni qualvolta vi siano modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

3. INFORMAZIONI GENERALI

Anagrafica Azienda

Ragione sociale	ICS Galileo Chini Viale San Francesco d'Assisi n. 20 51016 - Montecatini Terme (PT)
Plessi	Infanzia Giusti Infanzia Rodari Infanzia D'Angeli Infanzia Merlini Lorenzini Infanzia Cinini Infanzia Gambassi Infanzia Don Facibeni Primaria Casciani Primaria de Amicis Primaria Fucini Primaria Don Facibeni Primaria Pascoli Secondaria di primo grado Chini
Telefono	0572 918635
eMail	ptic82200b@istruzione.it
C.F.	91030090475

Sistema di prevenzione e protezione aziendale

Nominativo del Datore di Lavoro	Prof.ssa Roberta Tommei			
Nominativo del Servizio di Prevenzione e Protezione se diverso dal Datore di Lavoro	Silvia Marengo – CONF. IMPRESE S.r.l. Unipersonale			
	Interno	☐	Esterno	☑
Nominativo del Medico Competente (ove nominato)	Dott. Luca Pastacaldi			
Nominativo del R.L.S. / R.L.S.T.	Raffaela Ruggiero			

Descrizione generale delle attività aziendali

L'Istituto Comprensivo svolge attività di istruzione e formazione rivolte agli alunni della scuola dell'infanzia, primaria e secondaria di primo grado, in conformità alla normativa vigente in materia di istruzione.
L'organizzazione del lavoro è articolata su più plessi, con la presenza di diverse figure professionali:

- Dirigente scolastico;
- personale docente;
- personale ATA (amministrativo, tecnico e ausiliario).

Le attività si svolgono prevalentemente in orario diurno, secondo il calendario scolastico, con possibili rientri pomeridiani per attività collegiali, progettuali e di formazione.

Le attività svolte comportano un'interazione continua tra personale, alunni e famiglie, con carichi di lavoro variabili nel corso dell'anno scolastico e la necessità di gestione simultanea di compiti didattici, educativi e organizzativi.

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

- *DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81*
  Testo coordinato con il Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106

…

Art. 28.
(Oggetto della valutazione dei rischi)

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

…

5. METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

A seguito dell'analisi delle metodologie per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato proposte da INAIL, dalla Regione Toscana e dalla Regione Veneto, abbiamo ritenuto opportuno adottare il metodo elaborato dalla Regione Veneto.
Tale scelta è motivata dal fatto che la metodologia individuata è specificamente progettata per il contesto scolastico e risulta pertanto maggiormente coerente con le caratteristiche organizzative e operative dell'Istituto, consentendo una valutazione più aderente alla realtà lavorativa e una più efficace individuazione delle misure di prevenzione e gestione del rischio.

Il metodo si suddivide in due fasi: la valutazione del rischio e la gestione dei risultati ottenuti.
La valutazione è affidata ad un apposito gruppo di lavoro definito Gruppo di Valutazione (GV) e si basa sulla raccolta di dati oggettivi (eventi sentinella) e fattori di contesto e di contenuto del lavoro.

GRUPPO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO
La valutazione del rischio stress lavoro-correlato è effettuata da un apposito Gruppo di Valutazione (GV), al fine di garantire un'analisi condivisa e aderente all'organizzazione scolastica.
Il GV è composto da:

- Dirigente Scolastico o suo delegato
- DSGA
- RSPP e ASPP esterno
- Medico Competente
- RLS
- rappresentanti dei lavoratori di ogni gruppo omogeneo (docenti, coll. scolastici, assistenti amministrativi, ecc)

Essendo l'Istituto Scolastico composto da più plessi, si consideri l'opportunità di avere all'interno del GV una rappresentanza per ogni sede (anche organizzando il GV per sottogruppi, ognuno relativo ad un singolo plesso).
Il compito del GV consiste nel raccogliere i dati oggettivi e nel compilare le apposite check-list, partendo da un confronto costruttivo tra tutte le sue componenti, così come l'individuazione delle misure correttive.
Al GV, inoltre, è affidato un ruolo di monitoraggio, a supporto del Servizio di Prevenzione e Protezione, circa la reale adozione e l'efficacia delle misure correttive concordate.
Il GV è coinvolto anche nel caso in cui si renda necessario procedere ad una valutazione approfondita.

Il percorso metodologico si articola in due livelli successivi:

VALUTAZIONE PRELIMINARE
La valutazione preliminare costituisce la prima fase obbligatoria del processo ed è finalizzata ad individuare eventuali condizioni di rischio attraverso l'analisi di indicatori oggettivi e verificabili.
Essa si basa su:
a) Analisi degli eventi sentinella (dati oggettivi)
Raccolta e analisi di indicatori aziendali quali:

- assenze per malattia
- turnover del personale
- procedimenti disciplinari
- segnalazioni/esposti
- infortuni
- richieste di visite mediche
- altri indicatori organizzativi

Tali dati vengono analizzati su base temporale (triennio) e consentono di individuare segnali indiretti di possibile disagio lavorativo.
In assenza di dati oggettivi, viene attribuito un valore medio di rischio, prevedendo come misura correttiva la strutturazione di un sistema di raccolta dati.

b) Analisi dei fattori di contesto e contenuto del lavoro
Effettuata mediante check-list strutturate suddivise in tre aree:

- Area A – Ambiente di lavoro
  (microclima, illuminazione, rumore, spazi, attrezzature)
- Area B – Contesto del lavoro
  (organizzazione, comunicazione, ruoli, leadership, processi decisionali)
- Area C – Contenuto del lavoro
  (carichi di lavoro, compiti, relazioni, specificità delle mansioni)
  con analisi distinta per gruppi omogenei:
  - insegnanti
  - personale amministrativo
  - ausiliari (coll. scoll.)
  - tecnici
  - coordinatori

c) Elaborazione del punteggio
Il punteggio finale deriva dalla somma:

- punteggio eventi sentinella
- punteggio check-list (A+B+C)

Il risultato consente la classificazione del rischio in:

- rischio non rilevante
- rischio medio
- rischio alto

La valutazione è effettuata per ciascun gruppo omogeneo.

VALUTAZIONE APPROFONDITA
La valutazione approfondita viene attivata nei seguenti casi:

- presenza di rischio medio o alto che non si riduce dopo gli interventi correttivi
- presenza di segnali di disagio non adeguatamente spiegabili con la sola valutazione preliminare

Questa fase prevede l'analisi della percezione soggettiva dei lavoratori mediante strumenti quali:

- questionari validati
- focus group
- interviste semi-strutturate

L'obiettivo è approfondire:

- percezione dello stress
- clima organizzativo
- qualità delle relazioni
- fattori di pressione lavorativa

I risultati della valutazione approfondita consentono:

- una più precisa individuazione delle cause di stress
- la definizione di interventi mirati e specifici

GESTIONE DEL RISCHIO
A seguito della valutazione (preliminare ed eventualmente approfondita), il Gruppo di Valutazione individua:

- le criticità emerse
- le misure di prevenzione e miglioramento
- un piano di intervento con tempi e responsabilità

È previsto un monitoraggio periodico (biennale) dell'efficacia delle azioni intraprese e l'aggiornamento della valutazione.

6. VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA INFANZIA GIUSTI

Intestazione

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

SCUOLA	GIUSTI
TIPOLOGIA	INFANZIA
INDIRIZZO	Via Guermani Montecatini Terme
PROVINCIA	PISTOIA

N° Totale Studenti	20
N° Totale Studenti Stranieri	4
N° Totale Studenti disabili certificati	1
N° Totale Studenti con bisogni educativi specifici	0

GRUPPO DI VALUTAZIONE

COGNOME	NOME	RUOLO
TOMMEI	ROBERTA	DS
CAPO	SILVIA	DSGA
MARENGO	SILVIA	RSPP
GIACHETTI	GIULIA	ASPP
PASTACALDI	LUCA	MEDICO COMPETENTE
RUGGIERO	RAFFAELA	RLS
CAMPIONI	ELISABETTA	FS SICUREZZA
GIOVANNINI	CHIARA	COORD. DI PLESSO
CORIGLIANO	GIORGIA	COLL. SCOLASTICO

Inserimento dati

DATI OGGETTIVI

Dato Anno Scolastico di rifermento	**Valore Insegnanti**	**Valore Personale ATA**
N° Totale lavoratori per sede/plesso	4	2
N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0	0
N° Totale di lavoratori Entrati	1	1
N° Totale di lavoratori Usciti	0	1
N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plassi scolastici	0	0
N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamente d'Istituto da parte degl alunni		

	AA.SS 2022/2023	AA.SS 2023/2024	AA.SS 2024/2025
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	3	3	3
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	2	2	2
Numero infortuni **INSEGNANTI**	0	0	0
Numero infortuni **PERSONALE ATA**	0	0	0
Numero ore perse dal lavoro a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	0	0	0
Numero ore di lavoro da contratto a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	61	61	61
N. di giorni di assenza per malattia **INSEGNANTI**	3	22	16
N. di giorni di assenza per malattia **PERSONALE ATA**	10	77	44
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0	0	0
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0	0	0

	N° 1 o 2 plessi assegnati	N° 3 o 4 plessi assegnati	N° 5 plessi assegnati	N° > 5 plessi assegnati
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	0	0	0	1
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	1	0	0	0

Griglia dati oggettivi

GRIGLIA DATI OGGETTIVI

	Indicatore	INSEGNANTI	PERSONALE ATA
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0,0%	0,0%
2	% Rotazione del personale (Entrati/Usciti)	25,0%	100,0%
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	0,0%	0,0%
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	0,0%	0,0%
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0,0%	0,0%
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	0,0%	0,0%

	Indicatore	Media ultimi 3 anni	Ultimo anno
7	Indici infortunistici **INSEGNANTI**	0,0%	0,0%
	Indici infortunistici **Personale ATA**	0,0%	0,0%
8	% Assenze dal lavoro	0,0%	0,0%
9	% assenze per malattia **INSEGNANTI**	455,6%	533,3%
	% assenze per malattia **PERSONALE ATA**	2183,3%	2200,0%
10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0,0%	0,0%
	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0,0%	0,0%

		+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi
11	N° lavoratore **INSEGNANTI**	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	N° lavoratore **PERSONALE ATA**	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%

N°	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione Ottimale	Situazione di Allerta	Situazione di Allarme	PUNTEGGIO	NOTE
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
	Si tratta degli invii alla Commissione istituita dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in base all'art. 3, comma 3, del D.M. 12/2/2004 ("Criteri organizzativi dell'assegnazione delle domande agli organismi di accertamento sanitario …") e all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. *Il GV considererà le situazioni per le quali è stata avviata la pratica nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.*						
2	% Rotazione del personale (Usciti/Entrati)	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 20% di casi (1)	> 20% di casi (1)	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
	L'indicatore descrive il fenomeno del turnover e misura i movimenti effettuati dai lavoratori in termini di entrata e uscita, anche nel caso in cui uno stesso lavoratore dovesse assentarsi e rientrare [ad esempio: personale comandato] nell'arco dello stesso anno. *Numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nell'a.s. di riferimento per l'indagine* *Denominatore: è dato dal numero di lavoratori complessivo del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)*						
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X				

		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	2 Punti	4 Punti		
			X				
Il GV considererà solo le richieste pervenute per iscritto al DS nell'a.s. di riferimento per l'indagine (anche se non esaudite). *In riferimento al personale ATA si includono anche gli spostamenti per cambio attività/mansione*							
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà solo gli esposti e le segnalazioni debitamente documentati (cioè scritti ed autentici, anche se non protocollati), conservati agli atti, fatti pervenire o consegnati a mano al DS, al DSGA o al RLS. *La presenza di esposti provenienti dall'interno e/o dall'esterno costituisce un fattore di pressione indipendentemente dal contenuto segnalato.* *Le informazioni da vagliare sono quelle relative all'a.s. di riferimento per l'indagine*							
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
7	Indici infortunistici (3)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV calcolerà un indice infortunistico semplificato, desumibile dal Registro Infortuni o da altro strumento di monitoraggio adottato nella scuola, suddividendo il personale in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi.							

1) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti della sede/plesso
2) Percentuale calcolata sul totale del personale ATA della sede/plesso
3) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: la scuola ha 0 infortuni negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato"

8	% Assenza dal lavoro	**UNICA**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola. Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi *Assenze dal lavoro da considerare: es. malattia figlio, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, etc.* *Non sono da considerare assenze quelle previste per lo sviluppo delle competenze (es. formazione), quelle legate ad agitazioni di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate, quelle relative alla maternità e all'allattamento.* *Numeratore: è dato dal numero totale di ore lavorative perse dai lavoratori nell'intervallo di tempo considerato.* *Denominatore: è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori*							
9	% Assenze per malattia	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		

					X		
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola, e verranno aggreganti in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi. *Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.* *Numeratore: è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA) nell'intervallo di tempo considerato.* *Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)*							
10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore (4)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà le visite effettuate nel corso degli ultimi 3 aa.ss. conclusi. *4) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: nella scuola non ci sono state visite dal MC su richiesta dei lavoratori negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato". Porre la X sulla casella "Diminuito" se la scuola non ha il MC*							
11	Il numero di plessi in cui si esolcia il servizio (Valore dell'anno di valutazione)	**INSEGNANTI**	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	3
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti	
						X	
		Personale ATA	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti	
			X				
Il GV verifica in quante strutture è impegnato il personale considerando lo spostamento una condizione progressivamente più stressante perché richiede tempo di percorrenza e adattamento a strutture e gruppi differenti di colleghi *Dividere il numero di lavoratori incaricato su 1 o 2 plessi, 3 o 4 plessi, 5 plessi, > di 5 plessi e dividerlo per il numero di lavoratori totali*							

PUNTEGGIO TOTALE	**27**
CONVERSIONE DEL PUNTEGGIO	**0**

Rischio Non Rilevante	**Medio**	**Alto**
X		

A – Ambiente di lavoro

A – AREA AMBIENTE DI LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria e presenza di sostanze inquinanti) di tutti gli ambienti è adeguato?	Si, ovunque e in ogni stagione	Si, ma non ovunque e non sempre	No, in diversi ambienti e spesso	No, in quasi tutti gli ambienti e quasi sempre	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il microclima dell'ambiente di lavoro è ritenuto uno degli elementi più importanti tra quelli che caratterizzano il benessere lavorativo e, specie negli ambienti promiscui e nel lavoro intellettuale, l'elemento cui senz'altro i lavoratori sono più sensibili ed attenti.							
Elementi di giudizio	*Valori microclimatici raggiunti nelle situazioni estreme (estate e inverno), frequenza di situazioni di disagio, concomitanza di situazioni negative (ad es. cattive situazioni microclimatiche e affollamento degli ambienti)*						
2	L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	Si, sempre	Si, ma non dappertutto	In molti ambienti no, anche di sera	Quasi ovunque no, anche di sera	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'illuminazione di un posto di lavoro è data dalla somma di quella naturale, proveniente dalle finestre, e di quella artificiale, sia generale (lampade a soffitto) che localizzata (lampade da tavolo, illuminazione dei punti di lavoro, ecc.). L'illuminazione troppo bassa produce affaticamento visivo, quella troppo alta (compreso il riverbero del sole sugli occhi) produce fastidio, distrazione e rischio di infortunio.							
Elementi di giudizio	*Valori d'illuminamento, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*						
3	C'è riverbero (rimbombo) nelle aule, negli altri ambienti in cui si fa lezione (palestra, laboratorio), negli uffici, in mensa?	No, anche se gli ambienti sono vuoti	No, ma solo negli ambienti pieni	Si, in tutti gli ambienti, ma solo se sono vuoti	Si, in tutti gli ambienti, anche se pieni	0	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Si dice riverbero (o rimbombo) il fenomeno della persistenza prolungata del suono in un ambiente chiuso, prima che questo venga totalmente assorbito. Il riverbero eccessivo è una delle caratteristiche ambientali più dannose ed irritanti per chi deve parlare, perché lo costringe ad alzare il tono della voce, e, contemporaneamente, è uno dei fattori che ostacola di più la trasmissione dei messaggi verbali.							
Elementi di giudizio	*Valori del riverbero, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*						
4	Sono presenti attrezzature/strumenti (pc, lim, fotocopiatrici, stampanti..) adeguati e sufficienti per lo svolgimento del proprio lavoro?	Si	Sufficienti ma non sempre adeguati	Adeguati ma non sufficienti	Ne adeguati ne sufficienti	2	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
			X				
Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati							
Elementi di giudizio	*Disponibilità di strumenti di lavoro funzionanti ed adeguati all'attività assegnata*						
5	Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	Si, sempre	Si, ma non sempre	Spesso no	Quasi sempre no	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La carenza di decoro, di pulizia e di igiene delle aule e degli ambienti scolastici in genere viene vissuta con fastidio e con il timore (sebbene il più delle volte infondato) di infezioni e malattie.							
Elementi di giudizio	*Frequenza e accuratezza delle pulizie, regole per la tenuta degli ambienti e degli spazi, efficacia della raccolta differenziata*						
6	Gli spazi esterni (cortile, parco giochi, ecc.) sono sufficienti e adeguati allo scopo?	Si	Si, abbastanza	Non del tutto	Decisamente no	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La carenza o l'inadeguatezza degli spazi esterni destinati ai momenti di svago (ricreazione, pausa pranzo, ecc.) o ad attività ludico-motorie (strutturate e non) è un elemento negativo avvertito soprattutto nelle scuole del I° ciclo, ma può costituire un problema anche per la gestione delle pause degli studenti delle superiori.							
Elementi di giudizio	*Dimensioni e caratteristiche (in relazione al numero di allievi), conduzione quotidiana, manutenzione e mantenimento degli spazi e delle attrezzature*						
7	La sede scolastica è facilmente raggiungibile dal personale (in auto o con altri mezzi) e dotata di parcheggio?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Le difficoltà per raggiungere rapidamente e senza intoppi il proprio luogo di lavoro, specie in auto e nelle prime ore del giorno, costituiscono un fattore stressogeno particolarmente avvertito da tutti i lavoratori; anche le difficoltà di parcheggio o la distanza tra il parcheggio e l'ingresso della scuola rappresentano fattori negativi.							
Elementi di giudizio	*Localizzazione della sede, servizi pubblici di trasporto, spazi di parcheggio, viabilità interna delle aree di pertinenza, rampe e scale d'accesso, ascensori*						

8	Gli ambienti sono strutturati tenendo conto dell'accessibilità per i disabili?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	**3**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
					X		

Una scuola per essere accessibile deve garantire agli alunni, e a tutto il personale scolastico, di poter usufruire dei servizi, delle prestazioni e delle opportunità che essa offre

Elementi di giudizio *Disponibilità di ascensore, servoscala interno, bagni non a norma, segnalazioni visive per studenti con sordità o ipoacusia, mappe a rilievo e percorsi tattili per gli alunni con cecità o ipovisione*

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**5** (su 30)

B – Contesto del lavoro

B – AREA CONTESTO DEL LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il regolamento d'istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico e l'utenza (alunni e famiglie)?	Si, viene tenuto sempre presente da tutti	Generalmente si, ma a volte qualcuno non lo applica	No, c'è chi lo applica e chi no	No, quasi nessuno se ne ricorda	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una delle principali fonti di disagio lavorativo, evidenziata anche nei focus e nelle interviste effettuate sul tema, è legata alla distanza tra le regole scritte e condivise e i comportamenti reali che vengono praticati, in particolare quando l'impressione che ne trae il lavoratore è che le regole siano state scritte solo per assolvere ad un obbligo formale.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione del regolamento, evidenze e informazioni sul rispetto del regolamento da tutte le componenti scolastiche e dagli allievi*						
2	I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?	Si, sono condivisi e, quando possibile, rispettati	Si, sono condivisi, ma per vari motivi non sempre rispettati	No, sono condivisi solo in linea teorica	No, non sono condivisi ne rispettati	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il gruppo classe costituisce, per ogni insegnante, l'oggetto prioritario del proprio lavoro e la parte preponderante del proprio impegno, in termini sia fisici che psicologici; logico quindi che l'insegnante attribuisca a questo aspetto una particolare valenza.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di assegnazione degli insegnanti alle classi, modalità per declinare la condivisione dei criteri (Collegio Docenti, Dipartimenti, cc.d.c./team, ecc.)*						
3	L'organizzazione dell'orario di lavoro del personale, prevede una rotazione tale da facilitare chi lavora su più plessi?	Si, sempre	Generalmente si	Spesso no	No, non è consuetudine neanche avanzarle	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La programmazione dell'orario di lavoro tiene conto delle esigenze del personale, a partire da che opera su più plessi							
Elementi di giudizio	*Raccolta delle richieste, limiti e/o vincoli alle richieste (es. limitazioni), organizzazione del lavoro a rotazione*						
4	Le circolari emesse dal DS sono adeguate?	Si, sono chiare e puntuali	Si, sono chiare, anche se a volte risultano troppo numerose	No, a volte sono poco chiare o carenti di informazioni	No, spesso mancano informazioni o non sono chiare	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Le circolari costituiscono uno strumento informativo interno di fondamentale importanza; alla trasmissione scritta delle informazioni, delle comunicazioni e delle scelte del DS i lavoratori tendono a dare un peso maggiore.							
Elementi di giudizio	*Numero complessivo annuo delle circolari e loro distribuzione nel tempo, modalità di diffusione, proprietà caratteristiche (formato, leggibilità, comprensibilità, ecc.), sovrapposizione o ridondanza*						
5	I ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale?	Si, e l'organigramma è molto chiaro e preciso	Si, anche se l'organigramma non è sempre chiaro e preciso	No, l'organigramma è sintetico e i ruoli sono poco chiari	No, non c'è alcun organigramma e ruoli e compiti sono confusi	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa sapere "chi fa che cosa" semplifica il lavoro, ne ottimizza l'esecuzione e agevola le relazioni ed i rapporti interpersonali; questo obiettivo può facilmente essere raggiunto predisponendo un organigramma per ruoli e compiti.							
Elementi di giudizio	*Modalità di creazione, aggiornamento e diffusione dell'organigramma per ruoli e compiti*						
6	Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono chiare, coerenti e precise?	Si, ognuno sa sempre cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte bisogna interpretarle	No, diverse volte sono poco precise e contraddittorie	No, sono imprecise e contraddittorie	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'organizzazione del lavoro, in particolare di contesti ad alto livello di turnover, richiede la presenza di istruzioni operative chiare e standard							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione e diffusione delle istruzioni sulle cose da fare, tempestività delle richieste (ad es. programmazione anticipata dei lavori importanti)*						
7	Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi?	Si, sia all'inizio dell'anno sia periodicamente	Si, all'inizio dell'anno, poi però a volte vengono modificati	No, vengono condivisi all'inizio dell'anno, ma poi spesso modificati	No, il sistema è quello di dare solo istruzioni, man mano che servono	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		

		X					
A partire dalla politica scolastica che il DS intende perseguire e passando per gli obiettivi di medio-lungo termine (pluriennali) e di breve-medio termine (l'anno scolastico o il quadrimestre), le parole d'ordine sono trasparenza, condivisione e individuazione delle priorità. ***Elementi di giudizio*** *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione degli obiettivi, esplicitazione delle priorità, modalità per declinare la condivisione degli obiettivi, verifiche sull'effettuazione delle attività coerenti con gli obiettivi*							
8	Esistono momenti strutturati di incontro individuale con il DS?	Si, fa tutto il possibile	Generalmente si, giornate e orari di disponibilità formalizzati	Generalmente no	No, ascolta veramente poco e con fatica	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Ogni lavoratore che lo richieda, ha la possibilità di comunicare con il DS in modo programmato e riservato ***Elementi di giudizio*** *Modalità d'ascolto del personale (orari, tempi, luoghi, ecc.), modalità di comunicazione delle risposte*							

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**0** (su 33)

C1 – Insegnanti

C1 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	C'è coerenza e condivsione all'interno del singolo team sui criteri di valutazione dell'apprendimento e comportamento degli allievi?	Si, c'è coerenza e piena condivisione	Generalmente si, ma qualche problema può nascere	No, non sempre e i problemi emergono agli scrutini	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una parte non trascurabile dei problemi e dei possibili attriti tra colleghi, all'interno dello stesso team, nascono dal fatto di possedere opinioni anche molto diversificate rispetto alla valutazione dell'apprendimento degli allievi, specie quando si giunge alla stretta finale degli scrutini; la condivisione dei criteri di valutazione dell'apprendimento e della condotta costituisce inoltre un importante punto di forza del team nei rapporti a volte conflittuali con le famiglie e con gli stessi allievi, contribuendo non poco a migliorarli.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di valutazione, livello medio di conflittualità all'interno dei team sulla valutazione degli allievi, numerosità degli interventi mediatori del DS durante gli scrutini*						
2	I principi e i messaggi educativi sono condivisi ed applicati all'interno dei cc.d.c./team?	Si, c'è piena condivisione e applicazione	Generalmente sono condivisi ma non sempre applicati	Pur essendo condivisi sono sistematicamente disapplicati da qualcuno	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Un altro ambito che tipicamente può portare a problemi relazionali e a contrasti tra colleghi, all'interno dello stesso cc.d.c./team, riguarda le regole educative da trasmettere agli allievi, i confini del lecito a scuola, lo stile educativo (spesso molto diversificato per importanza data a certi comportamenti o per qualità del rapporto docente/discente							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, discussione e diffusione delle regole educative (anche ad allievi e famiglie), livello medio di conflittualità all'interno dei cc.d.c./team sulle regole comportamentali ed educative, numerosità degli interventi mediatori o censori del DS*						
3	Il DS valuta il ruolo educativo degli insegnanti in modo coerente ed oggettivo?	Si, sempre e oggettivamente	Si, con continuità	No, saltuariamente	No, mai	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La letteratura specifica di ambito scolastico sottolinea l'importanza del ruolo attivo del DS nel supportare le "battaglie" che, quotidianamente, gli insegnanti devono affrontare sul versante educativo, sia in classe che nel rapporto spesso difficile con le famiglie dei propri allievi; in molti casi viene evidenziato il mancato ruolo di supporto da parte del DS, quando comunque il comportamento della famiglia non è giustificato e giustificabile.							
Elementi di giudizio	*Ruolo del DS nei conflitti insegnante/famiglia o insegnante/allievo*						
4	All'interno dei cc.d.c./team c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili?	Si, c'è sempre grande sintonia e aiuto reciproco	Generalmente si, ma più facilmente sul versante didattico	No, solo tra i colleghi che hanno simpatia reciproca	No, ognuno tende a lavorare da solo e non si interessa degli altr	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La letteratura evidenzia come molti casi di sindrome di burn-out tra gli insegnanti abbiano origine dal senso di isolamento con cui affrontano il proprio rapporto con le classi o i singoli allievi difficili, sia sul versante della didattica, sia soprattutto sul versante educativo e relazionale							
Elementi di giudizio	*Formalizzazione delle situazioni difficili, modalità di collaborazione e/o sostegno tra pari, numerosità degli interventi mediatori del DS*						
5	Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare?	Si, in numero e secondo tempistiche adeguati	Si, ma in numero e secondo tempistiche non sempre adeguati	Sì, ma in numero non adeguato	Raramente e secondo temopistiche indadeguate	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Spesso gli insegnanti avvertono la sensazione di lavorare da soli e di non avere a disposizione dei momenti per il confronto; questo fattore è diventato ancora più importante da quando ha assunto un ruolo centrale la programmazione per competenze dell'intero Collegio Docenti e del c.d.c., programmazione che si fonda sulla definizione di unità di apprendimento interdisciplinari.							
Elementi di giudizio	*Modalità di organizzazione degli incontri interdisciplinari (ad es. tra chi, con quali obiettivi, con che tempi, con che strumenti/materiali di riferimento, chi conduce, ecc.), numerosità ed efficacia degli incontri interdisciplinari, modalità di diffusione e di consultazione delle programmazioni e dei materiali (individuali, di c.d.c./team, di dipartimento)*						
6	Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?	Si, condivisi e trasparenti	Generalmente si	Generalmente no, ci sono alcuni criteri ma spesso vengono disattesi	No	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		

		X					

La creazione delle classi iniziali rappresenta una fase delicata e fondamentale. Un'attenta valutazione del livello di partenza dei nuovi iscritti ed una corretta aggregazione degli alunni, tale da rendere le classi omogenee anche sotto il profilo della numerosità dei ragazzi con bisogni educativi speciali e/o con disabilità e/o con storie di migrazione, permettono di condurre il processo educativo e formativo degli alunni in modo più efficiente.

Elementi di giudizio *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di formazione delle classi iniziali, modalità per declinare la condivisione dei criteri*

7	Sono previste attività di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?	Si, inserite nel PTOF e coordinate da una FS	Si, inserite nel PTOF e affidate agli insegnanti più sensibili con le competenze adeguate	No, il PTOF non le prevede, ma ci sono diversi insegnanti che lo fanno	Il PTOF non le prevede e se ne occupano solo gli insegnanti che hanno il problema	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

Dal punto di vista dell'insegnante tenuto a fare lezione ad una classe, la presenza di un numero elevato di allievi non italiofoni costituisce un problema, seppur circoscritto al solo ambito professionale.

Elementi di giudizio *Progetti o percorsi d'accoglienza e "in itinere", verifica delle competenze linguistiche in ingresso, risorse dedicate*

8	La comunicazione tra scuola alunni e famiglie è efficace e trasparente?	Si, le informazioni sono numerose, dettagliate e distribuite nel tempo	Si, vengono date adeguate informazioni, ma prevalentemente all'inizio dell'anno	No, se ne accenna solo in alcune occasioni	No, se ne accenna solo all'inizio dell'anno e poi basta	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

In molti casi i problemi di rapporto tra insegnante e allievi nascono dalla scarsità di informazioni che gli allievi e le famiglie ricevono sul percorso didattico che stanno affrontando (obiettivi delle singole discipline, argomenti più importanti, programmazione delle attività nel corso dell'anno, tipologia delle verifiche, criteri adottati per la loro valutazione, indicazioni per affrontare i compiti in classe, richiesta di impegno domestico ecc..

Elementi di giudizio *Tempi e modi dell'informazione alle famiglie e agli allievi*

9	Il DS promuove l'aggiornamento degli insegnanti?	Si, con diverse iniziative efficaci e utili	Si, con alcune iniziative utili, ma non sempre condivise	No, le azioni di aggiornamento non sono rispondenti al fabbisogno dei docenti	No, non vi è alcun tipo di aggiornamento	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

La crescita delle competenze professionali e la consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'offerta formativa dell'istituto sono elementi fondamentali per costruire i necessari anticorpi che permettono agli insegnanti di affrontare con maggior serenità e determinazione il proprio lavoro in aula e nel rapporto con allievi e famiglie.

Elementi di giudizio *Modalità di comunicazione del fabbisogno formativo, definizione e diffusione del piano d'aggiornamento per il personale, modalità organizzative e tempistica per la realizzazione dell'aggiornamento condiviso*

10	Sono previsti incontri di programmazione tra insegnanti di classe e insegnanti di sostegno	Si, in numero adeguato	Si, ma non tanto spesso	No, in numero non adeguato	No, mai	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

Il docente di sostegno è assegnato alla classe, di cui diventa pienamente contitolare, e non al singolo alunno per cui vanno programmati incontri di coordinamento e programmazione delle attività in cui viene coinvolto nella programmazione complessiva

Se non presente l'insegnante di sostegno, indicare nelle note e segnare X nella casella 0 punti

Elementi di giudizio *Modalità di organizzazione degli incontri, numero di progetti o percorsi dedicati al singolo alunno ed all'aula*

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE - PUNTEGGIO PARZIALE - C1	**0** (su 42)

C2 – Amministrativi

Assenti

C3 – Ausiliari

C3 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
19	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Si, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte capitano delle cose che non si sa a chi spettano	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa, la chiarezza del proprio ruolo e di quello che compete a ciascun lavoratore all'interno di un piccolo gruppo coeso (come tutti i collaboratori dello stesso plesso) costituiscono fattori importanti per la qualità del lavoro ***Elementi di giudizio*** *Organigramma dei ruoli, delle funzioni e delle zone di pertinenza, sovrapposizioni di più incarichi*							
20	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, salvo eccezioni veramente rare	Generalmente si, ma qualche volta capita che si venga interrotti per fare altro	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Per chiunque stia svolgendo un lavoro, anche materiale, le interruzioni possono infastidire. ***Elementi di giudizio*** *Frequenza e durata delle interruzioni lunghe (ad es. durante un lavoro particolare di pulizia o di manutenzione fermarsi per portare una circolare nelle classi)*							
21	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente	No, capita spessissimo di dover fare più cose contemporaneamente	**1**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
			X				
L'accavallarsi delle attività che devono essere svolte contemporaneamente induce affaticamento. ***Elementi di giudizio*** *Livello di sovrapposizione di cose da fare e frequenza dei momenti in cui ciò accade*							
22	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, all'inizio della giornata si sa sempre cosa si dovrà fare	Generalmente si, con qualche eccezione	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro	No, è una continua emergenza, inizi la giornata e può capitare di tutto	**1**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
			X				
La letteratura riferisce il potenziale stressogeno di situazioni consolidate in cui il carico di lavoro quotidiano è soggetto ad ampie ed imprevedibili escursioni. ***Elementi di giudizio*** *Ricorrenza e durata delle situazioni d'emergenza, che richiedono un sovraccarico di lavoro*							
23	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose	No, quasi mai sono coerenti, specie sui tempi e sulle priorità	**2**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
			X				
Una fonte di stress può nascere dal contrasto tra le esigenze o le consegne attribuite dal DS al singolo collaboratore e quelle stabilite nel mansionigramma o impartite dal DSGA. ***Elementi di giudizio*** *Coerenza della richiesta del DS al singolo collaboratore con i compiti abituali di quest'ultimo all'interno dell'organizzazione scolastica, sovrapposizione di conferimento d'incarichi specifici tra DS e DSGA*							

24	Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego?	Si, generalmente non ci sono problemi	Generalmente si, ma ci sono anche quelle molto vecchie e faticose da gestire	Diverse volte no, alcune non hanno le istruzioni e altre sono molto vecchie	Decisamente no, le macchine e le attrezzature creano moltissimi problemi	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
I problemi possono nascere sia per l'utilizzo di macchine o attrezzature non adeguate (non ergonomiche, difettose, ecc.), sia per la necessità di operare con macchine complesse e delicate, di cui non si conoscono le modalità corrette d'uso. ***Elementi di giudizio*** *Funzionalità e vetustà delle macchine e delle attrezzature, assistenza tecnica, addestramento all'uso di nuove macchine e attrezzature*							
25	Il DSGA pianifica il lavoro equamente tra tutto il personale?	Si, c'è molta attenzione su questo aspetto	Generalmente si, con qualche eccezione	Non sempre, e quando succede non è ben chiaro il motivo	Spesso no, e senza motivo plausibile	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Uno degli aspetti cui il personale ausiliario che opera nello stesso edificio dedica maggiore attenzione è l'equa ripartizione dei compiti, specie quelli pesanti e maggiormente rischiosi (pulizia straordinaria delle plafoniere o delle veneziane, deceratura dei pavimenti, spostamento di grandi quantità di arredi, ecc.) ***Elementi di giudizio*** *Frequenza o ricorrenza di evidenti e ingiustificate diverse ripartizioni di incarichi o compiti tra i vari collaboratori*							

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO – PUNTEGGIO PARZIALE - C3	**4** (su 33)

C4 – Tecnici

Assenti

C5 – Coordinatori

Assenti

Risultati

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : INSEGNANTI

AREA	RISULTATO	Rischio Non Rilevante		Rischio Medio		Rischio Alto	
Griglia di raccolta dati oggettivi	0	0	29	30	58	59	116
		0		10		20	
A – Ambiente di lavoro	5						
B – Contesto del lavoro	0						
C1 – Insegnanti – Contenuto del lavoro	0						
Totale	**5**	**0**	**31**	**32**	**63**	**64**	**125**

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

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : AUSILIARI

AREA	RISULTATO	Rischio Non Rilevante		Rischio Medio		Rischio Alto	
Griglia di raccolta dati oggettivi	0	0	29	30	58	59	116
		0		10		20	
A – Ambiente di lavoro	5						
B – Contesto del lavoro	0						
C3 – Ausiliari – Contenuto del lavoro	4						
Totale	**9**	**0**	**29**	**30**	**58**	**59**	**116**

Punteggio finale	Livello di rischio	RISULTATO	Esito finale e azioni da mettere in atto
≤ 29	**Non Rilevante**	**X**	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni 2 aa.ss. ed effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative.
Tra 30 e 58	**Medio**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare gli interventi correttivi rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 2 aa.ss
> 58	**Alto**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che determinano la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare interventi correttivi immediati rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio medio e alto e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) al più dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 a.s.

7. VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA INFANZIA

Intestazione

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

SCUOLA	RODARI
TIPOLOGIA	INFANZIA
INDIRIZZO	Via Barsanti, 3 Montecatini Terme
PROVINCIA	PISTOIA

N° Totale Studenti	73
N° Totale Studenti Stranieri	15
N° Totale Studenti disabili certificati	6
N° Totale Studenti con bisogni educativi specifici	0

GRUPPO DI VALUTAZIONE

COGNOME	NOME	RUOLO
TOMMEI	ROBERTA	DS
CAPO	SILVIA	DSGA
MARENGO	SILVIA	RSPP
GIACHETTI	GIULIA	ASPP
PASTACALDI	LUCA	MEDICO COMPETENTE
RUGGIERO	RAFFAELA	RLS
CAMPIONI	ELISABETTA	FS SICUREZZA
PEZONE	FRANCESCA	COORD. DI PLESSO
ABRUZZO	ANNA	COLL. SCOLASTICO

Inserimento dati

DATI OGGETTIVI

Dato Anno Scolastico di rifermento	**Valore Insegnanti**	**Valore Personale ATA**
N° Totale lavoratori per sede/plesso	10	2
N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0	0
N° Totale di lavoratori Entrati	3	0
N° Totale di lavoratori Usciti	3	0
N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plassi scolastici	1	0
N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamente d'Istituto da parte degl alunni		

	AA.SS 2022/2023	AA.SS 2023/2024	AA.SS 2024/2025
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	9	11	11
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	2	2	2
Numero infortuni **INSEGNANTI**	0	0	0
Numero infortuni **PERSONALE ATA**	0	0	0
Numero ore perse dal lavoro a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	0	0	0
Numero ore di lavoro da contratto a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	61	61	61
N. di giorni di assenza per malattia **INSEGNANTI**	28	60	32
N. di giorni di assenza per malattia **PERSONALE ATA**	51	5	21
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0	0	0
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0	0	0

	N° 1 o 2 plessi assegnati	N° 3 o 4 plessi assegnati	N° 5 plessi assegnati	N° > 5 plessi assegnati
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	9	0	1	0
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	2	0	0	0

Griglia dati oggettivi

GRIGLIA DATI OGGETTIVI

	Indicatore	INSEGNANTI	PERSONALE ATA
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0,0%	0,0%
2	% Rotazione del personale (Entrati/Usciti)	60,0%	0,0%
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	10,0%	0,0%
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	0,0%	0,0%
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0,0%	0,0%
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	0,0%	0,0%

	Indicatore	Media ultimi 3 anni	Ultimo anno
7	Indici infortunistici **INSEGNANTI**	0,0%	0,0%
	Indici infortunistici **Personale ATA**	0,0%	0,0%
8	% Assenze dal lavoro	0,0%	0,0%
9	% assenze per malattia **INSEGNANTI**	387,1%	290,9%
	% assenze per malattia **PERSONALE ATA**	1283,3%	1050,0%
10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0,0%	0,0%
	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0,0%	0,0%

		+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi
11	N° lavoratore **INSEGNANTI**	90,0%	0,0%	10,0%	0,0%
	N° lavoratore **PERSONALE ATA**	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%

N°	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione Ottimale	Situazione di Allerta	Situazione di Allarme	PUNTEGGIO	NOTE
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
	Si tratta degli invii alla Commissione istituita dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in base all'art. 3, comma 3, del D.M. 12/2/2004 ("Criteri organizzativi dell'assegnazione delle domande agli organismi di accertamento sanitario …") e all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. *Il GV considererà le situazioni per le quali è stata avviata la pratica nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.*						
2	% Rotazione del personale (Usciti/Entrati)	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 20% di casi (1)	> 20% di casi (1)	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
	L'indicatore descrive il fenomeno del turnover e misura i movimenti effettuati dai lavoratori in termini di entrata e uscita, anche nel caso in cui uno stesso lavoratore dovesse assentarsi e rientrare [ad esempio: personale comandato] nell'arco dello stesso anno. *Numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nell'a.s. di riferimento per l'indagine* *Denominatore: è dato dal numero di lavoratori complessivo del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)*						
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	2 Punti	3 Punti		

		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	2 Punti	4 Punti		
			X				
Il GV considererà solo le richieste pervenute per iscritto al DS nell'a.s. di riferimento per l'indagine (anche se non esaudite). *In riferimento al personale ATA si includono anche gli spostamenti per cambio attività/mansione*							
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà solo gli esposti e le segnalazioni debitamente documentati (cioè scritti ed autentici, anche se non protocollati), conservati agli atti, fatti pervenire o consegnati a mano al DS, al DSGA o al RLS. *La presenza di esposti provenienti dall'interno e/o dall'esterno costituisce un fattore di pressione indipendentemente dal contenuto segnalato.* *Le informazioni da vagliare sono quelle relative all'a.s. di riferimento per l'indagine*							
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
7	Indici infortunistici (3)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV calcolerà un indice infortunistico semplificato, desumibile dal Registro Infortuni o da altro strumento di monitoraggio adottato nella scuola, suddividendo il personale in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi.							

1) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti della sede/plesso
2) Percentuale calcolata sul totale del personale ATA della sede/plesso
3) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: la scuola ha 0 infortuni negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato"

8	% Assenza dal lavoro	**UNICA**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola. Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi *Assenze dal lavoro da considerare: es. malattia figlio, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, etc.* *Non sono da considerare assenze quelle previste per lo sviluppo delle competenze (es. formazione), quelle legate ad agitazioni di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate, quelle relative alla maternità e all'allattamento.* *Numeratore: è dato dal numero totale di ore lavorative perse dai lavoratori nell'intervallo di tempo considerato.* *Denominatore: è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori*							
9	% Assenze per malattia	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		

			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola, e verranno aggreganti in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi. *Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.* *Numeratore: è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA) nell'intervallo di tempo considerato.* *Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)*							
10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore (4)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà le visite effettuate nel corso degli ultimi 3 aa.ss. conclusi. *4) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: nella scuola non ci sono state visite dal MC su richiesta dei lavoratori negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato". Porre la X sulla casella "Diminuito" se la scuola non ha il MC*							
11	Il numero di plessi in cui si esolcia il servizio (Valore dell'anno di valutazione)	**INSEGNANTI**	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti	
			X				
		Personale ATA	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti	
			X				
Il GV verifica in quante strutture è impegnato il personale considerando lo spostamento una condizione progressivamente più stressante perché richiede tempo di percorrenza e adattamento a strutture e gruppi differenti di colleghi *Dividere il numero di lavoratori incaricato su 1 o 2 plessi, 3 o 4 plessi, 5 plessi, > di 5 plessi e dividerlo per il numero di lavoratori totali*							

PUNTEGGIO TOTALE	**6**
CONVERSIONE DEL PUNTEGGIO	**0**

Rischio Non Rilevante	**Medio**	**Alto**
X		

A – Ambiente di lavoro

A – AREA AMBIENTE DI LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria e presenza di sostanze inquinanti) di tutti gli ambienti è adeguato?	Si, ovunque e in ogni stagione	Si, ma non ovunque e non sempre	No, in diversi ambienti e spesso	No, in quasi tutti gli ambienti e quasi sempre	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il microclima dell'ambiente di lavoro è ritenuto uno degli elementi più importanti tra quelli che caratterizzano il benessere lavorativo e, specie negli ambienti promiscui e nel lavoro intellettuale, l'elemento cui senz'altro i lavoratori sono più sensibili ed attenti.							
Elementi di giudizio	*Valori microclimatici raggiunti nelle situazioni estreme (estate e inverno), frequenza di situazioni di disagio, concomitanza di situazioni negative (ad es. cattive situazioni microclimatiche e affollamento degli ambienti)*						
2	L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	Si, sempre	Si, ma non dappertutto	In molti ambienti no, anche di sera	Quasi ovunque no, anche di sera	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'illuminazione di un posto di lavoro è data dalla somma di quella naturale, proveniente dalle finestre, e di quella artificiale, sia generale (lampade a soffitto) che localizzata (lampade da tavolo, illuminazione dei punti di lavoro, ecc.). L'illuminazione troppo bassa produce affaticamento visivo, quella troppo alta (compreso il riverbero del sole sugli occhi) produce fastidio, distrazione e rischio di infortunio.							
Elementi di giudizio	*Valori d'illuminamento, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*						
3	C'è riverbero (rimbombo) nelle aule, negli altri ambienti in cui si fa lezione (palestra, laboratorio), negli uffici, in mensa?	No, anche se gli ambienti sono vuoti	No, ma solo negli ambienti pieni	Si, in tutti gli ambienti, ma solo se sono vuoti	Si, in tutti gli ambienti, anche se pieni	0	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Si dice riverbero (o rimbombo) il fenomeno della persistenza prolungata del suono in un ambiente chiuso, prima che questo venga totalmente assorbito. Il riverbero eccessivo è una delle caratteristiche ambientali più dannose ed irritanti per chi deve parlare, perché lo costringe ad alzare il tono della voce, e, contemporaneamente, è uno dei fattori che ostacola di più la trasmissione dei messaggi verbali.							
Elementi di giudizio	*Valori del riverbero, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*						
4	Sono presenti attrezzature/strumenti (pc, lim, fotocopiatrici, stampanti..) adeguati e sufficienti per lo svolgimento del proprio lavoro?	Si	Sufficienti ma non sempre adeguati	Adeguati ma non sufficienti	Ne adeguati ne sufficienti	0	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati							
Elementi di giudizio	*Disponibilità di strumenti di lavoro funzionanti ed adeguati all'attività assegnata*						
5	Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	Si, sempre	Si, ma non sempre	Spesso no	Quasi sempre no	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La carenza di decoro, di pulizia e di igiene delle aule e degli ambienti scolastici in genere viene vissuta con fastidio e con il timore (sebbene il più delle volte infondato) di infezioni e malattie.							
Elementi di giudizio	*Frequenza e accuratezza delle pulizie, regole per la tenuta degli ambienti e degli spazi, efficacia della raccolta differenziata*						
6	Gli spazi esterni (cortile, parco giochi, ecc.) sono sufficienti e adeguati allo scopo?	Si	Si, abbastanza	Non del tutto	Decisamente no	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La carenza o l'inadeguatezza degli spazi esterni destinati ai momenti di svago (ricreazione, pausa pranzo, ecc.) o ad attività ludico-motorie (strutturate e non) è un elemento negativo avvertito soprattutto nelle scuole del I° ciclo, ma può costituire un problema anche per la gestione delle pause degli studenti delle superiori.							
Elementi di giudizio	*Dimensioni e caratteristiche (in relazione al numero di allievi), conduzione quotidiana, manutenzione e mantenimento degli spazi e delle attrezzature*						
7	La sede scolastica è facilmente raggiungibile dal personale (in auto o con altri mezzi) e dotata di parcheggio?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Le difficoltà per raggiungere rapidamente e senza intoppi il proprio luogo di lavoro, specie in auto e nelle prime ore del giorno, costituiscono un fattore stressogeno particolarmente avvertito da tutti i lavoratori; anche le difficoltà di parcheggio o la distanza tra il parcheggio e l'ingresso della scuola rappresentano fattori negativi.							
Elementi di giudizio	*Localizzazione della sede, servizi pubblici di trasporto, spazi di parcheggio, viabilità interna delle aree di pertinenza, rampe e scale d'accesso, ascensori*						

8	Gli ambienti sono strutturati tenendo conto dell'accessibilità per i disabili?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Una scuola per essere accessibile deve garantire agli alunni, e a tutto il personale scolastico, di poter usufruire dei servizi, delle prestazioni e delle opportunità che essa offre							
Elementi di giudizio	*Disponibilità di ascensore, servoscala interno, bagni non a norma, segnalazioni visive per studenti con sordità o ipoacusia, mappe a rilievo e percorsi tattili per gli alunni con cecità o ipovisione*						

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**0** (su 30)

B – Contesto del lavoro

B – AREA CONTESTO DEL LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il regolamento d'istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico e l'utenza (alunni e famiglie)?	Si, viene tenuto sempre presente da tutti	Generalmente si, ma a volte qualcuno non lo applica	No, c'è chi lo applica e chi no	No, quasi nessuno se ne ricorda	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una delle principali fonti di disagio lavorativo, evidenziata anche nei focus e nelle interviste effettuate sul tema, è legata alla distanza tra le regole scritte e condivise e i comportamenti reali che vengono praticati, in particolare quando l'impressione che ne trae il lavoratore è che le regole siano state scritte solo per assolvere ad un obbligo formale.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione del regolamento, evidenze e informazioni sul rispetto del regolamento da tutte le componenti scolastiche e dagli allievi*						
2	I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?	Si, sono condivisi e, quando possibile, rispettati	Si, sono condivisi, ma per vari motivi non sempre rispettati	No, sono condivisi solo in linea teorica	No, non sono condivisi ne rispettati	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il gruppo classe costituisce, per ogni insegnante, l'oggetto prioritario del proprio lavoro e la parte preponderante del proprio impegno, in termini sia fisici che psicologici; logico quindi che l'insegnante attribuisca a questo aspetto una particolare valenza.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di assegnazione degli insegnanti alle classi, modalità per declinare la condivisione dei criteri (Collegio Docenti, Dipartimenti, cc.d.c./team, ecc.)*						
3	L'organizzazione dell'orario di lavoro del personale, prevede una rotazione tale da facilitare chi lavora su più plessi?	Si, sempre	Generalmente si	Spesso no	No, non è consuetudine neanche avanzarle	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La programmazione dell'orario di lavoro tiene conto delle esigenze del personale, a partire da che opera su più plessi							
Elementi di giudizio	*Raccolta delle richieste, limiti e/o vincoli alle richieste (es. limitazioni), organizzazione del lavoro a rotazione*						
4	Le circolari emesse dal DS sono adeguate?	Si, sono chiare e puntuali	Si, sono chiare, anche se a volte risultano troppo numerose	No, a volte sono poco chiare o carenti di informazioni	No, spesso mancano informazioni o non sono chiare	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Le circolari costituiscono uno strumento informativo interno di fondamentale importanza; alla trasmissione scritta delle informazioni, delle comunicazioni e delle scelte del DS i lavoratori tendono a dare un peso maggiore.							
Elementi di giudizio	*Numero complessivo annuo delle circolari e loro distribuzione nel tempo, modalità di diffusione, proprietà caratteristiche (formato, leggibilità, comprensibilità, ecc.), sovrapposizione o ridondanza*						
5	I ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale?	Si, e l'organigramma è molto chiaro e preciso	Si, anche se l'organigramma non è sempre chiaro e preciso	No, l'organigramma è sintetico e i ruoli sono poco chiari	No, non c'è alcun organigramma e ruoli e compiti sono confusi	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa sapere "chi fa che cosa" semplifica il lavoro, ne ottimizza l'esecuzione e agevola le relazioni ed i rapporti interpersonali; questo obiettivo può facilmente essere raggiunto predisponendo un organigramma per ruoli e compiti.							
Elementi di giudizio	*Modalità di creazione, aggiornamento e diffusione dell'organigramma per ruoli e compiti*						
6	Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono chiare, coerenti e precise?	Si, ognuno sa sempre cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte bisogna interpretarle	No, diverse volte sono poco precise e contraddittorie	No, sono imprecise e contraddittorie	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'organizzazione del lavoro, in particolare di contesti ad alto livello di turnover, richiede la presenza di istruzioni operative chiare e standard							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione e diffusione delle istruzioni sulle cose da fare, tempestività delle richieste (ad es. programmazione anticipata dei lavori importanti)*						
7	Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi?	Si, sia all'inizio dell'anno sia periodicamente	Si, all'inizio dell'anno, poi però a volte vengono modificati	No, vengono condivisi all'inizio dell'anno, ma poi spesso modificati	No, il sistema è quello di dare solo istruzioni, man mano che servono	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		

		X					
A partire dalla politica scolastica che il DS intende perseguire e passando per gli obiettivi di medio-lungo termine (pluriennali) e di breve-medio termine (l'anno scolastico o il quadrimestre), le parole d'ordine sono trasparenza, condivisione e individuazione delle priorità. ***Elementi di giudizio*** *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione degli obiettivi, esplicitazione delle priorità, modalità per declinare la condivisione degli obiettivi, verifiche sull'effettuazione delle attività coerenti con gli obiettivi*							
8	Esistono momenti strutturati di incontro individuale con il DS?	Si, fa tutto il possibile	Generalmente si, giornate e orari di disponibilità formalizzati	Generalmente no	No, ascolta veramente poco e con fatica	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Ogni lavoratore che lo richieda, ha la possibilità di comunicare con il DS in modo programmato e riservato ***Elementi di giudizio*** *Modalità d'ascolto del personale (orari, tempi, luoghi, ecc.), modalità di comunicazione delle risposte*							

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**0** (su 33)

C1 – Insegnanti

C1 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	C'è coerenza e condivsione all'interno del singolo team sui criteri di valutazione dell'apprendimento e comportamento degli allievi?	Si, c'è coerenza e piena condivisione	Generalmente si, ma qualche problema può nascere	No, non sempre e i problemi emergono agli scrutini	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una parte non trascurabile dei problemi e dei possibili attriti tra colleghi, all'interno dello stesso team, nascono dal fatto di possedere opinioni anche molto diversificate rispetto alla valutazione dell'apprendimento degli allievi, specie quando si giunge alla stretta finale degli scrutini; la condivisione dei criteri di valutazione dell'apprendimento e della condotta costituisce inoltre un importante punto di forza del team nei rapporti a volte conflittuali con le famiglie e con gli stessi allievi, contribuendo non poco a migliorarli. ***Elementi di giudizio*** *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di valutazione, livello medio di conflittualità all'interno dei team sulla valutazione degli allievi, numerosità degli interventi mediatori del DS durante gli scrutini*						
2	I principi e i messaggi educativi sono condivisi ed applicati all'interno dei cc.d.c./team?	Si, c'è piena condivisione e applicazione	Generalmente sono condivisi ma non sempre applicati	Pur essendo condivisi sono sistematicamente disapplicati da qualcuno	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Un altro ambito che tipicamente può portare a problemi relazionali e a contrasti tra colleghi, all'interno dello stesso cc.d.c./team, riguarda le regole educative da trasmettere agli allievi, i confini del lecito a scuola, lo stile educativo (spesso molto diversificato per importanza data a certi comportamenti o per qualità del rapporto docente/discente ***Elementi di giudizio*** *Modalità di definizione, discussione e diffusione delle regole educative (anche ad allievi e famiglie), livello medio di conflittualità all'interno dei cc.d.c./team sulle regole comportamentali ed educative, numerosità degli interventi mediatori o censori del DS*						
3	Il DS valuta il ruolo educativo degli insegnanti in modo coerente ed oggettivo?	Si, sempre e oggettivamente	Si, con continuità	No, saltuariamente	No, mai	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La letteratura specifica di ambito scolastico sottolinea l'importanza del ruolo attivo del DS nel supportare le "battaglie" che, quotidianamente, gli insegnanti devono affrontare sul versante educativo, sia in classe che nel rapporto spesso difficile con le famiglie dei propri allievi; in molti casi viene evidenziato il mancato ruolo di supporto da parte del DS, quando comunque il comportamento della famiglia non è giustificato e giustificabile. ***Elementi di giudizio*** *Ruolo del DS nei conflitti insegnante/famiglia o insegnante/allievo*							
4	All'interno dei cc.d.c./team c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili?	Si, c'è sempre grande sintonia e aiuto reciproco	Generalmente si, ma più facilmente sul versante didattico	No, solo tra i colleghi che hanno simpatia reciproca	No, ognuno tende a lavorare da solo e non si interessa degli altr	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La letteratura evidenzia come molti casi di sindrome di burn-out tra gli insegnanti abbiano origine dal senso di isolamento con cui affrontano il proprio rapporto con le classi o i singoli allievi difficili, sia sul versante della didattica, sia soprattutto sul versante educativo e relazionale							

Elementi di giudizio	*Formalizzazione delle situazioni difficili, modalità di collaborazione e/o sostegno tra pari, numerosità degli interventi mediatori del DS*						
5	Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare?	Si, in numero e secondo tempistiche adeguati	Si, ma in numero e secondo tempistiche non sempre adeguati	Sì, ma in numero non adeguato	Raramente e secondo temopistiche indadeguate	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Spesso gli insegnanti avvertono la sensazione di lavorare da soli e di non avere a disposizione dei momenti per il confronto; questo fattore è diventato ancora più importante da quando ha assunto un ruolo centrale la programmazione per competenze dell'intero Collegio Docenti e del c.d.c., programmazione che si fonda sulla definizione di unità di apprendimento interdisciplinari.							
Elementi di giudizio	*Modalità di organizzazione degli incontri interdisciplinari (ad es. tra chi, con quali obiettivi, con che tempi, con che strumenti/materiali di riferimento, chi conduce, ecc.), numerosità ed efficacia degli incontri interdisciplinari, modalità di diffusione e di consultazione delle programmazioni e dei materiali (individuali, di c.d.c./team, di dipartimento)*						
6	Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?	Si, condivisi e trasparenti	Generalmente si	Generalmente no, ci sono alcuni criteri ma spesso vengono disattesi	No	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La creazione delle classi iniziali rappresenta una fase delicata e fondamentale. Un'attenta valutazione del livello di partenza dei nuovi iscritti ed una corretta aggregazione degli alunni, tale da rendere le classi omogenee anche sotto il profilo della numerosità dei ragazzi con bisogni educativi speciali e/o con disabilità e/o con storie di migrazione, permettono di condurre il processo educativo e formativo degli alunni in modo più efficiente.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di formazione delle classi iniziali, modalità per declinare la condivisione dei criteri*						
7	Sono previste attività di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?	Si, inserite nel PTOF e coordinate da una FS	Si, inserite nel PTOF e affidate agli insegnanti più sensibili con le competenze adeguate	No, il PTOF non le prevede, ma ci sono diversi insegnanti che lo fanno	Il PTOF non le prevede e se ne occupano solo gli insegnanti che hanno il problema	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Dal punto di vista dell'insegnante tenuto a fare lezione ad una classe, la presenza di un numero elevato di allievi non italiofoni costituisce un problema, seppur circoscritto al solo ambito professionale.							
Elementi di giudizio	*Progetti o percorsi d'accoglienza e "in itinere", verifica delle competenze linguistiche in ingresso, risorse dedicate*						
8	La comunicazione tra scuola alunni e famiglie è efficace e trasparente?	Si, le informazioni sono numerose, dettagliate e distribuite nel tempo	Si, vengono date adeguate informazioni, ma prevalentemente all'inizio dell'anno	No, se ne accenna solo in alcune occasioni	No, se ne accenna solo all'inizio dell'anno e poi basta	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
In molti casi i problemi di rapporto tra insegnante e allievi nascono dalla scarsità di informazioni che gli allievi e le famiglie ricevono sul percorso didattico che stanno affrontando (obiettivi delle singole discipline, argomenti più importanti, programmazione delle attività nel corso dell'anno, tipologia delle verifiche, criteri adottati per la loro valutazione, indicazioni per affrontare i compiti in classe, richiesta di impegno domestico ecc..							
Elementi di giudizio	*Tempi e modi dell'informazione alle famiglie e agli allievi*						
9	Il DS promuove l'aggiornamento degli insegnanti?	Si, con diverse iniziative efficaci e utili	Si, con alcune iniziative utili, ma non sempre condivise	No, le azioni di aggiornamento non sono rispondenti al fabbisogno dei docenti	No, non vi è alcun tipo di aggiornamento	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La crescita delle competenze professionali e la consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'offerta formativa dell'istituto sono elementi fondamentali per costruire i necessari anticorpi che permettono agli insegnanti di affrontare con maggior serenità e determinazione il proprio lavoro in aula e nel rapporto con allievi e famiglie.							
Elementi di giudizio	*Modalità di comunicazione del fabbisogno formativo, definizione e diffusione del piano d'aggiornamento per il personale, modalità organizzative e tempistica per la realizzazione dell'aggiornamento condiviso*						
10	Sono previsti incontri di programmazione tra insegnanti di classe e insegnanti di sostegno	Si, in numero adeguato	Si, ma non tanto spesso	No, in numero non adeguato	No, mai	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il docente di sostegno è assegnato alla classe, di cui diventa pienamente contitolare, e non al singolo alunno per cui vanno programmati incontri di coordinamento e programmazione delle attività in cui viene coinvolto nella programmazione complessiva							
Se non presente l'insegnante di sostegno, indicare nelle note e segnare X nella casella 0 punti							
Elementi di giudizio	*Modalità di organizzazione degli incontri, numero di progetti o percorsi dedicati al singolo alunno ed all'aula*						

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE - PUNTEGGIO PARZIALE - C1	**0** (su 42)

C2 – Amministrativi

Assenti

C3 – Ausiliari

C3 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
19	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Si, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte capitano delle cose che non si sa a chi spettano	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa, la chiarezza del proprio ruolo e di quello che compete a ciascun lavoratore all'interno di un piccolo gruppo coeso (come tutti i collaboratori dello stesso plesso) costituiscono fattori importanti per la qualità del lavoro ***Elementi di giudizio*** *Organigramma dei ruoli, delle funzioni e delle zone di pertinenza, sovrapposizioni di più incarichi*							
20	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, salvo eccezioni veramente rare	Generalmente si, ma qualche volta capita che si venga interrotti per fare altro	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Per chiunque stia svolgendo un lavoro, anche materiale, le interruzioni possono infastidire. ***Elementi di giudizio*** *Frequenza e durata delle interruzioni lunghe (ad es. durante un lavoro particolare di pulizia o di manutenzione fermarsi per portare una circolare nelle classi)*							
21	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente	No, capita spessissimo di dover fare più cose contemporaneamente	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'accavallarsi delle attività che devono essere svolte contemporaneamente induce affaticamento. ***Elementi di giudizio*** *Livello di sovrapposizione di cose da fare e frequenza dei momenti in cui ciò accade*							
22	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, all'inizio della giornata si sa sempre cosa si dovrà fare	Generalmente si, con qualche eccezione	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro	No, è una continua emergenza, inizi la giornata e può capitare di tutto	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La letteratura riferisce il potenziale stressogeno di situazioni consolidate in cui il carico di lavoro quotidiano è soggetto ad ampie ed imprevedibili escursioni. ***Elementi di giudizio*** *Ricorrenza e durata delle situazioni d'emergenza, che richiedono un sovraccarico di lavoro*							
23	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose	No, quasi mai sono coerenti, specie sui tempi e sulle priorità	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una fonte di stress può nascere dal contrasto tra le esigenze o le consegne attribuite dal DS al singolo collaboratore e quelle stabilite nel mansionigramma o impartite dal DSGA. ***Elementi di giudizio*** *Coerenza della richiesta del DS al singolo collaboratore con i compiti abituali di quest'ultimo all'interno dell'organizzazione scolastica, sovrapposizione di conferimento d'incarichi specifici tra DS e DSGA*							

24	Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego?	Si, generalmente non ci sono problemi	Generalmente si, ma ci sono anche quelle molto vecchie e faticose da gestire	Diverse volte no, alcune non hanno le istruzioni e altre sono molto vecchie	Decisamente no, le macchine e le attrezzature creano moltissimi problemi	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
I problemi possono nascere sia per l'utilizzo di macchine o attrezzature non adeguate (non ergonomiche, difettose, ecc.), sia per la necessità di operare con macchine complesse e delicate, di cui non si conoscono le modalità corrette d'uso. ***Elementi di giudizio*** *Funzionalità e vetustà delle macchine e delle attrezzature, assistenza tecnica, addestramento all'uso di nuove macchine e attrezzature*							
25	Il DSGA pianifica il lavoro equamente tra tutto il personale?	Si, c'è molta attenzione su questo aspetto	Generalmente si, con qualche eccezione	Non sempre, e quando succede non è ben chiaro il motivo	Spesso no, e senza motivo plausibile	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Uno degli aspetti cui il personale ausiliario che opera nello stesso edificio dedica maggiore attenzione è l'equa ripartizione dei compiti, specie quelli pesanti e maggiormente rischiosi (pulizia straordinaria delle plafoniere o delle veneziane, deceratura dei pavimenti, spostamento di grandi quantità di arredi, ecc.) ***Elementi di giudizio*** *Frequenza o ricorrenza di evidenti e ingiustificate diverse ripartizioni di incarichi o compiti tra i vari collaboratori*							

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO – PUNTEGGIO PARZIALE - C3	**0** (su 33)

C4 – Tecnici

Assenti

C5 – Coordinatori

Assenti

Risultati

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : INSEGNANTI

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

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

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : AUSILIARI

AREA	RISULTATO	Rischio Non Rilevante		Rischio Medio		Rischio Alto	
Griglia di raccolta dati oggettivi	0	0	29	30	58	59	116
		0		10		20	
A – Ambiente di lavoro	0						
B – Contesto del lavoro	0						
C3 – Ausiliari – Contenuto del lavoro	0						
Totale	**0**	**0**	**29**	**30**	**58**	**59**	**116**

Punteggio finale	Livello di rischio	RISULTATO	Esito finale e azioni da mettere in atto
≤ 29	**Non Rilevante**	**X**	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni 2 aa.ss. ed effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative.
Tra 30 e 58	**Medio**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare gli interventi correttivi rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 2 aa.ss
> 58	**Alto**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che determinano la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare interventi correttivi immediati rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio medio e alto e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) al più dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 a.s.

8. VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA INFANZIA D'ANGELI

Intestazione

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

SCUOLA	D'ANGELI
TIPOLOGIA	INFANZIA
INDIRIZZO	Via Bovio, 39 Terme
PROVINCIA	PISTOIA

N° Totale Studenti	46
N° Totale Studenti Stranieri	35
N° Totale Studenti disabili certificati	7
N° Totale Studenti con bisogni educativi specifici	0

GRUPPO DI VALUTAZIONE

COGNOME	NOME	RUOLO
TOMMEI	ROBERTA	DS
CAPO	SILVIA	DSGA
MARENGO	SILVIA	RSPP
GIACHETTI	GIULIA	ASPP
PASTACALDI	LUCA	MEDICO COMPETENTE
RUGGIERO	RAFFAELA	RLS
CAMPIONI	ELISABETTA	FS SICUREZZA
BRIZZI	TIZIANA	COORD. DI PLESSO
VISCARDI	MELISSA	COLL. SCOLASTICO

Inserimento dati

DATI OGGETTIVI

Dato Anno Scolastico di rifermento	**Valore Insegnanti**	**Valore Personale ATA**
N° Totale lavoratori per sede/plesso	9	2
N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0	0
N° Totale di lavoratori Entrati	2	1
N° Totale di lavoratori Usciti	2	1
N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plassi scolastici	0	0
N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamente d'Istituto da parte degl alunni		

	AA.SS 2022/2023	AA.SS 2023/2024	AA.SS 2024/2025
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	8	11	14
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	2	2	2
Numero infortuni **INSEGNANTI**	0	0	0
Numero infortuni **PERSONALE ATA**	0	0	0
Numero ore perse dal lavoro a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	0	0	0
Numero ore di lavoro da contratto a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	61	61	61
N. di giorni di assenza per malattia **INSEGNANTI**	128	119	76
N. di giorni di assenza per malattia **PERSONALE ATA**	4	2	0
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0	0	0
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0	0	0

	N° 1 o 2 plessi assegnati	N° 3 o 4 plessi assegnati	N° 5 plessi assegnati	N° > 5 plessi assegnati
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	8	0	0	0
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	2	0	0	0

Griglia dati oggettivi

GRIGLIA DATI OGGETTIVI

	Indicatore	INSEGNANTI	PERSONALE ATA
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0,0%	0,0%
2	% Rotazione del personale (Entrati/Usciti)	44,4%	100,0%
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	0,0%	0,0%
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	0,0%	0,0%
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0,0%	0,0%
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	0,0%	0,0%

	Indicatore	Media ultimi 3 anni	Ultimo anno
7	Indici infortunistici **INSEGNANTI**	0,0%	0,0%
	Indici infortunistici **Personale ATA**	0,0%	0,0%
8	% Assenze dal lavoro	0,0%	0,0%
9	% assenze per malattia **INSEGNANTI**	978,8%	542,9%
	% assenze per malattia **PERSONALE ATA**	100,0%	0,0%
10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0,0%	0,0%
	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0,0%	0,0%

		+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi
11	N° lavoratore **INSEGNANTI**	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	N° lavoratore **PERSONALE ATA**	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%

N°	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione Ottimale	Situazione di Allerta	Situazione di Allarme	PUNTEGGIO	NOTE
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Si tratta degli invii alla Commissione istituita dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in base all'art. 3, comma 3, del D.M. 12/2/2004 ("Criteri organizzativi dell'assegnazione delle domande agli organismi di accertamento sanitario …") e all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. Il GV considererà le situazioni per le quali è stata avviata la pratica nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
2	% Rotazione del personale (Usciti/Entrati)	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 20% di casi (1)	> 20% di casi (1)	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
L'indicatore descrive il fenomeno del turnover e misura i movimenti effettuati dai lavoratori in termini di entrata e uscita, anche nel caso in cui uno stesso lavoratore dovesse assentarsi e rientrare [ad esempio: personale comandato] nell'arco dello stesso anno. Numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nell'a.s. di riferimento per l'indagine Denominatore: è dato dal numero di lavoratori complessivo del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)							
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X				

		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	2 Punti	4 Punti		
			X				
Il GV considererà solo le richieste pervenute per iscritto al DS nell'a.s. di riferimento per l'indagine (anche se non esaudite). *In riferimento al personale ATA si includono anche gli spostamenti per cambio attività/mansione*							
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà solo gli esposti e le segnalazioni debitamente documentati (cioè scritti ed autentici, anche se non protocollati), conservati agli atti, fatti pervenire o consegnati a mano al DS, al DSGA o al RLS. *La presenza di esposti provenienti dall'interno e/o dall'esterno costituisce un fattore di pressione indipendentemente dal contenuto segnalato.* *Le informazioni da vagliare sono quelle relative all'a.s. di riferimento per l'indagine*							
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
7	Indici infortunistici (3)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV calcolerà un indice infortunistico semplificato, desumibile dal Registro Infortuni o da altro strumento di monitoraggio adottato nella scuola, suddividendo il personale in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi.							

1) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti della sede/plesso
2) Percentuale calcolata sul totale del personale ATA della sede/plesso
3) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: la scuola ha 0 infortuni negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato"

8	% Assenza dal lavoro	**UNICA**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola. Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi *Assenze dal lavoro da considerare: es. malattia figlio, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, etc.* *Non sono da considerare assenze quelle previste per lo sviluppo delle competenze (es. formazione), quelle legate ad agitazioni di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate, quelle relative alla maternità e all'allattamento.* *Numeratore: è dato dal numero totale di ore lavorative perse dai lavoratori nell'intervallo di tempo considerato.* *Denominatore: è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori*							
9	% Assenze per malattia	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		

			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				

I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola, e verranno aggreganti in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi.

Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.
Numeratore: è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA) nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)

10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore (4)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				

Il GV considererà le visite effettuate nel corso degli ultimi 3 aa.ss. conclusi.
4) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: nella scuola non ci sono state visite dal MC su richiesta dei lavoratori negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato". Porre la X sulla casella "Diminuito" se la scuola non ha il MC

11	Il numero di plessi in cui si esolcia il servizio (Valore dell'anno di valutazione)	**INSEGNANTI**	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0	
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X					
		Personale ATA	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0	
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X					

Il GV verifica in quante strutture è impegnato il personale considerando lo spostamento una condizione progressivamente più stressante perché richiede tempo di percorrenza e adattamento a strutture e gruppi differenti di colleghi

Dividere il numero di lavoratori incaricato su 1 o 2 plessi, 3 o 4 plessi, 5 plessi, > di 5 plessi e dividerlo per il numero di lavoratori totali

PUNTEGGIO TOTALE	**12**
CONVERSIONE DEL PUNTEGGIO	**0**

Rischio Non Rilevante	**Medio**	**Alto**
X		

A – Ambiente di lavoro

A – AREA AMBIENTE DI LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria e presenza di sostanze inquinanti) di tutti gli ambienti è adeguato?	Si, ovunque e in ogni stagione	Si, ma non ovunque e non sempre	No, in diversi ambienti e spesso	No, in quasi tutti gli ambienti e quasi sempre	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il microclima dell'ambiente di lavoro è ritenuto uno degli elementi più importanti tra quelli che caratterizzano il benessere lavorativo e, specie negli ambienti promiscui e nel lavoro intellettuale, l'elemento cui senz'altro i lavoratori sono più sensibili ed attenti.							
Elementi di giudizio	*Valori microclimatici raggiunti nelle situazioni estreme (estate e inverno), frequenza di situazioni di disagio, concomitanza di situazioni negative (ad es. cattive situazioni microclimatiche e affollamento degli ambienti)*						
2	L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	Si, sempre	Si, ma non dappertutto	In molti ambienti no, anche di sera	Quasi ovunque no, anche di sera	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'illuminazione di un posto di lavoro è data dalla somma di quella naturale, proveniente dalle finestre, e di quella artificiale, sia generale (lampade a soffitto) che localizzata (lampade da tavolo, illuminazione dei punti di lavoro, ecc.). L'illuminazione troppo bassa produce affaticamento visivo, quella troppo alta (compreso il riverbero del sole sugli occhi) produce fastidio, distrazione e rischio di infortunio.							
Elementi di giudizio	*Valori d'illuminamento, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*						
3	C'è riverbero (rimbombo) nelle aule, negli altri ambienti in cui si fa lezione (palestra, laboratorio), negli uffici, in mensa?	No, anche se gli ambienti sono vuoti	No, ma solo negli ambienti pieni	Si, in tutti gli ambienti, ma solo se sono vuoti	Si, in tutti gli ambienti, anche se pieni	0	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		x					
Si dice riverbero (o rimbombo) il fenomeno della persistenza prolungata del suono in un ambiente chiuso, prima che questo venga totalmente assorbito. Il riverbero eccessivo è una delle caratteristiche ambientali più dannose ed irritanti per chi deve parlare, perché lo costringe ad alzare il tono della voce, e, contemporaneamente, è uno dei fattori che ostacola di più la trasmissione dei messaggi verbali.							
Elementi di giudizio	*Valori del riverbero, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*						
4	Sono presenti attrezzature/strumenti (pc, lim, fotocopiatrici, stampanti..) adeguati e sufficienti per lo svolgimento del proprio lavoro?	Si	Sufficienti ma non sempre adeguati	Adeguati ma non sufficienti	Ne adeguati ne sufficienti	0	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		x					
Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati							
Elementi di giudizio	*Disponibilità di strumenti di lavoro funzionanti ed adeguati all'attività assegnata*						
5	Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	Si, sempre	Si, ma non sempre	Spesso no	Quasi sempre no	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		x					
La carenza di decoro, di pulizia e di igiene delle aule e degli ambienti scolastici in genere viene vissuta con fastidio e con il timore (sebbene il più delle volte infondato) di infezioni e malattie.							
Elementi di giudizio	*Frequenza e accuratezza delle pulizie, regole per la tenuta degli ambienti e degli spazi, efficacia della raccolta differenziata*						
6	Gli spazi esterni (cortile, parco giochi, ecc.) sono sufficienti e adeguati allo scopo?	Si	Si, abbastanza	Non del tutto	Decisamente no	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		x					
La carenza o l'inadeguatezza degli spazi esterni destinati ai momenti di svago (ricreazione, pausa pranzo, ecc.) o ad attività ludico-motorie (strutturate e non) è un elemento negativo avvertito soprattutto nelle scuole del I° ciclo, ma può costituire un problema anche per la gestione delle pause degli studenti delle superiori.							
Elementi di giudizio	*Dimensioni e caratteristiche (in relazione al numero di allievi), conduzione quotidiana, manutenzione e mantenimento degli spazi e delle attrezzature*						
7	La sede scolastica è facilmente raggiungibile dal personale (in auto o con altri mezzi) e dotata di parcheggio?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		x					
Le difficoltà per raggiungere rapidamente e senza intoppi il proprio luogo di lavoro, specie in auto e nelle prime ore del giorno, costituiscono un fattore stressogeno particolarmente avvertito da tutti i lavoratori; anche le difficoltà di parcheggio o la distanza tra il parcheggio e l'ingresso della scuola rappresentano fattori negativi.							
Elementi di giudizio	*Localizzazione della sede, servizi pubblici di trasporto, spazi di parcheggio, viabilità interna delle aree di pertinenza, rampe e scale d'accesso, ascensori*						

8	Gli ambienti sono strutturati tenendo conto dell'accessibilità per i disabili?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		x					
Una scuola per essere accessibile deve garantire agli alunni, e a tutto il personale scolastico, di poter usufruire dei servizi, delle prestazioni e delle opportunità che essa offre							
Elementi di giudizio	*Disponibilità di ascensore, servoscala interno, bagni non a norma, segnalazioni visive per studenti con sordità o ipoacusia, mappe a rilievo e percorsi tattili per gli alunni con cecità o ipovisione*						

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**0** (su 30)

B – Contesto del lavoro

B – AREA CONTESTO DEL LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il regolamento d'istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico e l'utenza (alunni e famiglie)?	Si, viene tenuto sempre presente da tutti	Generalmente si, ma a volte qualcuno non lo applica	No, c'è chi lo applica e chi no	No, quasi nessuno se ne ricorda	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		x					
Una delle principali fonti di disagio lavorativo, evidenziata anche nei focus e nelle interviste effettuate sul tema, è legata alla distanza tra le regole scritte e condivise e i comportamenti reali che vengono praticati, in particolare quando l'impressione che ne trae il lavoratore è che le regole siano state scritte solo per assolvere ad un obbligo formale.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione del regolamento, evidenze e informazioni sul rispetto del regolamento da tutte le componenti scolastiche e dagli allievi*						
2	I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?	Si, sono condivisi e, quando possibile, rispettati	Si, sono condivisi, ma per vari motivi non sempre rispettati	No, sono condivisi solo in linea teorica	No, non sono condivisi ne rispettati	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		x					
Il gruppo classe costituisce, per ogni insegnante, l'oggetto prioritario del proprio lavoro e la parte preponderante del proprio impegno, in termini sia fisici che psicologici; logico quindi che l'insegnante attribuisca a questo aspetto una particolare valenza.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di assegnazione degli insegnanti alle classi, modalità per declinare la condivisione dei criteri (Collegio Docenti, Dipartimenti, cc.d.c./team, ecc.)*						
3	L'organizzazione dell'orario di lavoro del personale, prevede una rotazione tale da facilitare chi lavora su più plessi?	Si, sempre	Generalmente si	Spesso no	No, non è consuetudine neanche avanzarle	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		x					
La programmazione dell'orario di lavoro tiene conto delle esigenze del personale, a partire da che opera su più plessi							
Elementi di giudizio	*Raccolta delle richieste, limiti e/o vincoli alle richieste (es. limitazioni), organizzazione del lavoro a rotazione*						
4	Le circolari emesse dal DS sono adeguate?	Si, sono chiare e puntuali	Si, sono chiare, anche se a volte risultano troppo numerose	No, a volte sono poco chiare o carenti di informazioni	No, spesso mancano informazioni o non sono chiare	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		x					
Le circolari costituiscono uno strumento informativo interno di fondamentale importanza; alla trasmissione scritta delle informazioni, delle comunicazioni e delle scelte del DS i lavoratori tendono a dare un peso maggiore.							
Elementi di giudizio	*Numero complessivo annuo delle circolari e loro distribuzione nel tempo, modalità di diffusione, proprietà caratteristiche (formato, leggibilità, comprensibilità, ecc.), sovrapposizione o ridondanza*						
5	I ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale?	Si, e l'organigramma è molto chiaro e preciso	Si, anche se l'organigramma non è sempre chiaro e preciso	No, l'organigramma è sintetico e i ruoli sono poco chiari	No, non c'è alcun organigramma e ruoli e compiti sono confusi	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		x					
In un'organizzazione complessa sapere "chi fa che cosa" semplifica il lavoro, ne ottimizza l'esecuzione e agevola le relazioni ed i rapporti interpersonali; questo obiettivo può facilmente essere raggiunto predisponendo un organigramma per ruoli e compiti.							
Elementi di giudizio	*Modalità di creazione, aggiornamento e diffusione dell'organigramma per ruoli e compiti*						
6	Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono chiare, coerenti e precise?	Si, ognuno sa sempre cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte bisogna interpretarle	No, diverse volte sono poco precise e contraddittorie	No, sono imprecise e contraddittorie	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		x					
L'organizzazione del lavoro, in particolare di contesti ad alto livello di turnover, richiede la presenza di istruzioni operative chiare e standard							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione e diffusione delle istruzioni sulle cose da fare, tempestività delle richieste (ad es. programmazione anticipata dei lavori importanti)*						
7	Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi?	Si, sia all'inizio dell'anno sia periodicamente	Si, all'inizio dell'anno, poi però a volte vengono modificati	No, vengono condivisi all'inizio dell'anno, ma poi spesso modificati	No, il sistema è quello di dare solo istruzioni, man mano che servono	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		

		x					
A partire dalla politica scolastica che il DS intende perseguire e passando per gli obiettivi di medio-lungo termine (pluriennali) e di breve-medio termine (l'anno scolastico o il quadrimestre), le parole d'ordine sono trasparenza, condivisione e individuazione delle priorità. ***Elementi di giudizio*** *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione degli obiettivi, esplicitazione delle priorità, modalità per declinare la condivisione degli obiettivi, verifiche sull'effettuazione delle attività coerenti con gli obiettivi*							
8	Esistono momenti strutturati di incontro individuale con il DS?	Si, fa tutto il possibile	Generalmente si, giornate e orari di disponibilità formalizzati	Generalmente no	No, ascolta veramente poco e con fatica	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		x					
Ogni lavoratore che lo richieda, ha la possibilità di comunicare con il DS in modo programmato e riservato ***Elementi di giudizio*** *Modalità d'ascolto del personale (orari, tempi, luoghi, ecc.), modalità di comunicazione delle risposte*							

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**0** (su 33)

C1 – Insegnanti

C1 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	C'è coerenza e condivsione all'interno del singolo team sui criteri di valutazione dell'apprendimento e comportamento degli allievi?	Si, c'è coerenza e piena condivisione	Generalmente si, ma qualche problema può nascere	No, non sempre e i problemi emergono agli scrutini	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		x					
Una parte non trascurabile dei problemi e dei possibili attriti tra colleghi, all'interno dello stesso team, nascono dal fatto di possedere opinioni anche molto diversificate rispetto alla valutazione dell'apprendimento degli allievi, specie quando si giunge alla stretta finale degli scrutini; la condivisione dei criteri di valutazione dell'apprendimento e della condotta costituisce inoltre un importante punto di forza del team nei rapporti a volte conflittuali con le famiglie e con gli stessi allievi, contribuendo non poco a migliorarli.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di valutazione, livello medio di conflittualità all'interno dei team sulla valutazione degli allievi, numerosità degli interventi mediatori del DS durante gli scrutini*						
2	I principi e i messaggi educativi sono condivisi ed applicati all'interno dei cc.d.c./team?	Si, c'è piena condivisione e applicazione	Generalmente sono condivisi ma non sempre applicati	Pur essendo condivisi sono sistematicamente disapplicati da qualcuno	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		x					
Un altro ambito che tipicamente può portare a problemi relazionali e a contrasti tra colleghi, all'interno dello stesso cc.d.c./team, riguarda le regole educative da trasmettere agli allievi, i confini del lecito a scuola, lo stile educativo (spesso molto diversificato per importanza data a certi comportamenti o per qualità del rapporto docente/discente							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, discussione e diffusione delle regole educative (anche ad allievi e famiglie), livello medio di conflittualità all'interno dei cc.d.c./team sulle regole comportamentali ed educative, numerosità degli interventi mediatori o censori del DS*						
3	Il DS valuta il ruolo educativo degli insegnanti in modo coerente ed oggettivo?	Si, sempre e oggettivamente	Si, con continuità	No, saltuariamente	No, mai	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		x					
La letteratura specifica di ambito scolastico sottolinea l'importanza del ruolo attivo del DS nel supportare le "battaglie" che, quotidianamente, gli insegnanti devono affrontare sul versante educativo, sia in classe che nel rapporto spesso difficile con le famiglie dei propri allievi; in molti casi viene evidenziato il mancato ruolo di supporto da parte del DS, quando comunque il comportamento della famiglia non è giustificato e giustificabile.							
Elementi di giudizio	*Ruolo del DS nei conflitti insegnante/famiglia o insegnante/allievo*						
4	All'interno dei cc.d.c./team c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili?	Si, c'è sempre grande sintonia e aiuto reciproco	Generalmente si, ma più facilmente sul versante didattico	No, solo tra i colleghi che hanno simpatia reciproca	No, ognuno tende a lavorare da solo e non si interessa degli altr	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		x					
La letteratura evidenzia come molti casi di sindrome di burn-out tra gli insegnanti abbiano origine dal senso di isolamento con cui affrontano il proprio rapporto con le classi o i singoli allievi difficili, sia sul versante della didattica, sia soprattutto sul versante educativo e relazionale							
Elementi di giudizio	*Formalizzazione delle situazioni difficili, modalità di collaborazione e/o sostegno tra pari, numerosità degli interventi mediatori del DS*						
5	Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare?	Si, in numero e secondo tempistiche adeguati	Si, ma in numero e secondo tempistiche non sempre adeguati	Sì, ma in numero non adeguato	Raramente e secondo temopistiche indadeguate	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		x					
Spesso gli insegnanti avvertono la sensazione di lavorare da soli e di non avere a disposizione dei momenti per il confronto; questo fattore è diventato ancora più importante da quando ha assunto un ruolo centrale la programmazione per competenze dell'intero Collegio Docenti e del c.d.c., programmazione che si fonda sulla definizione di unità di apprendimento interdisciplinari.							
Elementi di giudizio	*Modalità di organizzazione degli incontri interdisciplinari (ad es. tra chi, con quali obiettivi, con che tempi, con che strumenti/materiali di riferimento, chi conduce, ecc.), numerosità ed efficacia degli incontri interdisciplinari, modalità di diffusione e di consultazione delle programmazioni e dei materiali (individuali, di c.d.c./team, di dipartimento)*						
6	Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?	Si, condivisi e trasparenti	Generalmente si	Generalmente no, ci sono alcuni criteri ma spesso vengono disattesi	No	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		

		x					

La creazione delle classi iniziali rappresenta una fase delicata e fondamentale. Un'attenta valutazione del livello di partenza dei nuovi iscritti ed una corretta aggregazione degli alunni, tale da rendere le classi omogenee anche sotto il profilo della numerosità dei ragazzi con bisogni educativi speciali e/o con disabilità e/o con storie di migrazione, permettono di condurre il processo educativo e formativo degli alunni in modo più efficiente.

Elementi di giudizio *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di formazione delle classi iniziali, modalità per declinare la condivisione dei criteri*

7	Sono previste attività di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?	Si, inserite nel PTOF e coordinate da una FS	Si, inserite nel PTOF e affidate agli insegnanti più sensibili con le competenze adeguate	No, il PTOF non le prevede, ma ci sono diversi insegnanti che lo fanno	Il PTOF non le prevede e se ne occupano solo gli insegnanti che hanno il problema	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		x					

Dal punto di vista dell'insegnante tenuto a fare lezione ad una classe, la presenza di un numero elevato di allievi non italiofoni costituisce un problema, seppur circoscritto al solo ambito professionale.

Elementi di giudizio *Progetti o percorsi d'accoglienza e "in itinere", verifica delle competenze linguistiche in ingresso, risorse dedicate*

8	La comunicazione tra scuola alunni e famiglie è efficace e trasparente?	Si, le informazioni sono numerose, dettagliate e distribuite nel tempo	Si, vengono date adeguate informazioni, ma prevalentemente all'inizio dell'anno	No, se ne accenna solo in alcune occasioni	No, se ne accenna solo all'inizio dell'anno e poi basta	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		x					

In molti casi i problemi di rapporto tra insegnante e allievi nascono dalla scarsità di informazioni che gli allievi e le famiglie ricevono sul percorso didattico che stanno affrontando (obiettivi delle singole discipline, argomenti più importanti, programmazione delle attività nel corso dell'anno, tipologia delle verifiche, criteri adottati per la loro valutazione, indicazioni per affrontare i compiti in classe, richiesta di impegno domestico ecc..

Elementi di giudizio *Tempi e modi dell'informazione alle famiglie e agli allievi*

9	Il DS promuove l'aggiornamento degli insegnanti?	Si, con diverse iniziative efficaci e utili	Si, con alcune iniziative utili, ma non sempre condivise	No, le azioni di aggiornamento non sono rispondenti al fabbisogno dei docenti	No, non vi è alcun tipo di aggiornamento	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		x					

La crescita delle competenze professionali e la consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'offerta formativa dell'istituto sono elementi fondamentali per costruire i necessari anticorpi che permettono agli insegnanti di affrontare con maggior serenità e determinazione il proprio lavoro in aula e nel rapporto con allievi e famiglie.

Elementi di giudizio *Modalità di comunicazione del fabbisogno formativo, definizione e diffusione del piano d'aggiornamento per il personale, modalità organizzative e tempistica per la realizzazione dell'aggiornamento condiviso*

10	Sono previsti incontri di programmazione tra insegnanti di classe e insegnanti di sostegno	Si, in numero adeguato	Si, ma non tanto spesso	No, in numero non adeguato	No, mai	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		x					

Il docente di sostegno è assegnato alla classe, di cui diventa pienamente contitolare, e non al singolo alunno per cui vanno programmati incontri di coordinamento e programmazione delle attività in cui viene coinvolto nella programmazione complessiva

Se non presente l'insegnante di sostegno, indicare nelle note e segnare X nella casella 0 punti

Elementi di giudizio *Modalità di organizzazione degli incontri, numero di progetti o percorsi dedicati al singolo alunno ed all'aula*

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE - PUNTEGGIO PARZIALE - C1	**0** (su 42)

C2 – Amministrativi

Assenti

C3 – Ausiliari

C3 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
19	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Si, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte capitano delle cose che non si sa a chi spettano	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa, la chiarezza del proprio ruolo e di quello che compete a ciascun lavoratore all'interno di un piccolo gruppo coeso (come tutti i collaboratori dello stesso plesso) costituiscono fattori importanti per la qualità del lavoro ***Elementi di giudizio*** *Organigramma dei ruoli, delle funzioni e delle zone di pertinenza, sovrapposizioni di più incarichi*							
20	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, salvo eccezioni veramente rare	Generalmente si, ma qualche volta capita che si venga interrotti per fare altro	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Per chiunque stia svolgendo un lavoro, anche materiale, le interruzioni possono infastidire. ***Elementi di giudizio*** *Frequenza e durata delle interruzioni lunghe (ad es. durante un lavoro particolare di pulizia o di manutenzione fermarsi per portare una circolare nelle classi)*							
21	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente	No, capita spessissimo di dover fare più cose contemporaneamente	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'accavallarsi delle attività che devono essere svolte contemporaneamente induce affaticamento. ***Elementi di giudizio*** *Livello di sovrapposizione di cose da fare e frequenza dei momenti in cui ciò accade*							
22	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, all'inizio della giornata si sa sempre cosa si dovrà fare	Generalmente si, con qualche eccezione	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro	No, è una continua emergenza, inizi la giornata e può capitare di tutto	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La letteratura riferisce il potenziale stressogeno di situazioni consolidate in cui il carico di lavoro quotidiano è soggetto ad ampie ed imprevedibili escursioni. ***Elementi di giudizio*** *Ricorrenza e durata delle situazioni d'emergenza, che richiedono un sovraccarico di lavoro*							
23	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose	No, quasi mai sono coerenti, specie sui tempi e sulle priorità	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una fonte di stress può nascere dal contrasto tra le esigenze o le consegne attribuite dal DS al singolo collaboratore e quelle stabilite nel mansionigramma o impartite dal DSGA. ***Elementi di giudizio*** *Coerenza della richiesta del DS al singolo collaboratore con i compiti abituali di quest'ultimo all'interno dell'organizzazione scolastica, sovrapposizione di conferimento d'incarichi specifici tra DS e DSGA*							

24	Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego?	Si, generalmente non ci sono problemi	Generalmente si, ma ci sono anche quelle molto vecchie e faticose da gestire	Diverse volte no, alcune non hanno le istruzioni e altre sono molto vecchie	Decisamente no, le macchine e le attrezzature creano moltissimi problemi	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
I problemi possono nascere sia per l'utilizzo di macchine o attrezzature non adeguate (non ergonomiche, difettose, ecc.), sia per la necessità di operare con macchine complesse e delicate, di cui non si conoscono le modalità corrette d'uso. ***Elementi di giudizio*** *Funzionalità e vetustà delle macchine e delle attrezzature, assistenza tecnica, addestramento all'uso di nuove macchine e attrezzature*							
25	Il DSGA pianifica il lavoro equamente tra tutto il personale?	Si, c'è molta attenzione su questo aspetto	Generalmente si, con qualche eccezione	Non sempre, e quando succede non è ben chiaro il motivo	Spesso no, e senza motivo plausibile	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Uno degli aspetti cui il personale ausiliario che opera nello stesso edificio dedica maggiore attenzione è l'equa ripartizione dei compiti, specie quelli pesanti e maggiormente rischiosi (pulizia straordinaria delle plafoniere o delle veneziane, deceratura dei pavimenti, spostamento di grandi quantità di arredi, ecc.) ***Elementi di giudizio*** *Frequenza o ricorrenza di evidenti e ingiustificate diverse ripartizioni di incarichi o compiti tra i vari collaboratori*							

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO – PUNTEGGIO PARZIALE - C3	**0** (su 33)

C4 – Tecnici

Assenti

C5 – Coordinatori

Assenti

Risultati

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : INSEGNANTI

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

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

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : AUSILIARI

AREA	RISULTATO	Rischio Non Rilevante		Rischio Medio		Rischio Alto	
Griglia di raccolta dati oggettivi	0	0	29	30	58	59	116
		0		10		20	
A – Ambiente di lavoro	0						
B – Contesto del lavoro	0						
C3 – Ausiliari – Contenuto del lavoro	0						
Totale	**0**	**0**	**29**	**30**	**58**	**59**	**116**

Punteggio finale	Livello di rischio	RISULTATO	Esito finale e azioni da mettere in atto
≤ 29	**Non Rilevante**	**X**	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni 2 aa.ss. ed effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative.
Tra 30 e 58	**Medio**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare gli interventi correttivi rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 2 aa.ss
> 58	**Alto**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che determinano la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare interventi correttivi immediati rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio medio e alto e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) al più dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 a.s.

9. VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA DELL'INFANZIA MERLINI-LORENZINI

Intestazione

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

SCUOLA	MERLINI-LORENZINI
TIPOLOGIA	INFANZIA
INDIRIZZO	Via Tevere, 4 Montecatini Terme
PROVINCIA	PISTOIA

N° Totale Studenti	94
N° Totale Studenti Stranieri	71
N° Totale Studenti disabili certificati	6
N° Totale Studenti con bisogni educativi specifici	0

GRUPPO DI VALUTAZIONE

COGNOME	NOME	RUOLO
TOMMEI	ROBERTA	DS
CAPO	SILVIA	DSGA
MARENGO	SILVIA	RSPP
GIACHETTI	GIULIA	ASPP
PASTACALDI	LUCA	MEDICO COMPETENTE
RUGGIERO	RAFFAELA	RLS
CAMPIONI	ELISABETTA	FS SICUREZZA
PELLEGRINI	ELISA	COORD. DI PLESSO
SCALIA	TIZIANA	COLL. SCOLASTICO

Inserimento dati

DATI OGGETTIVI

Dato Anno Scolastico di rifermento	Valore Insegnanti	Valore Personale ATA
N° Totale lavoratori per sede/plesso	20	2
N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0	0
N° Totale di lavoratori Entrati	4	0
N° Totale di lavoratori Usciti	4	0
N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plassi scolastici	0	0
N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamente d'Istituto da parte degl alunni		

	AA.SS 2022/2023	AA.SS 2023/2024	AA.SS 2024/2025
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	15	17	17
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	2	2	2
Numero infortuni **INSEGNANTI**	0	0	0
Numero infortuni **PERSONALE ATA**	0	0	0
Numero ore perse dal lavoro a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	0	0	0
Numero ore di lavoro da contratto a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	61	61	61
N. di giorni di assenza per malattia **INSEGNANTI**	9	56	18
N. di giorni di assenza per malattia **PERSONALE ATA**	0	0	0
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0	0	0
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0	0	0

	N° 1 o 2 plessi assegnati	N° 3 o 4 plessi assegnati	N° 5 plessi assegnati	N° > 5 plessi assegnati
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	20	0	0	0
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	2	0	0	0

Griglia dati oggettivi

GRIGLIA DATI OGGETTIVI

	Indicatore	INSEGNANTI	PERSONALE ATA
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0,0%	0,0%
2	% Rotazione del personale (Entrati/Usciti)	40,0%	0,0%
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	0,0%	0,0%
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	0,0%	0,0%
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0,0%	0,0%
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	0,0%	0,0%

	Indicatore	Media ultimi 3 anni	Ultimo anno
7	Indici infortunistici **INSEGNANTI**	0,0%	0,0%
	Indici infortunistici **Personale ATA**	0,0%	0,0%
8	% Assenze dal lavoro	0,0%	0,0%
9	% assenze per malattia **INSEGNANTI**	169,4%	105,9%
	% assenze per malattia **PERSONALE ATA**	0,0%	0,0%
10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0,0%	0,0%
	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0,0%	0,0%

		+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi
11	N° lavoratore **INSEGNANTI**	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	N° lavoratore **PERSONALE ATA**	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%

N°	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione Ottimale	Situazione di Allerta	Situazione di Allarme	PUNTEGGIO	NOTE
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
	Si tratta degli invii alla Commissione istituita dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in base all'art. 3, comma 3, del D.M. 12/2/2004 ("Criteri organizzativi dell'assegnazione delle domande agli organismi di accertamento sanitario …") e all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. *Il GV considererà le situazioni per le quali è stata avviata la pratica nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.*						
2	% Rotazione del personale (Usciti/Entrati)	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 20% di casi (1)	> 20% di casi (1)	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
	L'indicatore descrive il fenomeno del turnover e misura i movimenti effettuati dai lavoratori in termini di entrata e uscita, anche nel caso in cui uno stesso lavoratore dovesse assentarsi e rientrare [ad esempio: personale comandato] nell'arco dello stesso anno. *Numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nell'a.s. di riferimento per l'indagine* *Denominatore: è dato dal numero di lavoratori complessivo del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)*						
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X				

		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	2 Punti	4 Punti		
			X				
Il GV considererà solo le richieste pervenute per iscritto al DS nell'a.s. di riferimento per l'indagine (anche se non esaudite). *In riferimento al personale ATA si includono anche gli spostamenti per cambio attività/mansione*							
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà solo gli esposti e le segnalazioni debitamente documentati (cioè scritti ed autentici, anche se non protocollati), conservati agli atti, fatti pervenire o consegnati a mano al DS, al DSGA o al RLS. *La presenza di esposti provenienti dall'interno e/o dall'esterno costituisce un fattore di pressione indipendentemente dal contenuto segnalato.* *Le informazioni da vagliare sono quelle relative all'a.s. di riferimento per l'indagine*							
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
7	Indici infortunistici (3)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV calcolerà un indice infortunistico semplificato, desumibile dal Registro Infortuni o da altro strumento di monitoraggio adottato nella scuola, suddividendo il personale in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi.							

1) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti della sede/plesso
2) Percentuale calcolata sul totale del personale ATA della sede/plesso
3) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: la scuola ha 0 infortuni negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato"

8	% Assenza dal lavoro	**UNICA**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola. Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi *Assenze dal lavoro da considerare: es. malattia figlio, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, etc.* *Non sono da considerare assenze quelle previste per lo sviluppo delle competenze (es. formazione), quelle legate ad agitazioni di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate, quelle relative alla maternità e all'allattamento.* *Numeratore: è dato dal numero totale di ore lavorative perse dai lavoratori nell'intervallo di tempo considerato.* *Denominatore: è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori*							
9	% Assenze per malattia	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		

			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				

I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola, e verranno aggreganti in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi.

Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.
Numeratore: è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA) nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)

10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore (4)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				

Il GV considererà le visite effettuate nel corso degli ultimi 3 aa.ss. conclusi.
4) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: nella scuola non ci sono state visite dal MC su richiesta dei lavoratori negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato". Porre la X sulla casella "Diminuito" se la scuola non ha il MC

11	Il numero di plessi in cui si esolcia il servizio (Valore dell'anno di valutazione)	**INSEGNANTI**	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0	
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X					
		Personale ATA	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0	
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X					

Il GV verifica in quante strutture è impegnato il personale considerando lo spostamento una condizione progressivamente più stressante perché richiede tempo di percorrenza e adattamento a strutture e gruppi differenti di colleghi

Dividere il numero di lavoratori incaricato su 1 o 2 plessi, 3 o 4 plessi, 5 plessi, > di 5 plessi e dividerlo per il numero di lavoratori totali

PUNTEGGIO TOTALE	**6**
CONVERSIONE DEL PUNTEGGIO	**0**

Rischio Non Rilevante	**Medio**	**Alto**
X		

A – Ambiente di lavoro

A – AREA AMBIENTE DI LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria e presenza di sostanze inquinanti) di tutti gli ambienti è adeguato?	Si, ovunque e in ogni stagione	Si, ma non ovunque e non sempre	No, in diversi ambienti e spesso	No, in quasi tutti gli ambienti e quasi sempre	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

Il microclima dell'ambiente di lavoro è ritenuto uno degli elementi più importanti tra quelli che caratterizzano il benessere lavorativo e, specie negli ambienti promiscui e nel lavoro intellettuale, l'elemento cui senz'altro i lavoratori sono più sensibili ed attenti.

Elementi di giudizio *Valori microclimatici raggiunti nelle situazioni estreme (estate e inverno), frequenza di situazioni di disagio, concomitanza di situazioni negative (ad es. cattive situazioni microclimatiche e affollamento degli ambienti)*

2	L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	Si, sempre	Si, ma non dappertutto	In molti ambienti no, anche di sera	Quasi ovunque no, anche di sera	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

L'illuminazione di un posto di lavoro è data dalla somma di quella naturale, proveniente dalle finestre, e di quella artificiale, sia generale (lampade a soffitto) che localizzata (lampade da tavolo, illuminazione dei punti di lavoro, ecc.). L'illuminazione troppo bassa produce affaticamento visivo, quella troppo alta (compreso il riverbero del sole sugli occhi) produce fastidio, distrazione e rischio di infortunio.

Elementi di giudizio *Valori d'illuminamento, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*

3	C'è riverbero (rimbombo) nelle aule, negli altri ambienti in cui si fa lezione (palestra, laboratorio), negli uffici, in mensa?	No, anche se gli ambienti sono vuoti	No, ma solo negli ambienti pieni	Si, in tutti gli ambienti, ma solo se sono vuoti	Si, in tutti gli ambienti, anche se pieni	0	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					

Si dice riverbero (o rimbombo) il fenomeno della persistenza prolungata del suono in un ambiente chiuso, prima che questo venga totalmente assorbito. Il riverbero eccessivo è una delle caratteristiche ambientali più dannose ed irritanti per chi deve parlare, perché lo costringe ad alzare il tono della voce, e, contemporaneamente, è uno dei fattori che ostacola di più la trasmissione dei messaggi verbali.

Elementi di giudizio *Valori del riverbero, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*

4	Sono presenti attrezzature/strumenti (pc, lim, fotocopiatrici, stampanti..) adeguati e sufficienti per lo svolgimento del proprio lavoro?	Si	Sufficienti ma non sempre adeguati	Adeguati ma non sufficienti	Ne adeguati ne sufficienti	0	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					

Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati

Elementi di giudizio *Disponibilità di strumenti di lavoro funzionanti ed adeguati all'attività assegnata*

5	Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	Si, sempre	Si, ma non sempre	Spesso no	Quasi sempre no	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

La carenza di decoro, di pulizia e di igiene delle aule e degli ambienti scolastici in genere viene vissuta con fastidio e con il timore (sebbene il più delle volte infondato) di infezioni e malattie.

Elementi di giudizio *Frequenza e accuratezza delle pulizie, regole per la tenuta degli ambienti e degli spazi, efficacia della raccolta differenziata*

6	Gli spazi esterni (cortile, parco giochi, ecc.) sono sufficienti e adeguati allo scopo?	Si	Si, abbastanza	Non del tutto	Decisamente no	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

La carenza o l'inadeguatezza degli spazi esterni destinati ai momenti di svago (ricreazione, pausa pranzo, ecc.) o ad attività ludico-motorie (strutturate e non) è un elemento negativo avvertito soprattutto nelle scuole del I° ciclo, ma può costituire un problema anche per la gestione delle pause degli studenti delle superiori.

Elementi di giudizio *Dimensioni e caratteristiche (in relazione al numero di allievi), conduzione quotidiana, manutenzione e mantenimento degli spazi e delle attrezzature*

7	La sede scolastica è facilmente raggiungibile dal personale (in auto o con altri mezzi) e dotata di parcheggio?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

Le difficoltà per raggiungere rapidamente e senza intoppi il proprio luogo di lavoro, specie in auto e nelle prime ore del giorno, costituiscono un fattore stressogeno particolarmente avvertito da tutti i lavoratori; anche le difficoltà di parcheggio o la distanza tra il parcheggio e l'ingresso della scuola rappresentano fattori negativi.

Elementi di giudizio *Localizzazione della sede, servizi pubblici di trasporto, spazi di parcheggio, viabilità interna delle aree di pertinenza, rampe e scale d'accesso, ascensori*

8	Gli ambienti sono strutturati tenendo conto dell'accessibilità per i disabili?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Una scuola per essere accessibile deve garantire agli alunni, e a tutto il personale scolastico, di poter usufruire dei servizi, delle prestazioni e delle opportunità che essa offre							
Elementi di giudizio	*Disponibilità di ascensore, servoscala interno, bagni non a norma, segnalazioni visive per studenti con sordità o ipoacusia, mappe a rilievo e percorsi tattili per gli alunni con cecità o ipovisione*						

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**0** (su 30)

B – Contesto del lavoro

B – AREA CONTESTO DEL LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il regolamento d'istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico e l'utenza (alunni e famiglie)?	Si, viene tenuto sempre presente da tutti	Generalmente si, ma a volte qualcuno non lo applica	No, c'è chi lo applica e chi no	No, quasi nessuno se ne ricorda	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una delle principali fonti di disagio lavorativo, evidenziata anche nei focus e nelle interviste effettuate sul tema, è legata alla distanza tra le regole scritte e condivise e i comportamenti reali che vengono praticati, in particolare quando l'impressione che ne trae il lavoratore è che le regole siano state scritte solo per assolvere ad un obbligo formale.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione del regolamento, evidenze e informazioni sul rispetto del regolamento da tutte le componenti scolastiche e dagli allievi*						
2	I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?	Si, sono condivisi e, quando possibile, rispettati	Si, sono condivisi, ma per vari motivi non sempre rispettati	No, sono condivisi solo in linea teorica	No, non sono condivisi ne rispettati	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il gruppo classe costituisce, per ogni insegnante, l'oggetto prioritario del proprio lavoro e la parte preponderante del proprio impegno, in termini sia fisici che psicologici; logico quindi che l'insegnante attribuisca a questo aspetto una particolare valenza.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di assegnazione degli insegnanti alle classi, modalità per declinare la condivisione dei criteri (Collegio Docenti, Dipartimenti, cc.d.c./team, ecc.)*						
3	L'organizzazione dell'orario di lavoro del personale, prevede una rotazione tale da facilitare chi lavora su più plessi?	Si, sempre	Generalmente si	Spesso no	No, non è consuetudine neanche avanzarle	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La programmazione dell'orario di lavoro tiene conto delle esigenze del personale, a partire da che opera su più plessi							
Elementi di giudizio	*Raccolta delle richieste, limiti e/o vincoli alle richieste (es. limitazioni), organizzazione del lavoro a rotazione*						
4	Le circolari emesse dal DS sono adeguate?	Si, sono chiare e puntuali	Si, sono chiare, anche se a volte risultano troppo numerose	No, a volte sono poco chiare o carenti di informazioni	No, spesso mancano informazioni o non sono chiare	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Le circolari costituiscono uno strumento informativo interno di fondamentale importanza; alla trasmissione scritta delle informazioni, delle comunicazioni e delle scelte del DS i lavoratori tendono a dare un peso maggiore.							
Elementi di giudizio	*Numero complessivo annuo delle circolari e loro distribuzione nel tempo, modalità di diffusione, proprietà caratteristiche (formato, leggibilità, comprensibilità, ecc.), sovrapposizione o ridondanza*						
5	I ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale?	Si, e l'organigramma è molto chiaro e preciso	Si, anche se l'organigramma non è sempre chiaro e preciso	No, l'organigramma è sintetico e i ruoli sono poco chiari	No, non c'è alcun organigramma e ruoli e compiti sono confusi	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa sapere "chi fa che cosa" semplifica il lavoro, ne ottimizza l'esecuzione e agevola le relazioni ed i rapporti interpersonali; questo obiettivo può facilmente essere raggiunto predisponendo un organigramma per ruoli e compiti.							
Elementi di giudizio	*Modalità di creazione, aggiornamento e diffusione dell'organigramma per ruoli e compiti*						
6	Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono chiare, coerenti e precise?	Si, ognuno sa sempre cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte bisogna interpretarle	No, diverse volte sono poco precise e contraddittorie	No, sono imprecise e contraddittorie	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'organizzazione del lavoro, in particolare di contesti ad alto livello di turnover, richiede la presenza di istruzioni operative chiare e standard							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione e diffusione delle istruzioni sulle cose da fare, tempestività delle richieste (ad es. programmazione anticipata dei lavori importanti)*						
7	Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi?	Si, sia all'inizio dell'anno sia periodicamente	Si, all'inizio dell'anno, poi però a volte vengono modificati	No, vengono condivisi all'inizio dell'anno, ma poi spesso modificati	No, il sistema è quello di dare solo istruzioni, man mano che servono	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		

		X					
A partire dalla politica scolastica che il DS intende perseguire e passando per gli obiettivi di medio-lungo termine (pluriennali) e di breve-medio termine (l'anno scolastico o il quadrimestre), le parole d'ordine sono trasparenza, condivisione e individuazione delle priorità.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione degli obiettivi, esplicitazione delle priorità, modalità per declinare la condivisione degli obiettivi, verifiche sull'effettuazione delle attività coerenti con gli obiettivi*						
8	Esistono momenti strutturati di incontro individuale con il DS?	Si, fa tutto il possibile	Generalmente si, giornate e orari di disponibilità formalizzati	Generalmente no	No, ascolta veramente poco e con fatica	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Ogni lavoratore che lo richieda, ha la possibilità di comunicare con il DS in modo programmato e riservato							
Elementi di giudizio	*Modalità d'ascolto del personale (orari, tempi, luoghi, ecc.), modalità di comunicazione delle risposte*						

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**0** (su 33)

C1 – Insegnanti

C1 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	C'è coerenza e condivsione all'interno del singolo team sui criteri di valutazione dell'apprendimento e comportamento degli allievi?	Si, c'è coerenza e piena condivisione	Generalmente si, ma qualche problema può nascere	No, non sempre e i problemi emergono agli scrutini	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una parte non trascurabile dei problemi e dei possibili attriti tra colleghi, all'interno dello stesso team, nascono dal fatto di possedere opinioni anche molto diversificate rispetto alla valutazione dell'apprendimento degli allievi, specie quando si giunge alla stretta finale degli scrutini; la condivisione dei criteri di valutazione dell'apprendimento e della condotta costituisce inoltre un importante punto di forza del team nei rapporti a volte conflittuali con le famiglie e con gli stessi allievi, contribuendo non poco a migliorarli.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di valutazione, livello medio di conflittualità all'interno dei team sulla valutazione degli allievi, numerosità degli interventi mediatori del DS durante gli scrutini*						
2	I principi e i messaggi educativi sono condivisi ed applicati all'interno dei cc.d.c./team?	Si, c'è piena condivisione e applicazione	Generalmente sono condivisi ma non sempre applicati	Pur essendo condivisi sono sistematicamente disapplicati da qualcuno	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Un altro ambito che tipicamente può portare a problemi relazionali e a contrasti tra colleghi, all'interno dello stesso cc.d.c./team, riguarda le regole educative da trasmettere agli allievi, i confini del lecito a scuola, lo stile educativo (spesso molto diversificato per importanza data a certi comportamenti o per qualità del rapporto docente/discente							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, discussione e diffusione delle regole educative (anche ad allievi e famiglie), livello medio di conflittualità all'interno dei cc.d.c./team sulle regole comportamentali ed educative, numerosità degli interventi mediatori o censori del DS*						
3	Il DS valuta il ruolo educativo degli insegnanti in modo coerente ed oggettivo?	Si, sempre e oggettivamente	Si, con continuità	No, saltuariamente	No, mai	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La letteratura specifica di ambito scolastico sottolinea l'importanza del ruolo attivo del DS nel supportare le "battaglie" che, quotidianamente, gli insegnanti devono affrontare sul versante educativo, sia in classe che nel rapporto spesso difficile con le famiglie dei propri allievi; in molti casi viene evidenziato il mancato ruolo di supporto da parte del DS, quando comunque il comportamento della famiglia non è giustificato e giustificabile.							
Elementi di giudizio	*Ruolo del DS nei conflitti insegnante/famiglia o insegnante/allievo*						
4	All'interno dei cc.d.c./team c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili?	Si, c'è sempre grande sintonia e aiuto reciproco	Generalmente si, ma più facilmente sul versante didattico	No, solo tra i colleghi che hanno simpatia reciproca	No, ognuno tende a lavorare da solo e non si interessa degli altr	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La letteratura evidenzia come molti casi di sindrome di burn-out tra gli insegnanti abbiano origine dal senso di isolamento con cui affrontano il proprio rapporto con le classi o i singoli allievi difficili, sia sul versante della didattica, sia soprattutto sul versante educativo e relazionale							
Elementi di giudizio	*Formalizzazione delle situazioni difficili, modalità di collaborazione e/o sostegno tra pari, numerosità degli interventi mediatori del DS*						
5	Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare?	Si, in numero e secondo tempistiche adeguati	Si, ma in numero e secondo tempistiche non sempre adeguati	Sì, ma in numero non adeguato	Raramente e secondo temopistiche indadeguate	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Spesso gli insegnanti avvertono la sensazione di lavorare da soli e di non avere a disposizione dei momenti per il confronto; questo fattore è diventato ancora più importante da quando ha assunto un ruolo centrale la programmazione per competenze dell'intero Collegio Docenti e del c.d.c., programmazione che si fonda sulla definizione di unità di apprendimento interdisciplinari.							
Elementi di giudizio	*Modalità di organizzazione degli incontri interdisciplinari (ad es. tra chi, con quali obiettivi, con che tempi, con che strumenti/materiali di riferimento, chi conduce, ecc.), numerosità ed efficacia degli incontri interdisciplinari, modalità di diffusione e di consultazione delle programmazioni e dei materiali (individuali, di c.d.c./team, di dipartimento)*						
6	Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?	Si, condivisi e trasparenti	Generalmente si	Generalmente no, ci sono alcuni criteri ma spesso vengono disattesi	No	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		

		X					

La creazione delle classi iniziali rappresenta una fase delicata e fondamentale. Un'attenta valutazione del livello di partenza dei nuovi iscritti ed una corretta aggregazione degli alunni, tale da rendere le classi omogenee anche sotto il profilo della numerosità dei ragazzi con bisogni educativi speciali e/o con disabilità e/o con storie di migrazione, permettono di condurre il processo educativo e formativo degli alunni in modo più efficiente.

Elementi di giudizio *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di formazione delle classi iniziali, modalità per declinare la condivisione dei criteri*

7	Sono previste attività di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?	Si, inserite nel PTOF e coordinate da una FS	Si, inserite nel PTOF e affidate agli insegnanti più sensibili con le competenze adeguate	No, il PTOF non le prevede, ma ci sono diversi insegnanti che lo fanno	Il PTOF non le prevede e se ne occupano solo gli insegnanti che hanno il problema	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

Dal punto di vista dell'insegnante tenuto a fare lezione ad una classe, la presenza di un numero elevato di allievi non italiofoni costituisce un problema, seppur circoscritto al solo ambito professionale.

Elementi di giudizio *Progetti o percorsi d'accoglienza e "in itinere", verifica delle competenze linguistiche in ingresso, risorse dedicate*

8	La comunicazione tra scuola alunni e famiglie è efficace e trasparente?	Si, le informazioni sono numerose, dettagliate e distribuite nel tempo	Si, vengono date adeguate informazioni, ma prevalentemente all'inizio dell'anno	No, se ne accenna solo in alcune occasioni	No, se ne accenna solo all'inizio dell'anno e poi basta	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

In molti casi i problemi di rapporto tra insegnante e allievi nascono dalla scarsità di informazioni che gli allievi e le famiglie ricevono sul percorso didattico che stanno affrontando (obiettivi delle singole discipline, argomenti più importanti, programmazione delle attività nel corso dell'anno, tipologia delle verifiche, criteri adottati per la loro valutazione, indicazioni per affrontare i compiti in classe, richiesta di impegno domestico ecc..

Elementi di giudizio *Tempi e modi dell'informazione alle famiglie e agli allievi*

9	Il DS promuove l'aggiornamento degli insegnanti?	Si, con diverse iniziative efficaci e utili	Si, con alcune iniziative utili, ma non sempre condivise	No, le azioni di aggiornamento non sono rispondenti al fabbisogno dei docenti	No, non vi è alcun tipo di aggiornamento	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

La crescita delle competenze professionali e la consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'offerta formativa dell'istituto sono elementi fondamentali per costruire i necessari anticorpi che permettono agli insegnanti di affrontare con maggior serenità e determinazione il proprio lavoro in aula e nel rapporto con allievi e famiglie.

Elementi di giudizio *Modalità di comunicazione del fabbisogno formativo, definizione e diffusione del piano d'aggiornamento per il personale, modalità organizzative e tempistica per la realizzazione dell'aggiornamento condiviso*

10	Sono previsti incontri di programmazione tra insegnanti di classe e insegnanti di sostegno	Si, in numero adeguato	Si, ma non tanto spesso	No, in numero non adeguato	No, mai	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

Il docente di sostegno è assegnato alla classe, di cui diventa pienamente contitolare, e non al singolo alunno per cui vanno programmati incontri di coordinamento e programmazione delle attività in cui viene coinvolto nella programmazione complessiva

Se non presente l'insegnante di sostegno, indicare nelle note e segnare X nella casella 0 punti

Elementi di giudizio *Modalità di organizzazione degli incontri, numero di progetti o percorsi dedicati al singolo alunno ed all'aula*

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE - PUNTEGGIO PARZIALE - C1	**0** (su 42)

C2 – Amministrativi

Assenti

C3 – Ausiliari

C3 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO

N	**INDICATORE**	**Situazione BUONA**	**Situazione DISCRETA**	**Situazione MEDIOCRE**	**Situazione NEGATIVA**	**PUNTEGGIO**	**NOTE**

19	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Si, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte capitano delle cose che non si sa a chi spettano	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa, la chiarezza del proprio ruolo e di quello che compete a ciascun lavoratore all'interno di un piccolo gruppo coeso (come tutti i collaboratori dello stesso plesso) costituiscono fattori importanti per la qualità del lavoro ***Elementi di giudizio*** *Organigramma dei ruoli, delle funzioni e delle zone di pertinenza, sovrapposizioni di più incarichi*							
20	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, salvo eccezioni veramente rare	Generalmente si, ma qualche volta capita che si venga interrotti per fare altro	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Per chiunque stia svolgendo un lavoro, anche materiale, le interruzioni possono infastidire. ***Elementi di giudizio*** *Frequenza e durata delle interruzioni lunghe (ad es. durante un lavoro particolare di pulizia o di manutenzione fermarsi per portare una circolare nelle classi)*							
21	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente	No, capita spessissimo di dover fare più cose contemporaneamente	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'accavallarsi delle attività che devono essere svolte contemporaneamente induce affaticamento. ***Elementi di giudizio*** *Livello di sovrapposizione di cose da fare e frequenza dei momenti in cui ciò accade*							
22	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, all'inizio della giornata si sa sempre cosa si dovrà fare	Generalmente si, con qualche eccezione	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro	No, è una continua emergenza, inizi la giornata e può capitare di tutto	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La letteratura riferisce il potenziale stressogeno di situazioni consolidate in cui il carico di lavoro quotidiano è soggetto ad ampie ed imprevedibili escursioni. ***Elementi di giudizio*** *Ricorrenza e durata delle situazioni d'emergenza, che richiedono un sovraccarico di lavoro*							
23	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose	No, quasi mai sono coerenti, specie sui tempi e sulle priorità	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una fonte di stress può nascere dal contrasto tra le esigenze o le consegne attribuite dal DS al singolo collaboratore e quelle stabilite nel mansionigramma o impartite dal DSGA. ***Elementi di giudizio*** *Coerenza della richiesta del DS al singolo collaboratore con i compiti abituali di quest'ultimo all'interno dell'organizzazione scolastica, sovrapposizione di conferimento d'incarichi specifici tra DS e DSGA*							
24	Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego?	Si, generalmente non ci sono problemi	Generalmente si, ma ci sono anche quelle molto vecchie e faticose da gestire	Diverse volte no, alcune non hanno le istruzioni e altre sono molto vecchie	Decisamente no, le macchine e le attrezzature creano moltissimi problemi	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
I problemi possono nascere sia per l'utilizzo di macchine o attrezzature non adeguate (non ergonomiche, difettose, ecc.), sia per la necessità di operare con macchine complesse e delicate, di cui non si conoscono le modalità corrette d'uso. ***Elementi di giudizio*** *Funzionalità e vetustà delle macchine e delle attrezzature, assistenza tecnica, addestramento all'uso di nuove macchine e attrezzature*							
25	Il DSGA pianifica il lavoro equamente tra tutto il personale?	Si, c'è molta attenzione su questo aspetto	Generalmente si, con qualche eccezione	Non sempre, e quando succede non è ben chiaro il motivo	Spesso no, e senza motivo plausibile	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Uno degli aspetti cui il personale ausiliario che opera nello stesso edificio dedica maggiore attenzione è l'equa ripartizione dei compiti, specie quelli pesanti e maggiormente rischiosi (pulizia straordinaria delle plafoniere o delle veneziane, deceratura dei pavimenti, spostamento di grandi quantità di arredi, ecc.) ***Elementi di giudizio*** *Frequenza o ricorrenza di evidenti e ingiustificate diverse ripartizioni di incarichi o compiti tra i vari collaboratori*							

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO – PUNTEGGIO PARZIALE - C3	**0** (su 33)

C4 – Tecnici

Assenti

C5 – Coordinatori

Assenti

Risultati

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : INSEGNANTI

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

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

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : AUSILIARI

AREA	RISULTATO	Rischio Non Rilevante		Rischio Medio		Rischio Alto	
Griglia di raccolta dati oggettivi	0	0	29	30	58	59	116
		0		10		20	
A – Ambiente di lavoro	0						
B – Contesto del lavoro	0						
C3 – Ausiliari – Contenuto del lavoro	0						
Totale	**0**	**0**	**29**	**30**	**58**	**59**	**116**

Punteggio finale	Livello di rischio	RISULTATO	Esito finale e azioni da mettere in atto
≤ 29	**Non Rilevante**	**X**	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni 2 aa.ss. ed effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative.
Tra 30 e 58	**Medio**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare gli interventi correttivi rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 2 aa.ss
> 58	**Alto**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che determinano la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare interventi correttivi immediati rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio medio e alto e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) al più dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 a.s.

10. **VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA DELL'INFANZIA CININI**

Intestazione

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

SCUOLA	CININI
TIPOLOGIA	INFANZIA
INDIRIZZO	Via Sano Montecatini Terme
PROVINCIA	PISTOIA

N° Totale Studenti	15
N° Totale Studenti Stranieri	4
N° Totale Studenti disabili certificati	0
N° Totale Studenti con bisogni educativi specifici	0

GRUPPO DI VALUTAZIONE

COGNOME	NOME	RUOLO
TOMMEI	ROBERTA	DS
CAPO	SILVIA	DSGA
MARENGO	SILVIA	RSPP
GIACHETTI	GIULIA	ASPP
PASTACALDI	LUCA	MEDICO COMPETENTE
RUGGIERO	RAFFAELA	RLS
CAMPIONI	ELISABETTA	FS SICUREZZA
BIONDI	FRANCA	COORD. DI PLESSO
BRIZZI	CHIARA	COLL. SCOLASTICO

Inserimento dati

DATI OGGETTIVI

Dato Anno Scolastico di rifermento	**Valore Insegnanti**	**Valore Personale ATA**
N° Totale lavoratori per sede/plesso	3	1
N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0	0
N° Totale di lavoratori Entrati	1	0
N° Totale di lavoratori Usciti	1	0
N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plassi scolastici	0	0
N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamente d'Istituto da parte degl alunni		

	AA.SS 2022/2023	AA.SS 2023/2024	AA.SS 2024/2025
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	3	3	3
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	1	1	1
Numero infortuni **INSEGNANTI**	0	0	0
Numero infortuni **PERSONALE ATA**	0	0	0
Numero ore perse dal lavoro a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	0	0	0
Numero ore di lavoro da contratto a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	61	61	61
N. di giorni di assenza per malattia **INSEGNANTI**	41	16	51
N. di giorni di assenza per malattia **PERSONALE ATA**	2	2	4
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0	0	0
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0	0	0

	N° 1 o 2 plessi assegnati	N° 3 o 4 plessi assegnati	N° 5 plessi assegnati	N° > 5 plessi assegnati
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	3	0	0	0
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	1	0	0	0

Griglia dati oggettivi

GRIGLIA DATI OGGETTIVI

	Indicatore	INSEGNANTI	PERSONALE ATA
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0,0%	0,0%
2	% Rotazione del personale (Entrati/Usciti)	66,7%	0,0%
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	0,0%	0,0%
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	0,0%	0,0%
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0,0%	0,0%
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	0,0%	0,0%

	Indicatore	Media ultimi 3 anni	Ultimo anno
7	Indici infortunistici **INSEGNANTI**	0,0%	0,0%
	Indici infortunistici **Personale ATA**	0,0%	0,0%
8	% Assenze dal lavoro	0,0%	0,0%
9	% assenze per malattia **INSEGNANTI**	1200,0%	1700,0%
	% assenze per malattia **PERSONALE ATA**	266,7%	400,0%
10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0,0%	0,0%
	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0,0%	0,0%

		+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi
11	N° lavoratore **INSEGNANTI**	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	N° lavoratore **PERSONALE ATA**	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%

N°	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione Ottimale	Situazione di Allerta	Situazione di Allarme	PUNTEGGIO	NOTE
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Si tratta degli invii alla Commissione istituita dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in base all'art. 3, comma 3, del D.M. 12/2/2004 ("Criteri organizzativi dell'assegnazione delle domande agli organismi di accertamento sanitario …") e all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. Il GV considererà le situazioni per le quali è stata avviata la pratica nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
2	% Rotazione del personale (Usciti/Entrati)	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 20% di casi (1)	> 20% di casi (1)	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
L'indicatore descrive il fenomeno del turnover e misura i movimenti effettuati dai lavoratori in termini di entrata e uscita, anche nel caso in cui uno stesso lavoratore dovesse assentarsi e rientrare [ad esempio: personale comandato] nell'arco dello stesso anno. Numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nell'a.s. di riferimento per l'indagine Denominatore: è dato dal numero di lavoratori complessivo del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)							
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	2 Punti	4 Punti		
			X				

Il GV considererà solo le richieste pervenute per iscritto al DS nell'a.s. di riferimento per l'indagine (anche se non esaudite). *In riferimento al personale ATA si includono anche gli spostamenti per cambio attività/mansione*							
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà solo gli esposti e le segnalazioni debitamente documentati (cioè scritti ed autentici, anche se non protocollati), conservati agli atti, fatti pervenire o consegnati a mano al DS, al DSGA o al RLS. *La presenza di esposti provenienti dall'interno e/o dall'esterno costituisce un fattore di pressione indipendentemente dal contenuto segnalato.* *Le informazioni da vagliare sono quelle relative all'a.s. di riferimento per l'indagine*							
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
7	Indici infortunistici (3)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV calcolerà un indice infortunistico semplificato, desumibile dal Registro Infortuni o da altro strumento di monitoraggio adottato nella scuola, suddividendo il personale in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi.							

1) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti della sede/plesso
2) Percentuale calcolata sul totale del personale ATA della sede/plesso
3) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: la scuola ha 0 infortuni negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato"

8	% Assenza dal lavoro	**UNICA**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola. Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi *Assenze dal lavoro da considerare: es. malattia figlio, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, etc.* *Non sono da considerare assenze quelle previste per lo sviluppo delle competenze (es. formazione), quelle legate ad agitazioni di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate, quelle relative alla maternità e all'allattamento.* *Numeratore: è dato dal numero totale di ore lavorative perse dai lavoratori nell'intervallo di tempo considerato.* *Denominatore: è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori*							
9	% Assenze per malattia	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		

I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola, e verranno aggreganti in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi.

Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.
Numeratore: è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA) nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)

10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore (4)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				

Il GV considererà le visite effettuate nel corso degli ultimi 3 aa.ss. conclusi.
4) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: nella scuola non ci sono state visite dal MC su richiesta dei lavoratori negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato". Porre la X sulla casella "Diminuito" se la scuola non ha il MC

11	Il numero di plessi in cui si esolcia il servizio (Valore dell'anno di valutazione)	**INSEGNANTI**	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0	
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X					
		Personale ATA	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0	
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X					

Il GV verifica in quante strutture è impegnato il personale considerando lo spostamento una condizione progressivamente più stressante perché richiede tempo di percorrenza e adattamento a strutture e gruppi differenti di colleghi

Dividere il numero di lavoratori incaricato su 1 o 2 plessi, 3 o 4 plessi, 5 plessi, > di 5 plessi e dividerlo per il numero di lavoratori totali

PUNTEGGIO TOTALE	**18**
CONVERSIONE DEL PUNTEGGIO	**0**

Rischio Non Rilevante	**Medio**	**Alto**
X		

A – Ambiente di lavoro

A – AREA AMBIENTE DI LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria e presenza di sostanze inquinanti) di tutti gli ambienti è adeguato?	Si, ovunque e in ogni stagione	Si, ma non ovunque e non sempre	No, in diversi ambienti e spesso	No, in quasi tutti gli ambienti e quasi sempre	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il microclima dell'ambiente di lavoro è ritenuto uno degli elementi più importanti tra quelli che caratterizzano il benessere lavorativo e, specie negli ambienti promiscui e nel lavoro intellettuale, l'elemento cui senz'altro i lavoratori sono più sensibili ed attenti.							
Elementi di giudizio	*Valori microclimatici raggiunti nelle situazioni estreme (estate e inverno), frequenza di situazioni di disagio, concomitanza di situazioni negative (ad es. cattive situazioni microclimatiche e affollamento degli ambienti)*						
2	L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	Si, sempre	Si, ma non dappertutto	In molti ambienti no, anche di sera	Quasi ovunque no, anche di sera	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'illuminazione di un posto di lavoro è data dalla somma di quella naturale, proveniente dalle finestre, e di quella artificiale, sia generale (lampade a soffitto) che localizzata (lampade da tavolo, illuminazione dei punti di lavoro, ecc.). L'illuminazione troppo bassa produce affaticamento visivo, quella troppo alta (compreso il riverbero del sole sugli occhi) produce fastidio, distrazione e rischio di infortunio.							
Elementi di giudizio	*Valori d'illuminamento, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*						
3	C'è riverbero (rimbombo) nelle aule, negli altri ambienti in cui si fa lezione (palestra, laboratorio), negli uffici, in mensa?	No, anche se gli ambienti sono vuoti	No, ma solo negli ambienti pieni	Si, in tutti gli ambienti, ma solo se sono vuoti	Si, in tutti gli ambienti, anche se pieni	0	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Si dice riverbero (o rimbombo) il fenomeno della persistenza prolungata del suono in un ambiente chiuso, prima che questo venga totalmente assorbito. Il riverbero eccessivo è una delle caratteristiche ambientali più dannose ed irritanti per chi deve parlare, perché lo costringe ad alzare il tono della voce, e, contemporaneamente, è uno dei fattori che ostacola di più la trasmissione dei messaggi verbali.							
Elementi di giudizio	*Valori del riverbero, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*						
4	Sono presenti attrezzature/strumenti (pc, lim, fotocopiatrici, stampanti..) adeguati e sufficienti per lo svolgimento del proprio lavoro?	Si	Sufficienti ma non sempre adeguati	Adeguati ma non sufficienti	Ne adeguati ne sufficienti	0	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati							
Elementi di giudizio	*Disponibilità di strumenti di lavoro funzionanti ed adeguati all'attività assegnata*						
5	Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	Si, sempre	Si, ma non sempre	Spesso no	Quasi sempre no	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La carenza di decoro, di pulizia e di igiene delle aule e degli ambienti scolastici in genere viene vissuta con fastidio e con il timore (sebbene il più delle volte infondato) di infezioni e malattie.							
Elementi di giudizio	*Frequenza e accuratezza delle pulizie, regole per la tenuta degli ambienti e degli spazi, efficacia della raccolta differenziata*						
6	Gli spazi esterni (cortile, parco giochi, ecc.) sono sufficienti e adeguati allo scopo?	Si	Si, abbastanza	Non del tutto	Decisamente no	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La carenza o l'inadeguatezza degli spazi esterni destinati ai momenti di svago (ricreazione, pausa pranzo, ecc.) o ad attività ludico-motorie (strutturate e non) è un elemento negativo avvertito soprattutto nelle scuole del I° ciclo, ma può costituire un problema anche per la gestione delle pause degli studenti delle superiori.							
Elementi di giudizio	*Dimensioni e caratteristiche (in relazione al numero di allievi), conduzione quotidiana, manutenzione e mantenimento degli spazi e delle attrezzature*						
7	La sede scolastica è facilmente raggiungibile dal personale (in auto o con altri mezzi) e dotata di parcheggio?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Le difficoltà per raggiungere rapidamente e senza intoppi il proprio luogo di lavoro, specie in auto e nelle prime ore del giorno, costituiscono un fattore stressogeno particolarmente avvertito da tutti i lavoratori; anche le difficoltà di parcheggio o la distanza tra il parcheggio e l'ingresso della scuola rappresentano fattori negativi.							
Elementi di giudizio	*Localizzazione della sede, servizi pubblici di trasporto, spazi di parcheggio, viabilità interna delle aree di pertinenza, rampe e scale d'accesso, ascensori*						
8	Gli ambienti sono strutturati tenendo conto dell'accessibilità per i disabili?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	3	

	0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti	
				X	

Una scuola per essere accessibile deve garantire agli alunni, e a tutto il personale scolastico, di poter usufruire dei servizi, delle prestazioni e delle opportunità che essa offre

Elementi di giudizio	*Disponibilità di ascensore, servoscala interno, bagni non a norma, segnalazioni visive per studenti con sordità o ipoacusia, mappe a rilievo e percorsi tattili per gli alunni con cecità o ipovisione*

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**3** (su 30)

B – Contesto del lavoro

B – AREA CONTESTO DEL LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il regolamento d'istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico e l'utenza (alunni e famiglie)?	Si, viene tenuto sempre presente da tutti	Generalmente si, ma a volte qualcuno non lo applica	No, c'è chi lo applica e chi no	No, quasi nessuno se ne ricorda	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una delle principali fonti di disagio lavorativo, evidenziata anche nei focus e nelle interviste effettuate sul tema, è legata alla distanza tra le regole scritte e condivise e i comportamenti reali che vengono praticati, in particolare quando l'impressione che ne trae il lavoratore è che le regole siano state scritte solo per assolvere ad un obbligo formale.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione del regolamento, evidenze e informazioni sul rispetto del regolamento da tutte le componenti scolastiche e dagli allievi*						
2	I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?	Si, sono condivisi e, quando possibile, rispettati	Si, sono condivisi, ma per vari motivi non sempre rispettati	No, sono condivisi solo in linea teorica	No, non sono condivisi ne rispettati	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il gruppo classe costituisce, per ogni insegnante, l'oggetto prioritario del proprio lavoro e la parte preponderante del proprio impegno, in termini sia fisici che psicologici; logico quindi che l'insegnante attribuisca a questo aspetto una particolare valenza.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di assegnazione degli insegnanti alle classi, modalità per declinare la condivisione dei criteri (Collegio Docenti, Dipartimenti, cc.d.c./team, ecc.)*						
3	L'organizzazione dell'orario di lavoro del personale, prevede una rotazione tale da facilitare chi lavora su più plessi?	Si, sempre	Generalmente si	Spesso no	No, non è consuetudine neanche avanzarle	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La programmazione dell'orario di lavoro tiene conto delle esigenze del personale, a partire da che opera su più plessi							
Elementi di giudizio	*Raccolta delle richieste, limiti e/o vincoli alle richieste (es. limitazioni), organizzazione del lavoro a rotazione*						
4	Le circolari emesse dal DS sono adeguate?	Si, sono chiare e puntuali	Si, sono chiare, anche se a volte risultano troppo numerose	No, a volte sono poco chiare o carenti di informazioni	No, spesso mancano informazioni o non sono chiare	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Le circolari costituiscono uno strumento informativo interno di fondamentale importanza; alla trasmissione scritta delle informazioni, delle comunicazioni e delle scelte del DS i lavoratori tendono a dare un peso maggiore.							
Elementi di giudizio	*Numero complessivo annuo delle circolari e loro distribuzione nel tempo, modalità di diffusione, proprietà caratteristiche (formato, leggibilità, comprensibilità, ecc.), sovrapposizione o ridondanza*						
5	I ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale?	Si, e l'organigramma è molto chiaro e preciso	Si, anche se l'organigramma non è sempre chiaro e preciso	No, l'organigramma è sintetico e i ruoli sono poco chiari	No, non c'è alcun organigramma e ruoli e compiti sono confusi	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa sapere "chi fa che cosa" semplifica il lavoro, ne ottimizza l'esecuzione e agevola le relazioni ed i rapporti interpersonali; questo obiettivo può facilmente essere raggiunto predisponendo un organigramma per ruoli e compiti.							
Elementi di giudizio	*Modalità di creazione, aggiornamento e diffusione dell'organigramma per ruoli e compiti*						
6	Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono chiare, coerenti e precise?	Si, ognuno sa sempre cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte bisogna interpretarle	No, diverse volte sono poco precise e contraddittorie	No, sono imprecise e contraddittorie	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'organizzazione del lavoro, in particolare di contesti ad alto livello di turnover, richiede la presenza di istruzioni operative chiare e standard							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione e diffusione delle istruzioni sulle cose da fare, tempestività delle richieste (ad es. programmazione anticipata dei lavori importanti)*						

7	Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi?	Si, sia all'inizio dell'anno sia periodicamente	Si, all'inizio dell'anno, poi però a volte vengono modificati	No, vengono condivisi all'inizio dell'anno, ma poi spesso modificati	No, il sistema è quello di dare solo istruzioni, man mano che servono	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
A partire dalla politica scolastica che il DS intende perseguire e passando per gli obiettivi di medio-lungo termine (pluriennali) e di breve-medio termine (l'anno scolastico o il quadrimestre), le parole d'ordine sono trasparenza, condivisione e individuazione delle priorità. ***Elementi di giudizio*** *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione degli obiettivi, esplicitazione delle priorità, modalità per declinare la condivisione degli obiettivi, verifiche sull'effettuazione delle attività coerenti con gli obiettivi*							
8	Esistono momenti strutturati di incontro individuale con il DS?	Si, fa tutto il possibile	Generalmente si, giornate e orari di disponibilità formalizzati	Generalmente no	No, ascolta veramente poco e con fatica	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Ogni lavoratore che lo richieda, ha la possibilità di comunicare con il DS in modo programmato e riservato ***Elementi di giudizio*** *Modalità d'ascolto del personale (orari, tempi, luoghi, ecc.), modalità di comunicazione delle risposte*							

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**0** (su 33)

C1 – Insegnanti

C1 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	C'è coerenza e condivsione all'interno del singolo team sui criteri di valutazione dell'apprendimento e comportamento degli allievi?	Si, c'è coerenza e piena condivisione	Generalmente si, ma qualche problema può nascere	No, non sempre e i problemi emergono agli scrutini	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una parte non trascurabile dei problemi e dei possibili attriti tra colleghi, all'interno dello stesso team, nascono dal fatto di possedere opinioni anche molto diversificate rispetto alla valutazione dell'apprendimento degli allievi, specie quando si giunge alla stretta finale degli scrutini; la condivisione dei criteri di valutazione dell'apprendimento e della condotta costituisce inoltre un importante punto di forza del team nei rapporti a volte conflittuali con le famiglie e con gli stessi allievi, contribuendo non poco a migliorarli.							
Elementi di giudizio *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di valutazione, livello medio di conflittualità all'interno dei team sulla valutazione degli allievi, numerosità degli interventi mediatori del DS durante gli scrutini*							
2	I principi e i messaggi educativi sono condivisi ed applicati all'interno dei cc.d.c./team?	Si, c'è piena condivisione e applicazione	Generalmente sono condivisi ma non sempre applicati	Pur essendo condivisi sono sistematicamente disapplicati da qualcuno	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Un altro ambito che tipicamente può portare a problemi relazionali e a contrasti tra colleghi, all'interno dello stesso cc.d.c./team, riguarda le regole educative da trasmettere agli allievi, i confini del lecito a scuola, lo stile educativo (spesso molto diversificato per importanza data a certi comportamenti o per qualità del rapporto docente/discente							
Elementi di giudizio *Modalità di definizione, discussione e diffusione delle regole educative (anche ad allievi e famiglie), livello medio di conflittualità all'interno dei cc.d.c./team sulle regole comportamentali ed educative, numerosità degli interventi mediatori o censori del DS*							
3	Il DS valuta il ruolo educativo degli insegnanti in modo coerente ed oggettivo?	Si, sempre e oggettivamente	Si, con continuità	No, saltuariamente	No, mai	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La letteratura specifica di ambito scolastico sottolinea l'importanza del ruolo attivo del DS nel supportare le "battaglie" che, quotidianamente, gli insegnanti devono affrontare sul versante educativo, sia in classe che nel rapporto spesso difficile con le famiglie dei propri allievi; in molti casi viene evidenziato il mancato ruolo di supporto da parte del DS, quando comunque il comportamento della famiglia non è giustificato e giustificabile.							
Elementi di giudizio *Ruolo del DS nei conflitti insegnante/famiglia o insegnante/allievo*							
4	All'interno dei cc.d.c./team c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili?	Si, c'è sempre grande sintonia e aiuto reciproco	Generalmente si, ma più facilmente sul versante didattico	No, solo tra i colleghi che hanno simpatia reciproca	No, ognuno tende a lavorare da solo e non si interessa degli altr	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La letteratura evidenzia come molti casi di sindrome di burn-out tra gli insegnanti abbiano origine dal senso di isolamento con cui affrontano il proprio rapporto con le classi o i singoli allievi difficili, sia sul versante della didattica, sia soprattutto sul versante educativo e relazionale							
Elementi di giudizio *Formalizzazione delle situazioni difficili, modalità di collaborazione e/o sostegno tra pari, numerosità degli interventi mediatori del DS*							
5	Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare?	Si, in numero e secondo tempistiche adeguati	Si, ma in numero e secondo tempistiche non sempre adeguati	Sì, ma in numero non adeguato	Raramente e secondo temopistiche indadeguate	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Spesso gli insegnanti avvertono la sensazione di lavorare da soli e di non avere a disposizione dei momenti per il confronto; questo fattore è diventato ancora più importante da quando ha assunto un ruolo centrale la programmazione per competenze dell'intero Collegio Docenti e del c.d.c., programmazione che si fonda sulla definizione di unità di apprendimento interdisciplinari.							
Elementi di giudizio *Modalità di organizzazione degli incontri interdisciplinari (ad es. tra chi, con quali obiettivi, con che tempi, con che strumenti/materiali di riferimento, chi conduce, ecc.), numerosità ed efficacia degli incontri interdisciplinari, modalità di diffusione e di consultazione delle programmazioni e dei materiali (individuali, di c.d.c./team, di dipartimento)*							

6	Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?	Si, condivisi e trasparenti	Generalmente si	Generalmente no, ci sono alcuni criteri ma spesso vengono disattesi	No	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La creazione delle classi iniziali rappresenta una fase delicata e fondamentale. Un'attenta valutazione del livello di partenza dei nuovi iscritti ed una corretta aggregazione degli alunni, tale da rendere le classi omogenee anche sotto il profilo della numerosità dei ragazzi con bisogni educativi speciali e/o con disabilità e/o con storie di migrazione, permettono di condurre il processo educativo e formativo degli alunni in modo più efficiente. ***Elementi di giudizio*** *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di formazione delle classi iniziali, modalità per declinare la condivisione dei criteri*							
7	Sono previste attività di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?	Si, inserite nel PTOF e coordinate da una FS	Si, inserite nel PTOF e affidate agli insegnanti più sensibili con le competenze adeguate	No, il PTOF non le prevede, ma ci sono diversi insegnanti che lo fanno	Il PTOF non le prevede e se ne occupano solo gli insegnanti che hanno il problema	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Dal punto di vista dell'insegnante tenuto a fare lezione ad una classe, la presenza di un numero elevato di allievi non italiofoni costituisce un problema, seppur circoscritto al solo ambito professionale. ***Elementi di giudizio*** *Progetti o percorsi d'accoglienza e "in itinere", verifica delle competenze linguistiche in ingresso, risorse dedicate*							
8	La comunicazione tra scuola alunni e famiglie è efficace e trasparente?	Si, le informazioni sono numerose, dettagliate e distribuite nel tempo	Si, vengono date adeguate informazioni, ma prevalentemente all'inizio dell'anno	No, se ne accenna solo in alcune occasioni	No, se ne accenna solo all'inizio dell'anno e poi basta	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
In molti casi i problemi di rapporto tra insegnante e allievi nascono dalla scarsità di informazioni che gli allievi e le famiglie ricevono sul percorso didattico che stanno affrontando (obiettivi delle singole discipline, argomenti più importanti, programmazione delle attività nel corso dell'anno, tipologia delle verifiche, criteri adottati per la loro valutazione, indicazioni per affrontare i compiti in classe, richiesta di impegno domestico ecc.. ***Elementi di giudizio*** *Tempi e modi dell'informazione alle famiglie e agli allievi*							
9	Il DS promuove l'aggiornamento degli insegnanti?	Si, con diverse iniziative efficaci e utili	Si, con alcune iniziative utili, ma non sempre condivise	No, le azioni di aggiornamento non sono rispondenti al fabbisogno dei docenti	No, non vi è alcun tipo di aggiornamento	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La crescita delle competenze professionali e la consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'offerta formativa dell'istituto sono elementi fondamentali per costruire i necessari anticorpi che permettono agli insegnanti di affrontare con maggior serenità e determinazione il proprio lavoro in aula e nel rapporto con allievi e famiglie. ***Elementi di giudizio*** *Modalità di comunicazione del fabbisogno formativo, definizione e diffusione del piano d'aggiornamento per il personale, modalità organizzative e tempistica per la realizzazione dell'aggiornamento condiviso*							
10	Sono previsti incontri di programmazione tra insegnanti di classe e insegnanti di sostegno	Si, in numero adeguato	Si, ma non tanto spesso	No, in numero non adeguato	No, mai	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il docente di sostegno è assegnato alla classe, di cui diventa pienamente contitolare, e non al singolo alunno per cui vanno programmati incontri di coordinamento e programmazione delle attività in cui viene coinvolto nella programmazione complessiva ***Se non presente l'insegnante di sostegno, indicare nelle note e segnare X nella casella 0 punti*** ***Elementi di giudizio*** *Modalità di organizzazione degli incontri, numero di progetti o percorsi dedicati al singolo alunno ed all'aula*							

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE - PUNTEGGIO PARZIALE - C1	**0** (su 42)

C2 – Amministrativi

Assenti

C3 – Ausiliari

C3 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
19	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Si, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte capitano delle cose che non si sa a chi spettano	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa, la chiarezza del proprio ruolo e di quello che compete a ciascun lavoratore all'interno di un piccolo gruppo coeso (come tutti i collaboratori dello stesso plesso) costituiscono fattori importanti per la qualità del lavoro ***Elementi di giudizio*** *Organigramma dei ruoli, delle funzioni e delle zone di pertinenza, sovrapposizioni di più incarichi*							
20	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, salvo eccezioni veramente rare	Generalmente si, ma qualche volta capita che si venga interrotti per fare altro	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Per chiunque stia svolgendo un lavoro, anche materiale, le interruzioni possono infastidire. ***Elementi di giudizio*** *Frequenza e durata delle interruzioni lunghe (ad es. durante un lavoro particolare di pulizia o di manutenzione fermarsi per portare una circolare nelle classi)*							
21	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente	No, capita spessissimo di dover fare più cose contemporaneamente	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'accavallarsi delle attività che devono essere svolte contemporaneamente induce affaticamento. ***Elementi di giudizio*** *Livello di sovrapposizione di cose da fare e frequenza dei momenti in cui ciò accade*							
22	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, all'inizio della giornata si sa sempre cosa si dovrà fare	Generalmente si, con qualche eccezione	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro	No, è una continua emergenza, inizi la giornata e può capitare di tutto	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La letteratura riferisce il potenziale stressogeno di situazioni consolidate in cui il carico di lavoro quotidiano è soggetto ad ampie ed imprevedibili escursioni. ***Elementi di giudizio*** *Ricorrenza e durata delle situazioni d'emergenza, che richiedono un sovraccarico di lavoro*							
23	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose	No, quasi mai sono coerenti, specie sui tempi e sulle priorità	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una fonte di stress può nascere dal contrasto tra le esigenze o le consegne attribuite dal DS al singolo collaboratore e quelle stabilite nel mansionigramma o impartite dal DSGA. ***Elementi di giudizio*** *Coerenza della richiesta del DS al singolo collaboratore con i compiti abituali di quest'ultimo all'interno dell'organizzazione scolastica, sovrapposizione di conferimento d'incarichi specifici tra DS e DSGA*							

24	Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego?	Si, generalmente non ci sono problemi	Generalmente si, ma ci sono anche quelle molto vecchie e faticose da gestire	Diverse volte no, alcune non hanno le istruzioni e altre sono molto vecchie	Decisamente no, le macchine e le attrezzature creano moltissimi problemi	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
I problemi possono nascere sia per l'utilizzo di macchine o attrezzature non adeguate (non ergonomiche, difettose, ecc.), sia per la necessità di operare con macchine complesse e delicate, di cui non si conoscono le modalità corrette d'uso. ***Elementi di giudizio*** *Funzionalità e vetustà delle macchine e delle attrezzature, assistenza tecnica, addestramento all'uso di nuove macchine e attrezzature*							
25	Il DSGA pianifica il lavoro equamente tra tutto il personale?	Si, c'è molta attenzione su questo aspetto	Generalmente si, con qualche eccezione	Non sempre, e quando succede non è ben chiaro il motivo	Spesso no, e senza motivo plausibile	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Uno degli aspetti cui il personale ausiliario che opera nello stesso edificio dedica maggiore attenzione è l'equa ripartizione dei compiti, specie quelli pesanti e maggiormente rischiosi (pulizia straordinaria delle plafoniere o delle veneziane, deceratura dei pavimenti, spostamento di grandi quantità di arredi, ecc.) ***Elementi di giudizio*** *Frequenza o ricorrenza di evidenti e ingiustificate diverse ripartizioni di incarichi o compiti tra i vari collaboratori*							

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO – PUNTEGGIO PARZIALE - C3	**0** (su 33)

C4 – Tecnici

Assenti

C5 – Coordinatori

Assenti

Risultati

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : INSEGNANTI

AREA	RISULTATO	Rischio Non Rilevante		Rischio Medio		Rischio Alto	
Griglia di raccolta dati oggettivi	0	0	29	30	58	59	116
		0		10		20	
A – Ambiente di lavoro	3						
B – Contesto del lavoro	0						
C1 – Insegnanti – Contenuto del lavoro	0						
Totale	**3**	**0**	**31**	**32**	**63**	**64**	**125**

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

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : AUSILIARI

AREA	RISULTATO	Rischio Non Rilevante		Rischio Medio		Rischio Alto	
Griglia di raccolta dati oggettivi	0	0	29	30	58	59	116
		0		10		20	
A – Ambiente di lavoro	3						
B – Contesto del lavoro	0						
C3 – Ausiliari – Contenuto del lavoro	0						
Totale	**3**	**0**	**29**	**30**	**58**	**59**	**116**

Punteggio finale	Livello di rischio	RISULTATO	Esito finale e azioni da mettere in atto
≤ 29	**Non Rilevante**	**X**	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni 2 aa.ss. ed effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative.
Tra 30 e 58	**Medio**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare gli interventi correttivi rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 2 aa.ss
> 58	**Alto**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che determinano la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare interventi correttivi immediati rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio medio e alto e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) al più dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 a.s.

11. **VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA DELL'INFANZIA GAMBASSI**

Intestazione

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

SCUOLA	GAMBASSI
TIPOLOGIA	INFANZIA
INDIRIZZO	Via della Libertà, 7 Montecatini Terme
PROVINCIA	PISTOIA

N° Totale Studenti	47
N° Totale Studenti Stranieri	13
N° Totale Studenti disabili certificati	5
N° Totale Studenti con bisogni educativi specifici	0

GRUPPO DI VALUTAZIONE

COGNOME	NOME	RUOLO
TOMMEI	ROBERTA	DS
CAPO	SILVIA	DSGA
MARENGO	SILVIA	RSPP
GIACHETTI	GIULIA	ASPP
PASTACALDI	LUCA	MEDICO COMPETENTE
RUGGIERO	RAFFAELA	RLS
CAMPIONI	ELISABETTA	FS SICUREZZA
SCALISE	BARBARA	COORD. DI PLESSO
VISCARDI	MELISSA	COLL. SCOLASTICO

Inserimento dati

DATI OGGETTIVI

Dato Anno Scolastico di rifermento	Valore Insegnanti	Valore Personale ATA
N° Totale lavoratori per sede/plesso	12	2
N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0	0
N° Totale di lavoratori Entrati	2	2
N° Totale di lavoratori Usciti	2	2
N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plassi scolastici	0	0
N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamente d'Istituto da parte degl alunni		

	AA.SS 2022/2023	AA.SS 2023/2024	AA.SS 2024/2025
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	6	6	7
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	2	2	2
Numero infortuni **INSEGNANTI**	0	0	0
Numero infortuni **PERSONALE ATA**	0	0	1
Numero ore perse dal lavoro a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	0	0	0
Numero ore di lavoro da contratto a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	61	61	61
N. di giorni di assenza per malattia **INSEGNANTI**	20	53	123
N. di giorni di assenza per malattia **PERSONALE ATA**	0	0	16
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0	0	0
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0	0	0

	N° 1 o 2 plessi assegnati	N° 3 o 4 plessi assegnati	N° 5 plessi assegnati	N° > 5 plessi assegnati
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	12	0	0	0
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	2	0	0	0

Griglia dati oggettivi

GRIGLIA DATI OGGETTIVI

	Indicatore	INSEGNANTI	PERSONALE ATA
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0,0%	0,0%
2	% Rotazione del personale (Entrati/Usciti)	33,3%	200,0%
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	0,0%	0,0%
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	0,0%	0,0%
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0,0%	0,0%
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	0,0%	0,0%

	Indicatore	Media ultimi 3 anni	Ultimo anno
7	Indici infortunistici **INSEGNANTI**	0,0%	0,0%
	Indici infortunistici **Personale ATA**	16,7%	50,0%
8	% Assenze dal lavoro	0,0%	0,0%
9	% assenze per malattia **INSEGNANTI**	1031,6%	1757,1%
	% assenze per malattia **PERSONALE ATA**	266,7%	800,0%
10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0,0%	0,0%
	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0,0%	0,0%

		+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi
11	N° lavoratore **INSEGNANTI**	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	N° lavoratore **PERSONALE ATA**	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%

N°	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione Ottimale	Situazione di Allerta	Situazione di Allarme	PUNTEGGIO	NOTE
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
	Si tratta degli invii alla Commissione istituita dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in base all'art. 3, comma 3, del D.M. 12/2/2004 ("Criteri organizzativi dell'assegnazione delle domande agli organismi di accertamento sanitario …") e all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. Il GV considererà le situazioni per le quali è stata avviata la pratica nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.						
2	% Rotazione del personale (Usciti/Entrati)	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 20% di casi (1)	> 20% di casi (1)	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
	L'indicatore descrive il fenomeno del turnover e misura i movimenti effettuati dai lavoratori in termini di entrata e uscita, anche nel caso in cui uno stesso lavoratore dovesse assentarsi e rientrare [ad esempio: personale comandato] nell'arco dello stesso anno. Numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nell'a.s. di riferimento per l'indagine Denominatore: è dato dal numero di lavoratori complessivo del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)						
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X				

		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	2 Punti	4 Punti		
			X				
Il GV considererà solo le richieste pervenute per iscritto al DS nell'a.s. di riferimento per l'indagine (anche se non esaudite). *In riferimento al personale ATA si includono anche gli spostamenti per cambio attività/mansione*							
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà solo gli esposti e le segnalazioni debitamente documentati (cioè scritti ed autentici, anche se non protocollati), conservati agli atti, fatti pervenire o consegnati a mano al DS, al DSGA o al RLS. *La presenza di esposti provenienti dall'interno e/o dall'esterno costituisce un fattore di pressione indipendentemente dal contenuto segnalato.* *Le informazioni da vagliare sono quelle relative all'a.s. di riferimento per l'indagine*							
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
7	Indici infortunistici (3)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
Il GV calcolerà un indice infortunistico semplificato, desumibile dal Registro Infortuni o da altro strumento di monitoraggio adottato nella scuola, suddividendo il personale in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi.							

1) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti della sede/plesso
2) Percentuale calcolata sul totale del personale ATA della sede/plesso
3) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: la scuola ha 0 infortuni negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato"

8	% Assenza dal lavoro	**UNICA**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola. Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi *Assenze dal lavoro da considerare: es. malattia figlio, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, etc.* *Non sono da considerare assenze quelle previste per lo sviluppo delle competenze (es. formazione), quelle legate ad agitazioni di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate, quelle relative alla maternità e all'allattamento.* *Numeratore: è dato dal numero totale di ore lavorative perse dai lavoratori nell'intervallo di tempo considerato.* *Denominatore: è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori*							
9	% Assenze per malattia	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		

					X		
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		

I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola, e verranno aggreganti in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi.

Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.
Numeratore: è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA) nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)

10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore (4)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				

Il GV considererà le visite effettuate nel corso degli ultimi 3 aa.ss. conclusi.
4) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: nella scuola non ci sono state visite dal MC su richiesta dei lavoratori negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato". Porre la X sulla casella "Diminuito" se la scuola non ha il MC

11	Il numero di plessi in cui si esolcia il servizio (Valore dell'anno di valutazione)	**INSEGNANTI**	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0	
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X					
		Personale ATA	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0	
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X					

Il GV verifica in quante strutture è impegnato il personale considerando lo spostamento una condizione progressivamente più stressante perché richiede tempo di percorrenza e adattamento a strutture e gruppi differenti di colleghi

Dividere il numero di lavoratori incaricato su 1 o 2 plessi, 3 o 4 plessi, 5 plessi, > di 5 plessi e dividerlo per il numero di lavoratori totali

PUNTEGGIO TOTALE	**30**
CONVERSIONE DEL PUNTEGGIO	**10**

Rischio Non Rilevante	**Medio**	**Alto**
	X	

A – Ambiente di lavoro

A – AREA AMBIENTE DI LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria e presenza di sostanze inquinanti) di tutti gli ambienti è adeguato?	Si, ovunque e in ogni stagione	Si, ma non ovunque e non sempre	No, in diversi ambienti e spesso	No, in quasi tutti gli ambienti e quasi sempre	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il microclima dell'ambiente di lavoro è ritenuto uno degli elementi più importanti tra quelli che caratterizzano il benessere lavorativo e, specie negli ambienti promiscui e nel lavoro intellettuale, l'elemento cui senz'altro i lavoratori sono più sensibili ed attenti.							
Elementi di giudizio	*Valori microclimatici raggiunti nelle situazioni estreme (estate e inverno), frequenza di situazioni di disagio, concomitanza di situazioni negative (ad es. cattive situazioni microclimatiche e affollamento degli ambienti)*						
2	L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	Si, sempre	Si, ma non dappertutto	In molti ambienti no, anche di sera	Quasi ovunque no, anche di sera	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'illuminazione di un posto di lavoro è data dalla somma di quella naturale, proveniente dalle finestre, e di quella artificiale, sia generale (lampade a soffitto) che localizzata (lampade da tavolo, illuminazione dei punti di lavoro, ecc.). L'illuminazione troppo bassa produce affaticamento visivo, quella troppo alta (compreso il riverbero del sole sugli occhi) produce fastidio, distrazione e rischio di infortunio.							
Elementi di giudizio	*Valori d'illuminamento, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*						
3	C'è riverbero (rimbombo) nelle aule, negli altri ambienti in cui si fa lezione (palestra, laboratorio), negli uffici, in mensa?	No, anche se gli ambienti sono vuoti	No, ma solo negli ambienti pieni	Si, in tutti gli ambienti, ma solo se sono vuoti	Si, in tutti gli ambienti, anche se pieni	0	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Si dice riverbero (o rimbombo) il fenomeno della persistenza prolungata del suono in un ambiente chiuso, prima che questo venga totalmente assorbito. Il riverbero eccessivo è una delle caratteristiche ambientali più dannose ed irritanti per chi deve parlare, perché lo costringe ad alzare il tono della voce, e, contemporaneamente, è uno dei fattori che ostacola di più la trasmissione dei messaggi verbali.							
Elementi di giudizio	*Valori del riverbero, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*						
4	Sono presenti attrezzature/strumenti (pc, lim, fotocopiatrici, stampanti..) adeguati e sufficienti per lo svolgimento del proprio lavoro?	Si	Sufficienti ma non sempre adeguati	Adeguati ma non sufficienti	Ne adeguati ne sufficienti	2	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
			X				
Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati							
Elementi di giudizio	*Disponibilità di strumenti di lavoro funzionanti ed adeguati all'attività assegnata*						
5	Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	Si, sempre	Si, ma non sempre	Spesso no	Quasi sempre no	1	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
			X				
La carenza di decoro, di pulizia e di igiene delle aule e degli ambienti scolastici in genere viene vissuta con fastidio e con il timore (sebbene il più delle volte infondato) di infezioni e malattie.							
Elementi di giudizio	*Frequenza e accuratezza delle pulizie, regole per la tenuta degli ambienti e degli spazi, efficacia della raccolta differenziata*						
6	Gli spazi esterni (cortile, parco giochi, ecc.) sono sufficienti e adeguati allo scopo?	Si	Si, abbastanza	Non del tutto	Decisamente no	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La carenza o l'inadeguatezza degli spazi esterni destinati ai momenti di svago (ricreazione, pausa pranzo, ecc.) o ad attività ludico-motorie (strutturate e non) è un elemento negativo avvertito soprattutto nelle scuole del I° ciclo, ma può costituire un problema anche per la gestione delle pause degli studenti delle superiori.							
Elementi di giudizio	*Dimensioni e caratteristiche (in relazione al numero di allievi), conduzione quotidiana, manutenzione e mantenimento degli spazi e delle attrezzature*						
7	La sede scolastica è facilmente raggiungibile dal personale (in auto o con altri mezzi) e dotata di parcheggio?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Le difficoltà per raggiungere rapidamente e senza intoppi il proprio luogo di lavoro, specie in auto e nelle prime ore del giorno, costituiscono un fattore stressogeno particolarmente avvertito da tutti i lavoratori; anche le difficoltà di parcheggio o la distanza tra il parcheggio e l'ingresso della scuola rappresentano fattori negativi.							
Elementi di giudizio	*Localizzazione della sede, servizi pubblici di trasporto, spazi di parcheggio, viabilità interna delle aree di pertinenza, rampe e scale d'accesso, ascensori*						
8	Gli ambienti sono strutturati tenendo conto dell'accessibilità per i disabili?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		

	X					

Una scuola per essere accessibile deve garantire agli alunni, e a tutto il personale scolastico, di poter usufruire dei servizi, delle prestazioni e delle opportunità che essa offre

Elementi di giudizio	*Disponibilità di ascensore, servoscala interno, bagni non a norma, segnalazioni visive per studenti con sordità o ipoacusia, mappe a rilievo e percorsi tattili per gli alunni con cecità o ipovisione*

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**3** (su 30)

B – Contesto del lavoro

B – AREA CONTESTO DEL LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il regolamento d'istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico e l'utenza (alunni e famiglie)?	Si, viene tenuto sempre presente da tutti	Generalmente si, ma a volte qualcuno non lo applica	No, c'è chi lo applica e chi no	No, quasi nessuno se ne ricorda	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una delle principali fonti di disagio lavorativo, evidenziata anche nei focus e nelle interviste effettuate sul tema, è legata alla distanza tra le regole scritte e condivise e i comportamenti reali che vengono praticati, in particolare quando l'impressione che ne trae il lavoratore è che le regole siano state scritte solo per assolvere ad un obbligo formale.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione del regolamento, evidenze e informazioni sul rispetto del regolamento da tutte le componenti scolastiche e dagli allievi*						
2	I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?	Si, sono condivisi e, quando possibile, rispettati	Si, sono condivisi, ma per vari motivi non sempre rispettati	No, sono condivisi solo in linea teorica	No, non sono condivisi ne rispettati	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il gruppo classe costituisce, per ogni insegnante, l'oggetto prioritario del proprio lavoro e la parte preponderante del proprio impegno, in termini sia fisici che psicologici; logico quindi che l'insegnante attribuisca a questo aspetto una particolare valenza.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di assegnazione degli insegnanti alle classi, modalità per declinare la condivisione dei criteri (Collegio Docenti, Dipartimenti, cc.d.c./team, ecc.)*						
3	L'organizzazione dell'orario di lavoro del personale, prevede una rotazione tale da facilitare chi lavora su più plessi?	Si, sempre	Generalmente si	Spesso no	No, non è consuetudine neanche avanzarle	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La programmazione dell'orario di lavoro tiene conto delle esigenze del personale, a partire da che opera su più plessi							
Elementi di giudizio	*Raccolta delle richieste, limiti e/o vincoli alle richieste (es. limitazioni), organizzazione del lavoro a rotazione*						
4	Le circolari emesse dal DS sono adeguate?	Si, sono chiare e puntuali	Si, sono chiare, anche se a volte risultano troppo numerose	No, a volte sono poco chiare o carenti di informazioni	No, spesso mancano informazioni o non sono chiare	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Le circolari costituiscono uno strumento informativo interno di fondamentale importanza; alla trasmissione scritta delle informazioni, delle comunicazioni e delle scelte del DS i lavoratori tendono a dare un peso maggiore.							
Elementi di giudizio	*Numero complessivo annuo delle circolari e loro distribuzione nel tempo, modalità di diffusione, proprietà caratteristiche (formato, leggibilità, comprensibilità, ecc.), sovrapposizione o ridondanza*						
5	I ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale?	Si, e l'organigramma è molto chiaro e preciso	Si, anche se l'organigramma non è sempre chiaro e preciso	No, l'organigramma è sintetico e i ruoli sono poco chiari	No, non c'è alcun organigramma e ruoli e compiti sono confusi	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa sapere "chi fa che cosa" semplifica il lavoro, ne ottimizza l'esecuzione e agevola le relazioni ed i rapporti interpersonali; questo obiettivo può facilmente essere raggiunto predisponendo un organigramma per ruoli e compiti.							
Elementi di giudizio	*Modalità di creazione, aggiornamento e diffusione dell'organigramma per ruoli e compiti*						
6	Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono chiare, coerenti e precise?	Si, ognuno sa sempre cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte bisogna interpretarle	No, diverse volte sono poco precise e contraddittorie	No, sono imprecise e contraddittorie	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'organizzazione del lavoro, in particolare di contesti ad alto livello di turnover, richiede la presenza di istruzioni operative chiare e standard							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione e diffusione delle istruzioni sulle cose da fare, tempestività delle richieste (ad es. programmazione anticipata dei lavori importanti)*						

7	Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi?	Si, sia all'inizio dell'anno sia periodicamente	Si, all'inizio dell'anno, poi però a volte vengono modificati	No, vengono condivisi all'inizio dell'anno, ma poi spesso modificati	No, il sistema è quello di dare solo istruzioni, man mano che servono	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
A partire dalla politica scolastica che il DS intende perseguire e passando per gli obiettivi di medio-lungo termine (pluriennali) e di breve-medio termine (l'anno scolastico o il quadrimestre), le parole d'ordine sono trasparenza, condivisione e individuazione delle priorità. ***Elementi di giudizio*** *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione degli obiettivi, esplicitazione delle priorità, modalità per declinare la condivisione degli obiettivi, verifiche sull'effettuazione delle attività coerenti con gli obiettivi*							
8	Esistono momenti strutturati di incontro individuale con il DS?	Si, fa tutto il possibile	Generalmente si, giornate e orari di disponibilità formalizzati	Generalmente no	No, ascolta veramente poco e con fatica	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Ogni lavoratore che lo richieda, ha la possibilità di comunicare con il DS in modo programmato e riservato ***Elementi di giudizio*** *Modalità d'ascolto del personale (orari, tempi, luoghi, ecc.), modalità di comunicazione delle risposte*							

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**0** (su 33)

C1 – Insegnanti

C1 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	C'è coerenza e condivsione all'interno del singolo team sui criteri di valutazione dell'apprendimento e comportamento degli allievi?	Si, c'è coerenza e piena condivisione	Generalmente si, ma qualche problema può nascere	No, non sempre e i problemi emergono agli scrutini	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una parte non trascurabile dei problemi e dei possibili attriti tra colleghi, all'interno dello stesso team, nascono dal fatto di possedere opinioni anche molto diversificate rispetto alla valutazione dell'apprendimento degli allievi, specie quando si giunge alla stretta finale degli scrutini; la condivisione dei criteri di valutazione dell'apprendimento e della condotta costituisce inoltre un importante punto di forza del team nei rapporti a volte conflittuali con le famiglie e con gli stessi allievi, contribuendo non poco a migliorarli.							
Elementi di giudizio *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di valutazione, livello medio di conflittualità all'interno dei team sulla valutazione degli allievi, numerosità degli interventi mediatori del DS durante gli scrutini*							
2	I principi e i messaggi educativi sono condivisi ed applicati all'interno dei cc.d.c./team?	Si, c'è piena condivisione e applicazione	Generalmente sono condivisi ma non sempre applicati	Pur essendo condivisi sono sistematicamente disapplicati da qualcuno	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Un altro ambito che tipicamente può portare a problemi relazionali e a contrasti tra colleghi, all'interno dello stesso cc.d.c./team, riguarda le regole educative da trasmettere agli allievi, i confini del lecito a scuola, lo stile educativo (spesso molto diversificato per importanza data a certi comportamenti o per qualità del rapporto docente/discente							
Elementi di giudizio *Modalità di definizione, discussione e diffusione delle regole educative (anche ad allievi e famiglie), livello medio di conflittualità all'interno dei cc.d.c./team sulle regole comportamentali ed educative, numerosità degli interventi mediatori o censori del DS*							
3	Il DS valuta il ruolo educativo degli insegnanti in modo coerente ed oggettivo?	Si, sempre e oggettivamente	Si, con continuità	No, saltuariamente	No, mai	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La letteratura specifica di ambito scolastico sottolinea l'importanza del ruolo attivo del DS nel supportare le "battaglie" che, quotidianamente, gli insegnanti devono affrontare sul versante educativo, sia in classe che nel rapporto spesso difficile con le famiglie dei propri allievi; in molti casi viene evidenziato il mancato ruolo di supporto da parte del DS, quando comunque il comportamento della famiglia non è giustificato e giustificabile.							
Elementi di giudizio *Ruolo del DS nei conflitti insegnante/famiglia o insegnante/allievo*							
4	All'interno dei cc.d.c./team c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili?	Si, c'è sempre grande sintonia e aiuto reciproco	Generalmente si, ma più facilmente sul versante didattico	No, solo tra i colleghi che hanno simpatia reciproca	No, ognuno tende a lavorare da solo e non si interessa degli altr	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La letteratura evidenzia come molti casi di sindrome di burn-out tra gli insegnanti abbiano origine dal senso di isolamento con cui affrontano il proprio rapporto con le classi o i singoli allievi difficili, sia sul versante della didattica, sia soprattutto sul versante educativo e relazionale							
Elementi di giudizio *Formalizzazione delle situazioni difficili, modalità di collaborazione e/o sostegno tra pari, numerosità degli interventi mediatori del DS*							
5	Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare?	Si, in numero e secondo tempistiche adeguati	Si, ma in numero e secondo tempistiche non sempre adeguati	Sì, ma in numero non adeguato	Raramente e secondo temopistiche indadeguate	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Spesso gli insegnanti avvertono la sensazione di lavorare da soli e di non avere a disposizione dei momenti per il confronto; questo fattore è diventato ancora più importante da quando ha assunto un ruolo centrale la programmazione per competenze dell'intero Collegio Docenti e del c.d.c., programmazione che si fonda sulla definizione di unità di apprendimento interdisciplinari.							
Elementi di giudizio *Modalità di organizzazione degli incontri interdisciplinari (ad es. tra chi, con quali obiettivi, con che tempi, con che strumenti/materiali di riferimento, chi conduce, ecc.), numerosità ed efficacia degli incontri interdisciplinari, modalità di diffusione e di consultazione delle programmazioni e dei materiali (individuali, di c.d.c./team, di dipartimento)*							

6	Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?	Si, condivisi e trasparenti	Generalmente si	Generalmente no, ci sono alcuni criteri ma spesso vengono disattesi	No	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La creazione delle classi iniziali rappresenta una fase delicata e fondamentale. Un'attenta valutazione del livello di partenza dei nuovi iscritti ed una corretta aggregazione degli alunni, tale da rendere le classi omogenee anche sotto il profilo della numerosità dei ragazzi con bisogni educativi speciali e/o con disabilità e/o con storie di migrazione, permettono di condurre il processo educativo e formativo degli alunni in modo più efficiente. ***Elementi di giudizio*** *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di formazione delle classi iniziali, modalità per declinare la condivisione dei criteri*							
7	Sono previste attività di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?	Si, inserite nel PTOF e coordinate da una FS	Si, inserite nel PTOF e affidate agli insegnanti più sensibili con le competenze adeguate	No, il PTOF non le prevede, ma ci sono diversi insegnanti che lo fanno	Il PTOF non le prevede e se ne occupano solo gli insegnanti che hanno il problema	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Dal punto di vista dell'insegnante tenuto a fare lezione ad una classe, la presenza di un numero elevato di allievi non italiofoni costituisce un problema, seppur circoscritto al solo ambito professionale. ***Elementi di giudizio*** *Progetti o percorsi d'accoglienza e "in itinere", verifica delle competenze linguistiche in ingresso, risorse dedicate*							
8	La comunicazione tra scuola alunni e famiglie è efficace e trasparente?	Si, le informazioni sono numerose, dettagliate e distribuite nel tempo	Si, vengono date adeguate informazioni, ma prevalentemente all'inizio dell'anno	No, se ne accenna solo in alcune occasioni	No, se ne accenna solo all'inizio dell'anno e poi basta	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
In molti casi i problemi di rapporto tra insegnante e allievi nascono dalla scarsità di informazioni che gli allievi e le famiglie ricevono sul percorso didattico che stanno affrontando (obiettivi delle singole discipline, argomenti più importanti, programmazione delle attività nel corso dell'anno, tipologia delle verifiche, criteri adottati per la loro valutazione, indicazioni per affrontare i compiti in classe, richiesta di impegno domestico ecc.. ***Elementi di giudizio*** *Tempi e modi dell'informazione alle famiglie e agli allievi*							
9	Il DS promuove l'aggiornamento degli insegnanti?	Si, con diverse iniziative efficaci e utili	Si, con alcune iniziative utili, ma non sempre condivise	No, le azioni di aggiornamento non sono rispondenti al fabbisogno dei docenti	No, non vi è alcun tipo di aggiornamento	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La crescita delle competenze professionali e la consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'offerta formativa dell'istituto sono elementi fondamentali per costruire i necessari anticorpi che permettono agli insegnanti di affrontare con maggior serenità e determinazione il proprio lavoro in aula e nel rapporto con allievi e famiglie. ***Elementi di giudizio*** *Modalità di comunicazione del fabbisogno formativo, definizione e diffusione del piano d'aggiornamento per il personale, modalità organizzative e tempistica per la realizzazione dell'aggiornamento condiviso*							
10	Sono previsti incontri di programmazione tra insegnanti di classe e insegnanti di sostegno	Si, in numero adeguato	Si, ma non tanto spesso	No, in numero non adeguato	No, mai	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il docente di sostegno è assegnato alla classe, di cui diventa pienamente contitolare, e non al singolo alunno per cui vanno programmati incontri di coordinamento e programmazione delle attività in cui viene coinvolto nella programmazione complessiva ***Se non presente l'insegnante di sostegno, indicare nelle note e segnare X nella casella 0 punti*** ***Elementi di giudizio*** *Modalità di organizzazione degli incontri, numero di progetti o percorsi dedicati al singolo alunno ed all'aula*							

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE - PUNTEGGIO PARZIALE - C1	**0** (su 42)

C2 – Amministrativi

Assenti

C3 – Ausiliari

C3 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
19	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Si, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte capitano delle cose che non si sa a chi spettano	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa, la chiarezza del proprio ruolo e di quello che compete a ciascun lavoratore all'interno di un piccolo gruppo coeso (come tutti i collaboratori dello stesso plesso) costituiscono fattori importanti per la qualità del lavoro ***Elementi di giudizio*** *Organigramma dei ruoli, delle funzioni e delle zone di pertinenza, sovrapposizioni di più incarichi*							
20	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, salvo eccezioni veramente rare	Generalmente si, ma qualche volta capita che si venga interrotti per fare altro	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Per chiunque stia svolgendo un lavoro, anche materiale, le interruzioni possono infastidire. ***Elementi di giudizio*** *Frequenza e durata delle interruzioni lunghe (ad es. durante un lavoro particolare di pulizia o di manutenzione fermarsi per portare una circolare nelle classi)*							
21	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente	No, capita spessissimo di dover fare più cose contemporaneamente	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'accavallarsi delle attività che devono essere svolte contemporaneamente induce affaticamento. ***Elementi di giudizio*** *Livello di sovrapposizione di cose da fare e frequenza dei momenti in cui ciò accade*							
22	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, all'inizio della giornata si sa sempre cosa si dovrà fare	Generalmente si, con qualche eccezione	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro	No, è una continua emergenza, inizi la giornata e può capitare di tutto	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La letteratura riferisce il potenziale stressogeno di situazioni consolidate in cui il carico di lavoro quotidiano è soggetto ad ampie ed imprevedibili escursioni. ***Elementi di giudizio*** *Ricorrenza e durata delle situazioni d'emergenza, che richiedono un sovraccarico di lavoro*							
23	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose	No, quasi mai sono coerenti, specie sui tempi e sulle priorità	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una fonte di stress può nascere dal contrasto tra le esigenze o le consegne attribuite dal DS al singolo collaboratore e quelle stabilite nel mansionigramma o impartite dal DSGA. ***Elementi di giudizio*** *Coerenza della richiesta del DS al singolo collaboratore con i compiti abituali di quest'ultimo all'interno dell'organizzazione scolastica, sovrapposizione di conferimento d'incarichi specifici tra DS e DSGA*							
24	Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego?	Si, generalmente non ci sono problemi	Generalmente si, ma ci sono anche quelle molto vecchie e faticose da gestire	Diverse volte no, alcune non hanno le istruzioni e altre sono molto vecchie	Decisamente no, le macchine e le attrezzature creano moltissimi problemi	**0**	

		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
I problemi possono nascere sia per l'utilizzo di macchine o attrezzature non adeguate (non ergonomiche, difettose, ecc.), sia per la necessità di operare con macchine complesse e delicate, di cui non si conoscono le modalità corrette d'uso. ***Elementi di giudizio*** *Funzionalità e vetustà delle macchine e delle attrezzature, assistenza tecnica, addestramento all'uso di nuove macchine e attrezzature*							
25	Il DSGA pianifica il lavoro equamente tra tutto il personale?	Si, c'è molta attenzione su questo aspetto	Generalmente si, con qualche eccezione	Non sempre, e quando succede non è ben chiaro il motivo	Spesso no, e senza motivo plausibile	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Uno degli aspetti cui il personale ausiliario che opera nello stesso edificio dedica maggiore attenzione è l'equa ripartizione dei compiti, specie quelli pesanti e maggiormente rischiosi (pulizia straordinaria delle plafoniere o delle veneziane, deceratura dei pavimenti, spostamento di grandi quantità di arredi, ecc.) ***Elementi di giudizio*** *Frequenza o ricorrenza di evidenti e ingiustificate diverse ripartizioni di incarichi o compiti tra i vari collaboratori*							

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO – PUNTEGGIO PARZIALE - C3	**0** (su 33)

C4 – Tecnici

Assenti

C5 – Coordinatori

Assenti

Risultati

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : INSEGNANTI

AREA	RISULTATO	Rischio Non Rilevante		Rischio Medio		Rischio Alto	
Griglia di raccolta dati oggettivi	10	0	29	30	58	59	116
		0		10		20	
A – Ambiente di lavoro	3						
B – Contesto del lavoro	0						
C1 – Insegnanti – Contenuto del lavoro	0						
Totale	**13**	**0**	**31**	**32**	**63**	**64**	**125**

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

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : AUSILIARI

AREA	RISULTATO	Rischio Non Rilevante		Rischio Medio		Rischio Alto	
Griglia di raccolta dati oggettivi	10	0	29	30	58	59	116
		0		10		20	
A – Ambiente di lavoro	3						
B – Contesto del lavoro	0						
C3 – Ausiliari – Contenuto del lavoro	0						
Totale	**13**	**0**	**29**	**30**	**58**	**59**	**116**

Punteggio finale	Livello di rischio	RISULTATO	Esito finale e azioni da mettere in atto
≤ 29	**Non Rilevante**	**X**	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni 2 aa.ss. ed effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative.
Tra 30 e 58	**Medio**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare gli interventi correttivi rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 2 aa.ss
> 58	**Alto**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che determinano la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare interventi correttivi immediati rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio medio e alto e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) al più dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 a.s.

12. **VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA DELL'INFANZIA DON FACIBENI**

Intestazione

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

SCUOLA	DON FACIBENI
TIPOLOGIA	INFANZIA
INDIRIZZO	Via Lucchese Montecatini Terme
PROVINCIA	PISTOIA

N° Totale Studenti	100
N° Totale Studenti Stranieri	44
N° Totale Studenti disabili certificati	3
N° Totale Studenti con bisogni educativi specifici	0

GRUPPO DI VALUTAZIONE

COGNOME	NOME	RUOLO
TOMMEI	ROBERTA	DS
CAPO	SILVIA	DSGA
MARENGO	SILVIA	RSPP
GIACHETTI	GIULIA	ASPP
PASTACALDI	LUCA	MEDICO COMPETENTE
RUGGIERO	RAFFAELA	RLS
CAMPIONI	ELISABETTA	FS SICUREZZA
SEVERI	MAGDA	COORD. DI PLESSO
DEL BINO	ROBERTA	COLL. SCOLASTICO

Inserimento dati

DATI OGGETTIVI

Dato Anno Scolastico di rifermento	Valore Insegnanti	Valore Personale ATA
N° Totale lavoratori per sede/plesso	14	2
N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0	0
N° Totale di lavoratori Entrati	2	0
N° Totale di lavoratori Usciti	2	0
N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plassi scolastici	0	0
N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamente d'Istituto da parte degl alunni		

	AA.SS 2022/2023	AA.SS 2023/2024	AA.SS 2024/2025
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	14	11	12
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	2	2	2
Numero infortuni **INSEGNANTI**	1	0	1
Numero infortuni **PERSONALE ATA**	1	0	0
Numero ore perse dal lavoro a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	0	0	0
Numero ore di lavoro da contratto a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	61	61	61
N. di giorni di assenza per malattia **INSEGNANTI**	97	107	89
N. di giorni di assenza per malattia **PERSONALE ATA**	30	6	1
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0	0	0
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0	0	0

	N° 1 o 2 plessi assegnati	N° 3 o 4 plessi assegnati	N° 5 plessi assegnati	N° > 5 plessi assegnati
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	13	0	1	0
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	2	0	0	0

Griglia dati oggettivi

GRIGLIA DATI OGGETTIVI

	Indicatore	INSEGNANTI	PERSONALE ATA
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0,0%	0,0%
2	% Rotazione del personale (Entrati/Usciti)	28,6%	0,0%
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	0,0%	0,0%
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	0,0%	0,0%
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0,0%	0,0%
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	0,0%	0,0%

	Indicatore	Media ultimi 3 anni	Ultimo anno
7	Indici infortunistici **INSEGNANTI**	5,4%	8,3%
	Indici infortunistici **Personale ATA**	16,7%	0,0%
8	% Assenze dal lavoro	0,0%	0,0%
9	% assenze per malattia **INSEGNANTI**	791,9%	741,7%
	% assenze per malattia **PERSONALE ATA**	616,7%	50,0%
10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0,0%	0,0%
	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0,0%	0,0%

		+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi
11	N° lavoratore **INSEGNANTI**	92,9%	0,0%	7,1%	0,0%
	N° lavoratore **PERSONALE ATA**	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%

N°	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione Ottimale	Situazione di Allerta	Situazione di Allarme	PUNTEGGIO	NOTE
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
	Si tratta degli invii alla Commissione istituita dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in base all'art. 3, comma 3, del D.M. 12/2/2004 ("Criteri organizzativi dell'assegnazione delle domande agli organismi di accertamento sanitario …") e all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. *Il GV considererà le situazioni per le quali è stata avviata la pratica nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.*						
2	% Rotazione del personale (Usciti/Entrati)	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 20% di casi (1)	> 20% di casi (1)	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
	L'indicatore descrive il fenomeno del turnover e misura i movimenti effettuati dai lavoratori in termini di entrata e uscita, anche nel caso in cui uno stesso lavoratore dovesse assentarsi e rientrare [ad esempio: personale comandato] nell'arco dello stesso anno. *Numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nell'a.s. di riferimento per l'indagine* *Denominatore: è dato dal numero di lavoratori complessivo del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)*						
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	2 Punti	3 Punti		

			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	2 Punti	4 Punti		
			X				
Il GV considererà solo le richieste pervenute per iscritto al DS nell'a.s. di riferimento per l'indagine (anche se non esaudite). *In riferimento al personale ATA si includono anche gli spostamenti per cambio attività/mansione*							
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà solo gli esposti e le segnalazioni debitamente documentati (cioè scritti ed autentici, anche se non protocollati), conservati agli atti, fatti pervenire o consegnati a mano al DS, al DSGA o al RLS. *La presenza di esposti provenienti dall'interno e/o dall'esterno costituisce un fattore di pressione indipendentemente dal contenuto segnalato.* *Le informazioni da vagliare sono quelle relative all'a.s. di riferimento per l'indagine*							
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
7	Indici infortunistici (3)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV calcolerà un indice infortunistico semplificato, desumibile dal Registro Infortuni o da altro strumento di monitoraggio adottato nella scuola, suddividendo il personale in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi.							

1) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti della sede/plesso
2) Percentuale calcolata sul totale del personale ATA della sede/plesso
3) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: la scuola ha 0 infortuni negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato"

8	% Assenza dal lavoro	**UNICA**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola. Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi *Assenze dal lavoro da considerare: es. malattia figlio, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, etc.* *Non sono da considerare assenze quelle previste per lo sviluppo delle competenze (es. formazione), quelle legate ad agitazioni di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate, quelle relative alla maternità e all'allattamento.* *Numeratore: è dato dal numero totale di ore lavorative perse dai lavoratori nell'intervallo di tempo considerato.* *Denominatore: è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori*							
9	% Assenze per malattia	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	

			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				

I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola, e verranno aggreganti in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi.

Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.
Numeratore: è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA) nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)

10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore (4)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				

Il GV considererà le visite effettuate nel corso degli ultimi 3 aa.ss. conclusi.
4) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: nella scuola non ci sono state visite dal MC su richiesta dei lavoratori negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato". Porre la X sulla casella "Diminuito" se la scuola non ha il MC

11	Il numero di plessi in cui si esolcia il servizio (Valore dell'anno di valutazione)	**INSEGNANTI**	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0	
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X					
		Personale ATA	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0	
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X					

Il GV verifica in quante strutture è impegnato il personale considerando lo spostamento una condizione progressivamente più stressante perché richiede tempo di percorrenza e adattamento a strutture e gruppi differenti di colleghi

Dividere il numero di lavoratori incaricato su 1 o 2 plessi, 3 o 4 plessi, 5 plessi, > di 5 plessi e dividerlo per il numero di lavoratori totali

PUNTEGGIO TOTALE	**12**
CONVERSIONE DEL PUNTEGGIO	**0**

Rischio Non Rilevante	**Medio**	**Alto**
X		

A – Ambiente di lavoro

A – AREA AMBIENTE DI LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria e presenza di sostanze inquinanti) di tutti gli ambienti è adeguato?	Si, ovunque e in ogni stagione	Si, ma non ovunque e non sempre	No, in diversi ambienti e spesso	No, in quasi tutti gli ambienti e quasi sempre	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il microclima dell'ambiente di lavoro è ritenuto uno degli elementi più importanti tra quelli che caratterizzano il benessere lavorativo e, specie negli ambienti promiscui e nel lavoro intellettuale, l'elemento cui senz'altro i lavoratori sono più sensibili ed attenti. ***Elementi di giudizio*** *Valori microclimatici raggiunti nelle situazioni estreme (estate e inverno), frequenza di situazioni di disagio, concomitanza di situazioni negative (ad es. cattive situazioni microclimatiche e affollamento degli ambienti)*							
2	L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	Si, sempre	Si, ma non dappertutto	In molti ambienti no, anche di sera	Quasi ovunque no, anche di sera	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'illuminazione di un posto di lavoro è data dalla somma di quella naturale, proveniente dalle finestre, e di quella artificiale, sia generale (lampade a soffitto) che localizzata (lampade da tavolo, illuminazione dei punti di lavoro, ecc.). L'illuminazione troppo bassa produce affaticamento visivo, quella troppo alta (compreso il riverbero del sole sugli occhi) produce fastidio, distrazione e rischio di infortunio. ***Elementi di giudizio*** *Valori d'illuminamento, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*						
3	C'è riverbero (rimbombo) nelle aule, negli altri ambienti in cui si fa lezione (palestra, laboratorio), negli uffici, in mensa?	No, anche se gli ambienti sono vuoti	No, ma solo negli ambienti pieni	Si, in tutti gli ambienti, ma solo se sono vuoti	Si, in tutti gli ambienti, anche se pieni	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Si dice riverbero (o rimbombo) il fenomeno della persistenza prolungata del suono in un ambiente chiuso, prima che questo venga totalmente assorbito. Il riverbero eccessivo è una delle caratteristiche ambientali più dannose ed irritanti per chi deve parlare, perché lo costringe ad alzare il tono della voce, e, contemporaneamente, è uno dei fattori che ostacola di più la trasmissione dei messaggi verbali. ***Elementi di giudizio*** *Valori del riverbero, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*							
4	Sono presenti attrezzature/strumenti (pc, lim, fotocopiatrici, stampanti..) adeguati e sufficienti per lo svolgimento del proprio lavoro?	Si	Sufficienti ma non sempre adeguati	Adeguati ma non sufficienti	Ne adeguati ne sufficienti	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati ***Elementi di giudizio*** *Disponibilità di strumenti di lavoro funzionanti ed adeguati all'attività assegnata*							
5	Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	Si, sempre	Si, ma non sempre	Spesso no	Quasi sempre no	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La carenza di decoro, di pulizia e di igiene delle aule e degli ambienti scolastici in genere viene vissuta con fastidio e con il timore (sebbene il più delle volte infondato) di infezioni e malattie. ***Elementi di giudizio*** *Frequenza e accuratezza delle pulizie, regole per la tenuta degli ambienti e degli spazi, efficacia della raccolta differenziata*							
6	Gli spazi esterni (cortile, parco giochi, ecc.) sono sufficienti e adeguati allo scopo?	Si	Si, abbastanza	Non del tutto	Decisamente no	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La carenza o l'inadeguatezza degli spazi esterni destinati ai momenti di svago (ricreazione, pausa pranzo, ecc.) o ad attività ludico-motorie (strutturate e non) è un elemento negativo avvertito soprattutto nelle scuole del I° ciclo, ma può costituire un problema anche per la gestione delle pause degli studenti delle superiori. ***Elementi di giudizio*** *Dimensioni e caratteristiche (in relazione al numero di allievi), conduzione quotidiana, manutenzione e mantenimento degli spazi e delle attrezzature*							
7	La sede scolastica è facilmente raggiungibile dal personale (in auto o con altri mezzi) e dotata di parcheggio?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Le difficoltà per raggiungere rapidamente e senza intoppi il proprio luogo di lavoro, specie in auto e nelle prime ore del giorno, costituiscono un fattore stressogeno particolarmente avvertito da tutti i lavoratori; anche le difficoltà di parcheggio o la distanza tra il parcheggio e l'ingresso della scuola rappresentano fattori negativi. ***Elementi di giudizio*** *Localizzazione della sede, servizi pubblici di trasporto, spazi di parcheggio, viabilità interna delle aree di pertinenza, rampe e scale d'accesso, ascensori*							

8	Gli ambienti sono strutturati tenendo conto dell'accessibilità per i disabili?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	**3**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
					X		

Una scuola per essere accessibile deve garantire agli alunni, e a tutto il personale scolastico, di poter usufruire dei servizi, delle prestazioni e delle opportunità che essa offre

Elementi di giudizio *Disponibilità di ascensore, servoscala interno, bagni non a norma, segnalazioni visive per studenti con sordità o ipoacusia, mappe a rilievo e percorsi tattili per gli alunni con cecità o ipovisione*

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**3** (su 30)

B – Contesto del lavoro

B – AREA CONTESTO DEL LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il regolamento d'istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico e l'utenza (alunni e famiglie)?	Si, viene tenuto sempre presente da tutti	Generalmente si, ma a volte qualcuno non lo applica	No, c'è chi lo applica e chi no	No, quasi nessuno se ne ricorda	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una delle principali fonti di disagio lavorativo, evidenziata anche nei focus e nelle interviste effettuate sul tema, è legata alla distanza tra le regole scritte e condivise e i comportamenti reali che vengono praticati, in particolare quando l'impressione che ne trae il lavoratore è che le regole siano state scritte solo per assolvere ad un obbligo formale.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione del regolamento, evidenze e informazioni sul rispetto del regolamento da tutte le componenti scolastiche e dagli allievi*						
2	I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?	Si, sono condivisi e, quando possibile, rispettati	Si, sono condivisi, ma per vari motivi non sempre rispettati	No, sono condivisi solo in linea teorica	No, non sono condivisi ne rispettati	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il gruppo classe costituisce, per ogni insegnante, l'oggetto prioritario del proprio lavoro e la parte preponderante del proprio impegno, in termini sia fisici che psicologici; logico quindi che l'insegnante attribuisca a questo aspetto una particolare valenza.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di assegnazione degli insegnanti alle classi, modalità per declinare la condivisione dei criteri (Collegio Docenti, Dipartimenti, cc.d.c./team, ecc.)*						
3	L'organizzazione dell'orario di lavoro del personale, prevede una rotazione tale da facilitare chi lavora su più plessi?	Si, sempre	Generalmente si	Spesso no	No, non è consuetudine neanche avanzarle	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La programmazione dell'orario di lavoro tiene conto delle esigenze del personale, a partire da che opera su più plessi							
Elementi di giudizio	*Raccolta delle richieste, limiti e/o vincoli alle richieste (es. limitazioni), organizzazione del lavoro a rotazione*						
4	Le circolari emesse dal DS sono adeguate?	Si, sono chiare e puntuali	Si, sono chiare, anche se a volte risultano troppo numerose	No, a volte sono poco chiare o carenti di informazioni	No, spesso mancano informazioni o non sono chiare	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Le circolari costituiscono uno strumento informativo interno di fondamentale importanza; alla trasmissione scritta delle informazioni, delle comunicazioni e delle scelte del DS i lavoratori tendono a dare un peso maggiore.							
Elementi di giudizio	*Numero complessivo annuo delle circolari e loro distribuzione nel tempo, modalità di diffusione, proprietà caratteristiche (formato, leggibilità, comprensibilità, ecc.), sovrapposizione o ridondanza*						
5	I ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale?	Si, e l'organigramma è molto chiaro e preciso	Si, anche se l'organigramma non è sempre chiaro e preciso	No, l'organigramma è sintetico e i ruoli sono poco chiari	No, non c'è alcun organigramma e ruoli e compiti sono confusi	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa sapere "chi fa che cosa" semplifica il lavoro, ne ottimizza l'esecuzione e agevola le relazioni ed i rapporti interpersonali; questo obiettivo può facilmente essere raggiunto predisponendo un organigramma per ruoli e compiti.							
Elementi di giudizio	*Modalità di creazione, aggiornamento e diffusione dell'organigramma per ruoli e compiti*						
6	Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono chiare, coerenti e precise?	Si, ognuno sa sempre cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte bisogna interpretarle	No, diverse volte sono poco precise e contraddittorie	No, sono imprecise e contraddittorie	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'organizzazione del lavoro, in particolare di contesti ad alto livello di turnover, richiede la presenza di istruzioni operative chiare e standard							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione e diffusione delle istruzioni sulle cose da fare, tempestività delle richieste (ad es. programmazione anticipata dei lavori importanti)*						

7	Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi?	Si, sia all'inizio dell'anno sia periodicamente	Si, all'inizio dell'anno, poi però a volte vengono modificati	No, vengono condivisi all'inizio dell'anno, ma poi spesso modificati	No, il sistema è quello di dare solo istruzioni, man mano che servono	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
A partire dalla politica scolastica che il DS intende perseguire e passando per gli obiettivi di medio-lungo termine (pluriennali) e di breve-medio termine (l'anno scolastico o il quadrimestre), le parole d'ordine sono trasparenza, condivisione e individuazione delle priorità. ***Elementi di giudizio*** *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione degli obiettivi, esplicitazione delle priorità, modalità per declinare la condivisione degli obiettivi, verifiche sull'effettuazione delle attività coerenti con gli obiettivi*							
8	Esistono momenti strutturati di incontro individuale con il DS?	Si, fa tutto il possibile	Generalmente si, giornate e orari di disponibilità formalizzati	Generalmente no	No, ascolta veramente poco e con fatica	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Ogni lavoratore che lo richieda, ha la possibilità di comunicare con il DS in modo programmato e riservato ***Elementi di giudizio*** *Modalità d'ascolto del personale (orari, tempi, luoghi, ecc.), modalità di comunicazione delle risposte*							

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**0** (su 33)

C1 – Insegnanti

C1 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	C'è coerenza e condivsione all'interno del singolo team sui criteri di valutazione dell'apprendimento e comportamento degli allievi?	Si, c'è coerenza e piena condivisione	Generalmente si, ma qualche problema può nascere	No, non sempre e i problemi emergono agli scrutini	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una parte non trascurabile dei problemi e dei possibili attriti tra colleghi, all'interno dello stesso team, nascono dal fatto di possedere opinioni anche molto diversificate rispetto alla valutazione dell'apprendimento degli allievi, specie quando si giunge alla stretta finale degli scrutini; la condivisione dei criteri di valutazione dell'apprendimento e della condotta costituisce inoltre un importante punto di forza del team nei rapporti a volte conflittuali con le famiglie e con gli stessi allievi, contribuendo non poco a migliorarli.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di valutazione, livello medio di conflittualità all'interno dei team sulla valutazione degli allievi, numerosità degli interventi mediatori del DS durante gli scrutini*						
2	I principi e i messaggi educativi sono condivisi ed applicati all'interno dei cc.d.c./team?	Si, c'è piena condivisione e applicazione	Generalmente sono condivisi ma non sempre applicati	Pur essendo condivisi sono sistematicamente disapplicati da qualcuno	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Un altro ambito che tipicamente può portare a problemi relazionali e a contrasti tra colleghi, all'interno dello stesso cc.d.c./team, riguarda le regole educative da trasmettere agli allievi, i confini del lecito a scuola, lo stile educativo (spesso molto diversificato per importanza data a certi comportamenti o per qualità del rapporto docente/discente							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, discussione e diffusione delle regole educative (anche ad allievi e famiglie), livello medio di conflittualità all'interno dei cc.d.c./team sulle regole comportamentali ed educative, numerosità degli interventi mediatori o censori del DS*						
3	Il DS valuta il ruolo educativo degli insegnanti in modo coerente ed oggettivo?	Si, sempre e oggettivamente	Si, con continuità	No, saltuariamente	No, mai	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La letteratura specifica di ambito scolastico sottolinea l'importanza del ruolo attivo del DS nel supportare le "battaglie" che, quotidianamente, gli insegnanti devono affrontare sul versante educativo, sia in classe che nel rapporto spesso difficile con le famiglie dei propri allievi; in molti casi viene evidenziato il mancato ruolo di supporto da parte del DS, quando comunque il comportamento della famiglia non è giustificato e giustificabile.							
Elementi di giudizio	*Ruolo del DS nei conflitti insegnante/famiglia o insegnante/allievo*						
4	All'interno dei cc.d.c./team c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili?	Si, c'è sempre grande sintonia e aiuto reciproco	Generalmente si, ma più facilmente sul versante didattico	No, solo tra i colleghi che hanno simpatia reciproca	No, ognuno tende a lavorare da solo e non si interessa degli altr	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La letteratura evidenzia come molti casi di sindrome di burn-out tra gli insegnanti abbiano origine dal senso di isolamento con cui affrontano il proprio rapporto con le classi o i singoli allievi difficili, sia sul versante della didattica, sia soprattutto sul versante educativo e relazionale							
Elementi di giudizio	*Formalizzazione delle situazioni difficili, modalità di collaborazione e/o sostegno tra pari, numerosità degli interventi mediatori del DS*						
5	Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare?	Si, in numero e secondo tempistiche adeguati	Si, ma in numero e secondo tempistiche non sempre adeguati	Sì, ma in numero non adeguato	Raramente e secondo temopistiche indadeguate	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Spesso gli insegnanti avvertono la sensazione di lavorare da soli e di non avere a disposizione dei momenti per il confronto; questo fattore è diventato ancora più importante da quando ha assunto un ruolo centrale la programmazione per competenze dell'intero Collegio Docenti e del c.d.c., programmazione che si fonda sulla definizione di unità di apprendimento interdisciplinari.							
Elementi di giudizio	*Modalità di organizzazione degli incontri interdisciplinari (ad es. tra chi, con quali obiettivi, con che tempi, con che strumenti/materiali di riferimento, chi conduce, ecc.), numerosità ed efficacia degli incontri interdisciplinari, modalità di diffusione e di consultazione delle programmazioni e dei materiali (individuali, di c.d.c./team, di dipartimento)*						

6	Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?	Si, condivisi e trasparenti	Generalmente si	Generalmente no, ci sono alcuni criteri ma spesso vengono disattesi	No	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La creazione delle classi iniziali rappresenta una fase delicata e fondamentale. Un'attenta valutazione del livello di partenza dei nuovi iscritti ed una corretta aggregazione degli alunni, tale da rendere le classi omogenee anche sotto il profilo della numerosità dei ragazzi con bisogni educativi speciali e/o con disabilità e/o con storie di migrazione, permettono di condurre il processo educativo e formativo degli alunni in modo più efficiente. ***Elementi di giudizio*** *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di formazione delle classi iniziali, modalità per declinare la condivisione dei criteri*							
7	Sono previste attività di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?	Si, inserite nel PTOF e coordinate da una FS	Si, inserite nel PTOF e affidate agli insegnanti più sensibili con le competenze adeguate	No, il PTOF non le prevede, ma ci sono diversi insegnanti che lo fanno	Il PTOF non le prevede e se ne occupano solo gli insegnanti che hanno il problema	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Dal punto di vista dell'insegnante tenuto a fare lezione ad una classe, la presenza di un numero elevato di allievi non italiofoni costituisce un problema, seppur circoscritto al solo ambito professionale. ***Elementi di giudizio*** *Progetti o percorsi d'accoglienza e "in itinere", verifica delle competenze linguistiche in ingresso, risorse dedicate*							
8	La comunicazione tra scuola alunni e famiglie è efficace e trasparente?	Si, le informazioni sono numerose, dettagliate e distribuite nel tempo	Si, vengono date adeguate informazioni, ma prevalentemente all'inizio dell'anno	No, se ne accenna solo in alcune occasioni	No, se ne accenna solo all'inizio dell'anno e poi basta	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
In molti casi i problemi di rapporto tra insegnante e allievi nascono dalla scarsità di informazioni che gli allievi e le famiglie ricevono sul percorso didattico che stanno affrontando (obiettivi delle singole discipline, argomenti più importanti, programmazione delle attività nel corso dell'anno, tipologia delle verifiche, criteri adottati per la loro valutazione, indicazioni per affrontare i compiti in classe, richiesta di impegno domestico ecc.. ***Elementi di giudizio*** *Tempi e modi dell'informazione alle famiglie e agli allievi*							
9	Il DS promuove l'aggiornamento degli insegnanti?	Si, con diverse iniziative efficaci e utili	Si, con alcune iniziative utili, ma non sempre condivise	No, le azioni di aggiornamento non sono rispondenti al fabbisogno dei docenti	No, non vi è alcun tipo di aggiornamento	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La crescita delle competenze professionali e la consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'offerta formativa dell'istituto sono elementi fondamentali per costruire i necessari anticorpi che permettono agli insegnanti di affrontare con maggior serenità e determinazione il proprio lavoro in aula e nel rapporto con allievi e famiglie. ***Elementi di giudizio*** *Modalità di comunicazione del fabbisogno formativo, definizione e diffusione del piano d'aggiornamento per il personale, modalità organizzative e tempistica per la realizzazione dell'aggiornamento condiviso*							
10	Sono previsti incontri di programmazione tra insegnanti di classe e insegnanti di sostegno	Si, in numero adeguato	Si, ma non tanto spesso	No, in numero non adeguato	No, mai	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il docente di sostegno è assegnato alla classe, di cui diventa pienamente contitolare, e non al singolo alunno per cui vanno programmati incontri di coordinamento e programmazione delle attività in cui viene coinvolto nella programmazione complessiva ***Se non presente l'insegnante di sostegno, indicare nelle note e segnare X nella casella 0 punti*** ***Elementi di giudizio*** *Modalità di organizzazione degli incontri, numero di progetti o percorsi dedicati al singolo alunno ed all'aula*							

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE - PUNTEGGIO PARZIALE - C1	**0** (su 42)

C2 – Amministrativi

Assenti

C3 – Ausiliari

C3 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
19	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Si, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte capitano delle cose che non si sa a chi spettano	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa, la chiarezza del proprio ruolo e di quello che compete a ciascun lavoratore all'interno di un piccolo gruppo coeso (come tutti i collaboratori dello stesso plesso) costituiscono fattori importanti per la qualità del lavoro ***Elementi di giudizio*** *Organigramma dei ruoli, delle funzioni e delle zone di pertinenza, sovrapposizioni di più incarichi*							
20	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, salvo eccezioni veramente rare	Generalmente si, ma qualche volta capita che si venga interrotti per fare altro	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Per chiunque stia svolgendo un lavoro, anche materiale, le interruzioni possono infastidire. ***Elementi di giudizio*** *Frequenza e durata delle interruzioni lunghe (ad es. durante un lavoro particolare di pulizia o di manutenzione fermarsi per portare una circolare nelle classi)*							
21	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente	No, capita spessissimo di dover fare più cose contemporaneamente	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'accavallarsi delle attività che devono essere svolte contemporaneamente induce affaticamento. ***Elementi di giudizio*** *Livello di sovrapposizione di cose da fare e frequenza dei momenti in cui ciò accade*							
22	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, all'inizio della giornata si sa sempre cosa si dovrà fare	Generalmente si, con qualche eccezione	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro	No, è una continua emergenza, inizi la giornata e può capitare di tutto	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La letteratura riferisce il potenziale stressogeno di situazioni consolidate in cui il carico di lavoro quotidiano è soggetto ad ampie ed imprevedibili escursioni. ***Elementi di giudizio*** *Ricorrenza e durata delle situazioni d'emergenza, che richiedono un sovraccarico di lavoro*							
23	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose	No, quasi mai sono coerenti, specie sui tempi e sulle priorità	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una fonte di stress può nascere dal contrasto tra le esigenze o le consegne attribuite dal DS al singolo collaboratore e quelle stabilite nel mansionigramma o impartite dal DSGA. ***Elementi di giudizio*** *Coerenza della richiesta del DS al singolo collaboratore con i compiti abituali di quest'ultimo all'interno dell'organizzazione scolastica, sovrapposizione di conferimento d'incarichi specifici tra DS e DSGA*							
24	Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego?	Si, generalmente non ci sono problemi	Generalmente si, ma ci sono anche quelle molto vecchie e faticose da gestire	Diverse volte no, alcune non hanno le istruzioni e altre sono molto vecchie	Decisamente no, le macchine e le attrezzature creano moltissimi problemi	**0**	

		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
I problemi possono nascere sia per l'utilizzo di macchine o attrezzature non adeguate (non ergonomiche, difettose, ecc.), sia per la necessità di operare con macchine complesse e delicate, di cui non si conoscono le modalità corrette d'uso. ***Elementi di giudizio*** *Funzionalità e vetustà delle macchine e delle attrezzature, assistenza tecnica, addestramento all'uso di nuove macchine e attrezzature*							
25	Il DSGA pianifica il lavoro equamente tra tutto il personale?	Si, c'è molta attenzione su questo aspetto	Generalmente si, con qualche eccezione	Non sempre, e quando succede non è ben chiaro il motivo	Spesso no, e senza motivo plausibile	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
Uno degli aspetti cui il personale ausiliario che opera nello stesso edificio dedica maggiore attenzione è l'equa ripartizione dei compiti, specie quelli pesanti e maggiormente rischiosi (pulizia straordinaria delle plafoniere o delle veneziane, deceratura dei pavimenti, spostamento di grandi quantità di arredi, ecc.) ***Elementi di giudizio*** *Frequenza o ricorrenza di evidenti e ingiustificate diverse ripartizioni di incarichi o compiti tra i vari collaboratori*							

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO – PUNTEGGIO PARZIALE - C3	**0** (su 33)

C4 – Tecnici

Assenti

C5 – Coordinatori

Assenti

Risultati

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : INSEGNANTI

AREA	RISULTATO	Rischio Non Rilevante		Rischio Medio		Rischio Alto	
Griglia di raccolta dati oggettivi	0	0	29	30	58	59	116
		0		10		20	
A – Ambiente di lavoro	3						
B – Contesto del lavoro	0						
C1 – Insegnanti – Contenuto del lavoro	0						
Totale	**3**	**0**	**31**	**32**	**63**	**64**	**125**

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

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : AUSILIARI

AREA	RISULTATO	Rischio Non Rilevante		Rischio Medio		Rischio Alto	
Griglia di raccolta dati oggettivi	0	0	29	30	58	59	116
		0		10		20	
A – Ambiente di lavoro	3						
B – Contesto del lavoro	0						
C3 – Ausiliari – Contenuto del lavoro	0						
Totale	**3**	**0**	**29**	**30**	**58**	**59**	**116**

Punteggio finale	Livello di rischio	RISULTATO	Esito finale e azioni da mettere in atto
≤ 29	**Non Rilevante**	**X**	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni 2 aa.ss. ed effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative.
Tra 30 e 58	**Medio**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare gli interventi correttivi rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 2 aa.ss
> 58	**Alto**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che determinano la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare interventi correttivi immediati rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio medio e alto e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) al più dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 a.s.

13. **VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA PRIMARIA CASCIANI**

Intestazione

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

SCUOLA	CASCIANI
TIPOLOGIA	PRIMARIA
INDIRIZZO	Via Casciani, 40 Montecatini Terme
PROVINCIA	PISTOIA

N° Totale Studenti	117
N° Totale Studenti Stranieri	26
N° Totale Studenti disabili certificati	11
N° Totale Studenti con bisogni educativi specifici	5

GRUPPO DI VALUTAZIONE

COGNOME	NOME	RUOLO
TOMMEI	ROBERTA	DS
CAPO	SILVIA	DSGA
MARENGO	SILVIA	RSPP
GIACHETTI	GIULIA	ASPP
PASTACALDI	LUCA	MEDICO COMPETENTE
RUGGIERO	RAFFAELA	RLS
CAMPIONI	ELISABETTA	FS SICUREZZA
RUGGIERO	RAFFAELA	COORD. DI PLESSO
CAPO	VERONICA	COLL. SCOLASTICO

Inserimento dati

DATI OGGETTIVI

Dato Anno Scolastico di rifermento	Valore Insegnanti	Valore Personale ATA
N° Totale lavoratori per sede/plesso	23	2
N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0	0
N° Totale di lavoratori Entrati	5	0
N° Totale di lavoratori Usciti	3	0
N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plassi scolastici	0	0
N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	1	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamente d'Istituto da parte degl alunni		

	AA.SS 2022/2023	AA.SS 2023/2024	AA.SS 2024/2025
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	21	20	21
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	2	2	2
Numero infortuni **INSEGNANTI**	0	0	0
Numero infortuni **PERSONALE ATA**	1	0	2
Numero ore perse dal lavoro a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	0	0	0
Numero ore di lavoro da contratto a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	58	58	58
N. di giorni di assenza per malattia **INSEGNANTI**	81	81	73
N. di giorni di assenza per malattia **PERSONALE ATA**	0	122	8
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0	0	0
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0	0	0

	N° 1 o 2 plessi assegnati	N° 3 o 4 plessi assegnati	N° 5 plessi assegnati	N° > 5 plessi assegnati
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	21	0	0	0
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	2	0	0	0

Griglia dati oggettivi

GRIGLIA DATI OGGETTIVI

	Indicatore	INSEGNANTI	PERSONALE ATA
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0,0%	0,0%
2	% Rotazione del personale (Entrati/Usciti)	34,8%	0,0%
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	0,0%	0,0%
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	4,3%	0,0%
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0,0%	0,0%
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	0,0%	0,0%

	Indicatore	Media ultimi 3 anni	Ultimo anno
7	Indici infortunistici **INSEGNANTI**	0,0%	0,0%
	Indici infortunistici **Personale ATA**	50,0%	100,0%
8	% Assenze dal lavoro	0,0%	0,0%
9	% assenze per malattia **INSEGNANTI**	379,0%	347,6%
	% assenze per malattia **PERSONALE ATA**	2166,7%	400,0%
10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0,0%	0,0%
	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0,0%	0,0%

		+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi
11	N° lavoratore **INSEGNANTI**	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	N° lavoratore **PERSONALE ATA**	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%

N°	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione Ottimale	Situazione di Allerta	Situazione di Allarme	PUNTEGGIO	NOTE
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
	Si tratta degli invii alla Commissione istituita dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in base all'art. 3, comma 3, del D.M. 12/2/2004 ("Criteri organizzativi dell'assegnazione delle domande agli organismi di accertamento sanitario …") e all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. *Il GV considererà le situazioni per le quali è stata avviata la pratica nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.*						
2	% Rotazione del personale (Usciti/Entrati)	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 20% di casi (1)	> 20% di casi (1)	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
	L'indicatore descrive il fenomeno del turnover e misura i movimenti effettuati dai lavoratori in termini di entrata e uscita, anche nel caso in cui uno stesso lavoratore dovesse assentarsi e rientrare [ad esempio: personale comandato] nell'arco dello stesso anno. *Numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nell'a.s. di riferimento per l'indagine* *Denominatore: è dato dal numero di lavoratori complessivo del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)*						
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	2 Punti	3 Punti		

			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	2 Punti	4 Punti		
			X				
Il GV considererà solo le richieste pervenute per iscritto al DS nell'a.s. di riferimento per l'indagine (anche se non esaudite). *In riferimento al personale ATA si includono anche gli spostamenti per cambio attività/mansione*							
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà solo gli esposti e le segnalazioni debitamente documentati (cioè scritti ed autentici, anche se non protocollati), conservati agli atti, fatti pervenire o consegnati a mano al DS, al DSGA o al RLS. *La presenza di esposti provenienti dall'interno e/o dall'esterno costituisce un fattore di pressione indipendentemente dal contenuto segnalato.* *Le informazioni da vagliare sono quelle relative all'a.s. di riferimento per l'indagine*							
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
7	Indici infortunistici (3)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
Il GV calcolerà un indice infortunistico semplificato, desumibile dal Registro Infortuni o da altro strumento di monitoraggio adottato nella scuola, suddividendo il personale in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi.							

1) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti della sede/plesso
2) Percentuale calcolata sul totale del personale ATA della sede/plesso
3) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: la scuola ha 0 infortuni negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato"

8	% Assenza dal lavoro	**UNICA**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola. Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi *Assenze dal lavoro da considerare: es. malattia figlio, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, etc.* *Non sono da considerare assenze quelle previste per lo sviluppo delle competenze (es. formazione), quelle legate ad agitazioni di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate, quelle relative alla maternità e all'allattamento.* *Numeratore: è dato dal numero totale di ore lavorative perse dai lavoratori nell'intervallo di tempo considerato.* *Denominatore: è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori*							
9	% Assenze per malattia	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	

			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				

I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola, e verranno aggreganti in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi.

Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.
Numeratore: è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA) nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)

10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore (4)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				

Il GV considererà le visite effettuate nel corso degli ultimi 3 aa.ss. conclusi.
4) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: nella scuola non ci sono state visite dal MC su richiesta dei lavoratori negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato". Porre la X sulla casella "Diminuito" se la scuola non ha il MC

11	Il numero di plessi in cui si esolcia il servizio (Valore dell'anno di valutazione)	**INSEGNANTI**	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0	
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X					
		Personale ATA	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0	
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X					

Il GV verifica in quante strutture è impegnato il personale considerando lo spostamento una condizione progressivamente più stressante perché richiede tempo di percorrenza e adattamento a strutture e gruppi differenti di colleghi

Dividere il numero di lavoratori incaricato su 1 o 2 plessi, 3 o 4 plessi, 5 plessi, > di 5 plessi e dividerlo per il numero di lavoratori totali

PUNTEGGIO TOTALE	**12**
CONVERSIONE DEL PUNTEGGIO	**0**

Rischio Non Rilevante	**Medio**	**Alto**
X		

A – Ambiente di lavoro

A – AREA AMBIENTE DI LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria e presenza di sostanze inquinanti) di tutti gli ambienti è adeguato?	Si, ovunque e in ogni stagione	Si, ma non ovunque e non sempre	No, in diversi ambienti e spesso	No, in quasi tutti gli ambienti e quasi sempre	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il microclima dell'ambiente di lavoro è ritenuto uno degli elementi più importanti tra quelli che caratterizzano il benessere lavorativo e, specie negli ambienti promiscui e nel lavoro intellettuale, l'elemento cui senz'altro i lavoratori sono più sensibili ed attenti. ***Elementi di giudizio*** *Valori microclimatici raggiunti nelle situazioni estreme (estate e inverno), frequenza di situazioni di disagio, concomitanza di situazioni negative (ad es. cattive situazioni microclimatiche e affollamento degli ambienti)*							
2	L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	Si, sempre	Si, ma non dappertutto	In molti ambienti no, anche di sera	Quasi ovunque no, anche di sera	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'illuminazione di un posto di lavoro è data dalla somma di quella naturale, proveniente dalle finestre, e di quella artificiale, sia generale (lampade a soffitto) che localizzata (lampade da tavolo, illuminazione dei punti di lavoro, ecc.). L'illuminazione troppo bassa produce affaticamento visivo, quella troppo alta (compreso il riverbero del sole sugli occhi) produce fastidio, distrazione e rischio di infortunio. ***Elementi di giudizio*** *Valori d'illuminamento, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*						
3	C'è riverbero (rimbombo) nelle aule, negli altri ambienti in cui si fa lezione (palestra, laboratorio), negli uffici, in mensa?	No, anche se gli ambienti sono vuoti	No, ma solo negli ambienti pieni	Si, in tutti gli ambienti, ma solo se sono vuoti	Si, in tutti gli ambienti, anche se pieni	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Si dice riverbero (o rimbombo) il fenomeno della persistenza prolungata del suono in un ambiente chiuso, prima che questo venga totalmente assorbito. Il riverbero eccessivo è una delle caratteristiche ambientali più dannose ed irritanti per chi deve parlare, perché lo costringe ad alzare il tono della voce, e, contemporaneamente, è uno dei fattori che ostacola di più la trasmissione dei messaggi verbali. ***Elementi di giudizio*** *Valori del riverbero, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*							
4	Sono presenti attrezzature/strumenti (pc, lim, fotocopiatrici, stampanti..) adeguati e sufficienti per lo svolgimento del proprio lavoro?	Si	Sufficienti ma non sempre adeguati	Adeguati ma non sufficienti	Ne adeguati ne sufficienti	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati ***Elementi di giudizio*** *Disponibilità di strumenti di lavoro funzionanti ed adeguati all'attività assegnata*							
5	Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	Si, sempre	Si, ma non sempre	Spesso no	Quasi sempre no	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La carenza di decoro, di pulizia e di igiene delle aule e degli ambienti scolastici in genere viene vissuta con fastidio e con il timore (sebbene il più delle volte infondato) di infezioni e malattie. ***Elementi di giudizio*** *Frequenza e accuratezza delle pulizie, regole per la tenuta degli ambienti e degli spazi, efficacia della raccolta differenziata*							
6	Gli spazi esterni (cortile, parco giochi, ecc.) sono sufficienti e adeguati allo scopo?	Si	Si, abbastanza	Non del tutto	Decisamente no	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La carenza o l'inadeguatezza degli spazi esterni destinati ai momenti di svago (ricreazione, pausa pranzo, ecc.) o ad attività ludico-motorie (strutturate e non) è un elemento negativo avvertito soprattutto nelle scuole del I° ciclo, ma può costituire un problema anche per la gestione delle pause degli studenti delle superiori. ***Elementi di giudizio*** *Dimensioni e caratteristiche (in relazione al numero di allievi), conduzione quotidiana, manutenzione e mantenimento degli spazi e delle attrezzature*							
7	La sede scolastica è facilmente raggiungibile dal personale (in auto o con altri mezzi) e dotata di parcheggio?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	**1**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
			X				
Le difficoltà per raggiungere rapidamente e senza intoppi il proprio luogo di lavoro, specie in auto e nelle prime ore del giorno, costituiscono un fattore stressogeno particolarmente avvertito da tutti i lavoratori; anche le difficoltà di parcheggio o la distanza tra il parcheggio e l'ingresso della scuola rappresentano fattori negativi. ***Elementi di giudizio*** *Localizzazione della sede, servizi pubblici di trasporto, spazi di parcheggio, viabilità interna delle aree di pertinenza, rampe e scale d'accesso, ascensori*							

8	Gli ambienti sono strutturati tenendo conto dell'accessibilità per i disabili?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Una scuola per essere accessibile deve garantire agli alunni, e a tutto il personale scolastico, di poter usufruire dei servizi, delle prestazioni e delle opportunità che essa offre							
Elementi di giudizio	*Disponibilità di ascensore, servoscala interno, bagni non a norma, segnalazioni visive per studenti con sordità o ipoacusia, mappe a rilievo e percorsi tattili per gli alunni con cecità o ipovisione*						

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**1** (su 30)

B – Contesto del lavoro

B – AREA CONTESTO DEL LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il regolamento d'istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico e l'utenza (alunni e famiglie)?	Si, viene tenuto sempre presente da tutti	Generalmente si, ma a volte qualcuno non lo applica	No, c'è chi lo applica e chi no	No, quasi nessuno se ne ricorda	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una delle principali fonti di disagio lavorativo, evidenziata anche nei focus e nelle interviste effettuate sul tema, è legata alla distanza tra le regole scritte e condivise e i comportamenti reali che vengono praticati, in particolare quando l'impressione che ne trae il lavoratore è che le regole siano state scritte solo per assolvere ad un obbligo formale.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione del regolamento, evidenze e informazioni sul rispetto del regolamento da tutte le componenti scolastiche e dagli allievi*						
2	I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?	Si, sono condivisi e, quando possibile, rispettati	Si, sono condivisi, ma per vari motivi non sempre rispettati	No, sono condivisi solo in linea teorica	No, non sono condivisi ne rispettati	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il gruppo classe costituisce, per ogni insegnante, l'oggetto prioritario del proprio lavoro e la parte preponderante del proprio impegno, in termini sia fisici che psicologici; logico quindi che l'insegnante attribuisca a questo aspetto una particolare valenza.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di assegnazione degli insegnanti alle classi, modalità per declinare la condivisione dei criteri (Collegio Docenti, Dipartimenti, cc.d.c./team, ecc.)*						
3	L'organizzazione dell'orario di lavoro del personale, prevede una rotazione tale da facilitare chi lavora su più plessi?	Si, sempre	Generalmente si	Spesso no	No, non è consuetudine neanche avanzarle	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La programmazione dell'orario di lavoro tiene conto delle esigenze del personale, a partire da che opera su più plessi							
Elementi di giudizio	*Raccolta delle richieste, limiti e/o vincoli alle richieste (es. limitazioni), organizzazione del lavoro a rotazione*						
4	Le circolari emesse dal DS sono adeguate?	Si, sono chiare e puntuali	Si, sono chiare, anche se a volte risultano troppo numerose	No, a volte sono poco chiare o carenti di informazioni	No, spesso mancano informazioni o non sono chiare	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Le circolari costituiscono uno strumento informativo interno di fondamentale importanza; alla trasmissione scritta delle informazioni, delle comunicazioni e delle scelte del DS i lavoratori tendono a dare un peso maggiore.							
Elementi di giudizio	*Numero complessivo annuo delle circolari e loro distribuzione nel tempo, modalità di diffusione, proprietà caratteristiche (formato, leggibilità, comprensibilità, ecc.), sovrapposizione o ridondanza*						
5	I ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale?	Si, e l'organigramma è molto chiaro e preciso	Si, anche se l'organigramma non è sempre chiaro e preciso	No, l'organigramma è sintetico e i ruoli sono poco chiari	No, non c'è alcun organigramma e ruoli e compiti sono confusi	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa sapere "chi fa che cosa" semplifica il lavoro, ne ottimizza l'esecuzione e agevola le relazioni ed i rapporti interpersonali; questo obiettivo può facilmente essere raggiunto predisponendo un organigramma per ruoli e compiti.							
Elementi di giudizio	*Modalità di creazione, aggiornamento e diffusione dell'organigramma per ruoli e compiti*						
6	Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono chiare, coerenti e precise?	Si, ognuno sa sempre cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte bisogna interpretarle	No, diverse volte sono poco precise e contraddittorie	No, sono imprecise e contraddittorie	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'organizzazione del lavoro, in particolare di contesti ad alto livello di turnover, richiede la presenza di istruzioni operative chiare e standard							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione e diffusione delle istruzioni sulle cose da fare, tempestività delle richieste (ad es. programmazione anticipata dei lavori importanti)*						
7	Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi?	Si, sia all'inizio dell'anno sia periodicamente	Si, all'inizio dell'anno, poi però a volte vengono modificati	No, vengono condivisi all'inizio dell'anno, ma poi spesso modificati	No, il sistema è quello di dare solo istruzioni, man mano che servono	**0**	

		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
A partire dalla politica scolastica che il DS intende perseguire e passando per gli obiettivi di medio-lungo termine (pluriennali) e di breve-medio termine (l'anno scolastico o il quadrimestre), le parole d'ordine sono trasparenza, condivisione e individuazione delle priorità. ***Elementi di giudizio*** *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione degli obiettivi, esplicitazione delle priorità, modalità per declinare la condivisione degli obiettivi, verifiche sull'effettuazione delle attività coerenti con gli obiettivi*							
8	Esistono momenti strutturati di incontro individuale con il DS?	Si, fa tutto il possibile	Generalmente si, giornate e orari di disponibilità formalizzati	Generalmente no	No, ascolta veramente poco e con fatica	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Ogni lavoratore che lo richieda, ha la possibilità di comunicare con il DS in modo programmato e riservato ***Elementi di giudizio*** *Modalità d'ascolto del personale (orari, tempi, luoghi, ecc.), modalità di comunicazione delle risposte*							

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**0** (su 33)

C1 – Insegnanti

C1 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	C'è coerenza e condivsione all'interno del singolo team sui criteri di valutazione dell'apprendimento e comportamento degli allievi?	Si, c'è coerenza e piena condivisione	Generalmente si, ma qualche problema può nascere	No, non sempre e i problemi emergono agli scrutini	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una parte non trascurabile dei problemi e dei possibili attriti tra colleghi, all'interno dello stesso team, nascono dal fatto di possedere opinioni anche molto diversificate rispetto alla valutazione dell'apprendimento degli allievi, specie quando si giunge alla stretta finale degli scrutini; la condivisione dei criteri di valutazione dell'apprendimento e della condotta costituisce inoltre un importante punto di forza del team nei rapporti a volte conflittuali con le famiglie e con gli stessi allievi, contribuendo non poco a migliorarli.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di valutazione, livello medio di conflittualità all'interno dei team sulla valutazione degli allievi, numerosità degli interventi mediatori del DS durante gli scrutini*						
2	I principi e i messaggi educativi sono condivisi ed applicati all'interno dei cc.d.c./team?	Si, c'è piena condivisione e applicazione	Generalmente sono condivisi ma non sempre applicati	Pur essendo condivisi sono sistematicamente disapplicati da qualcuno	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Un altro ambito che tipicamente può portare a problemi relazionali e a contrasti tra colleghi, all'interno dello stesso cc.d.c./team, riguarda le regole educative da trasmettere agli allievi, i confini del lecito a scuola, lo stile educativo (spesso molto diversificato per importanza data a certi comportamenti o per qualità del rapporto docente/discente							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, discussione e diffusione delle regole educative (anche ad allievi e famiglie), livello medio di conflittualità all'interno dei cc.d.c./team sulle regole comportamentali ed educative, numerosità degli interventi mediatori o censori del DS*						
3	Il DS valuta il ruolo educativo degli insegnanti in modo coerente ed oggettivo?	Si, sempre e oggettivamente	Si, con continuità	No, saltuariamente	No, mai	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La letteratura specifica di ambito scolastico sottolinea l'importanza del ruolo attivo del DS nel supportare le "battaglie" che, quotidianamente, gli insegnanti devono affrontare sul versante educativo, sia in classe che nel rapporto spesso difficile con le famiglie dei propri allievi; in molti casi viene evidenziato il mancato ruolo di supporto da parte del DS, quando comunque il comportamento della famiglia non è giustificato e giustificabile.							
Elementi di giudizio	*Ruolo del DS nei conflitti insegnante/famiglia o insegnante/allievo*						
4	All'interno dei cc.d.c./team c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili?	Si, c'è sempre grande sintonia e aiuto reciproco	Generalmente si, ma più facilmente sul versante didattico	No, solo tra i colleghi che hanno simpatia reciproca	No, ognuno tende a lavorare da solo e non si interessa degli altr	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La letteratura evidenzia come molti casi di sindrome di burn-out tra gli insegnanti abbiano origine dal senso di isolamento con cui affrontano il proprio rapporto con le classi o i singoli allievi difficili, sia sul versante della didattica, sia soprattutto sul versante educativo e relazionale							
Elementi di giudizio	*Formalizzazione delle situazioni difficili, modalità di collaborazione e/o sostegno tra pari, numerosità degli interventi mediatori del DS*						
5	Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare?	Si, in numero e secondo tempistiche adeguati	Si, ma in numero e secondo tempistiche non sempre adeguati	Sì, ma in numero non adeguato	Raramente e secondo temopistiche indadeguate	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Spesso gli insegnanti avvertono la sensazione di lavorare da soli e di non avere a disposizione dei momenti per il confronto; questo fattore è diventato ancora più importante da quando ha assunto un ruolo centrale la programmazione per competenze dell'intero Collegio Docenti e del c.d.c., programmazione che si fonda sulla definizione di unità di apprendimento interdisciplinari.							
Elementi di giudizio	*Modalità di organizzazione degli incontri interdisciplinari (ad es. tra chi, con quali obiettivi, con che tempi, con che strumenti/materiali di riferimento, chi conduce, ecc.), numerosità ed efficacia degli incontri interdisciplinari, modalità di diffusione e di consultazione delle programmazioni e dei materiali (individuali, di c.d.c./team, di dipartimento)*						

6	Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?	Si, condivisi e trasparenti	Generalmente si	Generalmente no, ci sono alcuni criteri ma spesso vengono disattesi	No	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La creazione delle classi iniziali rappresenta una fase delicata e fondamentale. Un'attenta valutazione del livello di partenza dei nuovi iscritti ed una corretta aggregazione degli alunni, tale da rendere le classi omogenee anche sotto il profilo della numerosità dei ragazzi con bisogni educativi speciali e/o con disabilità e/o con storie di migrazione, permettono di condurre il processo educativo e formativo degli alunni in modo più efficiente. ***Elementi di giudizio*** *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di formazione delle classi iniziali, modalità per declinare la condivisione dei criteri*							
7	Sono previste attività di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?	Si, inserite nel PTOF e coordinate da una FS	Si, inserite nel PTOF e affidate agli insegnanti più sensibili con le competenze adeguate	No, il PTOF non le prevede, ma ci sono diversi insegnanti che lo fanno	Il PTOF non le prevede e se ne occupano solo gli insegnanti che hanno il problema	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Dal punto di vista dell'insegnante tenuto a fare lezione ad una classe, la presenza di un numero elevato di allievi non italiofoni costituisce un problema, seppur circoscritto al solo ambito professionale. ***Elementi di giudizio*** *Progetti o percorsi d'accoglienza e "in itinere", verifica delle competenze linguistiche in ingresso, risorse dedicate*							
8	La comunicazione tra scuola alunni e famiglie è efficace e trasparente?	Si, le informazioni sono numerose, dettagliate e distribuite nel tempo	Si, vengono date adeguate informazioni, ma prevalentemente all'inizio dell'anno	No, se ne accenna solo in alcune occasioni	No, se ne accenna solo all'inizio dell'anno e poi basta	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
In molti casi i problemi di rapporto tra insegnante e allievi nascono dalla scarsità di informazioni che gli allievi e le famiglie ricevono sul percorso didattico che stanno affrontando (obiettivi delle singole discipline, argomenti più importanti, programmazione delle attività nel corso dell'anno, tipologia delle verifiche, criteri adottati per la loro valutazione, indicazioni per affrontare i compiti in classe, richiesta di impegno domestico ecc.. ***Elementi di giudizio*** *Tempi e modi dell'informazione alle famiglie e agli allievi*							
9	Il DS promuove l'aggiornamento degli insegnanti?	Si, con diverse iniziative efficaci e utili	Si, con alcune iniziative utili, ma non sempre condivise	No, le azioni di aggiornamento non sono rispondenti al fabbisogno dei docenti	No, non vi è alcun tipo di aggiornamento	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La crescita delle competenze professionali e la consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'offerta formativa dell'istituto sono elementi fondamentali per costruire i necessari anticorpi che permettono agli insegnanti di affrontare con maggior serenità e determinazione il proprio lavoro in aula e nel rapporto con allievi e famiglie. ***Elementi di giudizio*** *Modalità di comunicazione del fabbisogno formativo, definizione e diffusione del piano d'aggiornamento per il personale, modalità organizzative e tempistica per la realizzazione dell'aggiornamento condiviso*							
10	Sono previsti incontri di programmazione tra insegnanti di classe e insegnanti di sostegno	Si, in numero adeguato	Si, ma non tanto spesso	No, in numero non adeguato	No, mai	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il docente di sostegno è assegnato alla classe, di cui diventa pienamente contitolare, e non al singolo alunno per cui vanno programmati incontri di coordinamento e programmazione delle attività in cui viene coinvolto nella programmazione complessiva ***Se non presente l'insegnante di sostegno, indicare nelle note e segnare X nella casella 0 punti*** ***Elementi di giudizio*** *Modalità di organizzazione degli incontri, numero di progetti o percorsi dedicati al singolo alunno ed all'aula*							

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE - PUNTEGGIO PARZIALE - C1	**0** (su 42)

C2 – Amministrativi

Assenti

C3 – Ausiliari

C3 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
19	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Si, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte capitano delle cose che non si sa a chi spettano	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa, la chiarezza del proprio ruolo e di quello che compete a ciascun lavoratore all'interno di un piccolo gruppo coeso (come tutti i collaboratori dello stesso plesso) costituiscono fattori importanti per la qualità del lavoro ***Elementi di giudizio*** *Organigramma dei ruoli, delle funzioni e delle zone di pertinenza, sovrapposizioni di più incarichi*							
20	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, salvo eccezioni veramente rare	Generalmente si, ma qualche volta capita che si venga interrotti per fare altro	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Per chiunque stia svolgendo un lavoro, anche materiale, le interruzioni possono infastidire. ***Elementi di giudizio*** *Frequenza e durata delle interruzioni lunghe (ad es. durante un lavoro particolare di pulizia o di manutenzione fermarsi per portare una circolare nelle classi)*							
21	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente	No, capita spessissimo di dover fare più cose contemporaneamente	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'accavallarsi delle attività che devono essere svolte contemporaneamente induce affaticamento. ***Elementi di giudizio*** *Livello di sovrapposizione di cose da fare e frequenza dei momenti in cui ciò accade*							
22	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, all'inizio della giornata si sa sempre cosa si dovrà fare	Generalmente si, con qualche eccezione	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro	No, è una continua emergenza, inizi la giornata e può capitare di tutto	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La letteratura riferisce il potenziale stressogeno di situazioni consolidate in cui il carico di lavoro quotidiano è soggetto ad ampie ed imprevedibili escursioni. ***Elementi di giudizio*** *Ricorrenza e durata delle situazioni d'emergenza, che richiedono un sovraccarico di lavoro*							
23	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose	No, quasi mai sono coerenti, specie sui tempi e sulle priorità	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una fonte di stress può nascere dal contrasto tra le esigenze o le consegne attribuite dal DS al singolo collaboratore e quelle stabilite nel mansionigramma o impartite dal DSGA. ***Elementi di giudizio*** *Coerenza della richiesta del DS al singolo collaboratore con i compiti abituali di quest'ultimo all'interno dell'organizzazione scolastica, sovrapposizione di conferimento d'incarichi specifici tra DS e DSGA*							
24	Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego?	Si, generalmente non ci sono problemi	Generalmente si, ma ci sono anche quelle molto vecchie e faticose da gestire	Diverse volte no, alcune non hanno le istruzioni e altre sono molto vecchie	Decisamente no, le macchine e le attrezzature creano moltissimi problemi	**0**	

		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
I problemi possono nascere sia per l'utilizzo di macchine o attrezzature non adeguate (non ergonomiche, difettose, ecc.), sia per la necessità di operare con macchine complesse e delicate, di cui non si conoscono le modalità corrette d'uso. ***Elementi di giudizio*** *Funzionalità e vetustà delle macchine e delle attrezzature, assistenza tecnica, addestramento all'uso di nuove macchine e attrezzature*							
25	Il DSGA pianifica il lavoro equamente tra tutto il personale?	Si, c'è molta attenzione su questo aspetto	Generalmente si, con qualche eccezione	Non sempre, e quando succede non è ben chiaro il motivo	Spesso no, e senza motivo plausibile	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Uno degli aspetti cui il personale ausiliario che opera nello stesso edificio dedica maggiore attenzione è l'equa ripartizione dei compiti, specie quelli pesanti e maggiormente rischiosi (pulizia straordinaria delle plafoniere o delle veneziane, deceratura dei pavimenti, spostamento di grandi quantità di arredi, ecc.) ***Elementi di giudizio*** *Frequenza o ricorrenza di evidenti e ingiustificate diverse ripartizioni di incarichi o compiti tra i vari collaboratori*							

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO – PUNTEGGIO PARZIALE - C3	**0** (su 33)

C4 – Tecnici

Assenti

C5 – Coordinatori

Assenti

Risultati

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : INSEGNANTI

AREA	RISULTATO	Rischio Non Rilevante		Rischio Medio		Rischio Alto	
Griglia di raccolta dati oggettivi	0	0	29	30	58	59	116
		0		10		20	
A – Ambiente di lavoro	1						
B – Contesto del lavoro	0						
C1 – Insegnanti – Contenuto del lavoro	0						
Totale	**1**	**0**	**31**	**32**	**63**	**64**	**125**

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

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : AUSILIARI

AREA	RISULTATO	Rischio Non Rilevante		Rischio Medio		Rischio Alto	
Griglia di raccolta dati oggettivi	0	0	29	30	58	59	116
		0		10		20	
A – Ambiente di lavoro	1						
B – Contesto del lavoro	0						
C3 – Ausiliari – Contenuto del lavoro	0						
Totale	**1**	**0**	**29**	**30**	**58**	**59**	**116**

Punteggio finale	Livello di rischio	RISULTATO	Esito finale e azioni da mettere in atto
≤ 29	**Non Rilevante**	**X**	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni 2 aa.ss. ed effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative.
Tra 30 e 58	**Medio**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare gli interventi correttivi rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 2 aa.ss
> 58	**Alto**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che determinano la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare interventi correttivi immediati rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio medio e alto e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) al più dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 a.s.

14. **VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA PRIMARIA DE AMICIS**

Intestazione

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

SCUOLA	DE AMICIS
TIPOLOGIA	PRIMARIA
INDIRIZZO	Via Tevere, 4 Montecatini Terme
PROVINCIA	PISTOIA

N° Totale Studenti	197
N° Totale Studenti Stranieri	145
N° Totale Studenti disabili certificati	25
N° Totale Studenti con bisogni educativi specifici	10

GRUPPO DI VALUTAZIONE

COGNOME	NOME	RUOLO
TOMMEI	ROBERTA	DS
CAPO	SILVIA	DSGA
MARENGO	SILVIA	RSPP
GIACHETTI	GIULIA	ASPP
PASTACALDI	LUCA	MEDICO COMPETENTE
RUGGIERO	RAFFAELA	RLS
CAMPIONI	ELISABETTA	FS SICUREZZA
ANCONA	ROSANNA	COORD. DI PLESSO
DI NAPOLI	CLAUDIA	COLL. SCOLASTICO

Inserimento dati

Dato Anno Scolastico di rifermento	Valore Insegnanti	Valore Personale ATA
N° Totale lavoratori per sede/plesso	41	5
N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0	0
N° Totale di lavoratori Entrati	16	5
N° Totale di lavoratori Usciti	16	5
N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plassi scolastici	0	0
N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamente d'Istituto da parte degl alunni		

	AA.SS 2022/2023	AA.SS 2023/2024	AA.SS 2024/2025
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	38	41	41
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	5	5	5
Numero infortuni **INSEGNANTI**	0	0	0
Numero infortuni **PERSONALE ATA**	0	1	0
Numero ore perse dal lavoro a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	0	0	0
Numero ore di lavoro da contratto a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	58	58	58
N. di giorni di assenza per malattia **INSEGNANTI**	182	141	173
N. di giorni di assenza per malattia **PERSONALE ATA**	36	62	209
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0	0	0
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0	0	0

	N° 1 o 2 plessi assegnati	N° 3 o 4 plessi assegnati	N° 5 plessi assegnati	N° > 5 plessi assegnati
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	41	0	0	0
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	5	0	0	0

Griglia dati oggettivi

GRIGLIA DATI OGGETTIVI

	Indicatore	INSEGNANTI	PERSONALE ATA
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0,0%	0,0%
2	% Rotazione del personale (Entrati/Usciti)	78,0%	200,0%
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	0,0%	0,0%
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	0,0%	0,0%
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0,0%	0,0%
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	0,0%	0,0%

	Indicatore	Media ultimi 3 anni	Ultimo anno
7	Indici infortunistici **INSEGNANTI**	0,0%	0,0%
	Indici infortunistici **Personale ATA**	6,7%	0,0%
8	% Assenze dal lavoro	0,0%	0,0%
9	% assenze per malattia **INSEGNANTI**	413,3%	422,0%
	% assenze per malattia **PERSONALE ATA**	2046,7%	4180,0%
10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0,0%	0,0%
	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0,0%	0,0%

		+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi
11	N° lavoratore **INSEGNANTI**	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	N° lavoratore **PERSONALE ATA**	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%

N°	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione Ottimale	Situazione di Allerta	Situazione di Allarme	PUNTEGGIO	NOTE
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Si tratta degli invii alla Commissione istituita dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in base all'art. 3, comma 3, del D.M. 12/2/2004 ("Criteri organizzativi dell'assegnazione delle domande agli organismi di accertamento sanitario …") e all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. Il GV considererà le situazioni per le quali è stata avviata la pratica nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
2	% Rotazione del personale (Usciti/Entrati)	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 20% di casi (1)	> 20% di casi (1)	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
L'indicatore descrive il fenomeno del turnover e misura i movimenti effettuati dai lavoratori in termini di entrata e uscita, anche nel caso in cui uno stesso lavoratore dovesse assentarsi e rientrare [ad esempio: personale comandato] nell'arco dello stesso anno. Numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nell'a.s. di riferimento per l'indagine Denominatore: è dato dal numero di lavoratori complessivo del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)							
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X				

		Personale ATA	Nessun caso 0 Punti **X**	≤ 10% di casi (2) 2 Punti	> 10% di casi (2) 4 Punti	0	
Il GV considererà solo le richieste pervenute per iscritto al DS nell'a.s. di riferimento per l'indagine (anche se non esaudite). *In riferimento al personale ATA si includono anche gli spostamenti per cambio attività/mansione*							
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	**INSEGNANTI**	Nessun caso 0 Punti **X**	≤ 10% di casi (1) 3 Punti	> 10% di casi (1) 6 Punti	0	
		Personale ATA	Nessun caso 0 Punti **X**	≤ 10% di casi (2) 3 Punti	> 10% di casi (2) 6 Punti	0	
Il GV considererà solo gli esposti e le segnalazioni debitamente documentati (cioè scritti ed autentici, anche se non protocollati), conservati agli atti, fatti pervenire o consegnati a mano al DS, al DSGA o al RLS. *La presenza di esposti provenienti dall'interno e/o dall'esterno costituisce un fattore di pressione indipendentemente dal contenuto segnalato.* *Le informazioni da vagliare sono quelle relative all'a.s. di riferimento per l'indagine*							
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	**INSEGNANTI**	Nessun caso 0 Punti **X**	≤ 10% di casi (1) 3 Punti	> 10% di casi (1) 6 Punti	0	
		Personale ATA	Nessun caso 0 Punti **X**	≤ 10% di casi (2) 3 Punti	> 10% di casi (2) 6 Punti	0	
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	**INSEGNANTI**	Nessun caso 0 Punti **X**	≤ 10% di casi (1) 3 Punti	> 10% di casi (1) 6 Punti	0	
		Personale ATA	Nessun caso 0 Punti **X**	≤ 10% di casi (2) 3 Punti	> 10% di casi (2) 6 Punti	0	
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
7	Indici infortunistici (3)	**INSEGNANTI**	Diminuito 0 Punti **X**	Inalterato 3 Punti	Aumentato 6 Punti	0	
		Personale ATA	Diminuito 0 Punti **X**	Inalterato 3 Punti	Aumentato 6 Punti	0	
Il GV calcolerà un indice infortunistico semplificato, desumibile dal Registro Infortuni o da altro strumento di monitoraggio adottato nella scuola, suddividendo il personale in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi.							

1) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti della sede/plesso
2) Percentuale calcolata sul totale del personale ATA della sede/plesso
3) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: la scuola ha 0 infortuni negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato"

8	% Assenza dal lavoro	**UNICA**	Diminuito 0 Punti **X**	Inalterato 3 Punti	Aumentato 6 Punti	0	
I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola. Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi *Assenze dal lavoro da considerare: es. malattia figlio, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, etc.* *Non sono da considerare assenze quelle previste per lo sviluppo delle competenze (es. formazione), quelle legate ad agitazioni di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate, quelle relative alla maternità e all'allattamento.* *Numeratore: è dato dal numero totale di ore lavorative perse dai lavoratori nell'intervallo di tempo considerato.* *Denominatore: è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori*							
9	% Assenze per malattia	**INSEGNANTI**	Diminuito 0 Punti	Inalterato 3 Punti	Aumentato 6 Punti	6	

					X		
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		

I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola, e verranno aggreganti in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi.

Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.
Numeratore: è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA) nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)

10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore (4)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				

Il GV considererà le visite effettuate nel corso degli ultimi 3 aa.ss. conclusi.
4) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: nella scuola non ci sono state visite dal MC su richiesta dei lavoratori negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato". Porre la X sulla casella "Diminuito" se la scuola non ha il MC

11	Il numero di plessi in cui si esolcia il servizio (Valore dell'anno di valutazione)	**INSEGNANTI**	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0	
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X					
		Personale ATA	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0	
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X					

Il GV verifica in quante strutture è impegnato il personale considerando lo spostamento una condizione progressivamente più stressante perché richiede tempo di percorrenza e adattamento a strutture e gruppi differenti di colleghi

Dividere il numero di lavoratori incaricato su 1 o 2 plessi, 3 o 4 plessi, 5 plessi, > di 5 plessi e dividerlo per il numero di lavoratori totali

PUNTEGGIO TOTALE	**24**
CONVERSIONE DEL PUNTEGGIO	**0**

Rischio Non Rilevante	**Medio**	**Alto**
X		

A – Ambiente di lavoro

A – AREA AMBIENTE DI LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria e presenza di sostanze inquinanti) di tutti gli ambienti è adeguato?	Si, ovunque e in ogni stagione	Si, ma non ovunque e non sempre	No, in diversi ambienti e spesso	No, in quasi tutti gli ambienti e quasi sempre	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il microclima dell'ambiente di lavoro è ritenuto uno degli elementi più importanti tra quelli che caratterizzano il benessere lavorativo e, specie negli ambienti promiscui e nel lavoro intellettuale, l'elemento cui senz'altro i lavoratori sono più sensibili ed attenti. ***Elementi di giudizio*** *Valori microclimatici raggiunti nelle situazioni estreme (estate e inverno), frequenza di situazioni di disagio, concomitanza di situazioni negative (ad es. cattive situazioni microclimatiche e affollamento degli ambienti)*							
2	L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	Si, sempre	Si, ma non dappertutto	In molti ambienti no, anche di sera	Quasi ovunque no, anche di sera	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'illuminazione di un posto di lavoro è data dalla somma di quella naturale, proveniente dalle finestre, e di quella artificiale, sia generale (lampade a soffitto) che localizzata (lampade da tavolo, illuminazione dei punti di lavoro, ecc.). L'illuminazione troppo bassa produce affaticamento visivo, quella troppo alta (compreso il riverbero del sole sugli occhi) produce fastidio, distrazione e rischio di infortunio. ***Elementi di giudizio*** *Valori d'illuminamento, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*						
3	C'è riverbero (rimbombo) nelle aule, negli altri ambienti in cui si fa lezione (palestra, laboratorio), negli uffici, in mensa?	No, anche se gli ambienti sono vuoti	No, ma solo negli ambienti pieni	Si, in tutti gli ambienti, ma solo se sono vuoti	Si, in tutti gli ambienti, anche se pieni	0	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Si dice riverbero (o rimbombo) il fenomeno della persistenza prolungata del suono in un ambiente chiuso, prima che questo venga totalmente assorbito. Il riverbero eccessivo è una delle caratteristiche ambientali più dannose ed irritanti per chi deve parlare, perché lo costringe ad alzare il tono della voce, e, contemporaneamente, è uno dei fattori che ostacola di più la trasmissione dei messaggi verbali. ***Elementi di giudizio*** *Valori del riverbero, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*							
4	Sono presenti attrezzature/strumenti (pc, lim, fotocopiatrici, stampanti..) adeguati e sufficienti per lo svolgimento del proprio lavoro?	Si	Sufficienti ma non sempre adeguati	Adeguati ma non sufficienti	Ne adeguati ne sufficienti	0	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati ***Elementi di giudizio*** *Disponibilità di strumenti di lavoro funzionanti ed adeguati all'attività assegnata*							
5	Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	Si, sempre	Si, ma non sempre	Spesso no	Quasi sempre no	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La carenza di decoro, di pulizia e di igiene delle aule e degli ambienti scolastici in genere viene vissuta con fastidio e con il timore (sebbene il più delle volte infondato) di infezioni e malattie. ***Elementi di giudizio*** *Frequenza e accuratezza delle pulizie, regole per la tenuta degli ambienti e degli spazi, efficacia della raccolta differenziata*							
6	Gli spazi esterni (cortile, parco giochi, ecc.) sono sufficienti e adeguati allo scopo?	Si	Si, abbastanza	Non del tutto	Decisamente no	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La carenza o l'inadeguatezza degli spazi esterni destinati ai momenti di svago (ricreazione, pausa pranzo, ecc.) o ad attività ludico-motorie (strutturate e non) è un elemento negativo avvertito soprattutto nelle scuole del I° ciclo, ma può costituire un problema anche per la gestione delle pause degli studenti delle superiori. ***Elementi di giudizio*** *Dimensioni e caratteristiche (in relazione al numero di allievi), conduzione quotidiana, manutenzione e mantenimento degli spazi e delle attrezzature*							
7	La sede scolastica è facilmente raggiungibile dal personale (in auto o con altri mezzi) e dotata di parcheggio?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Le difficoltà per raggiungere rapidamente e senza intoppi il proprio luogo di lavoro, specie in auto e nelle prime ore del giorno, costituiscono un fattore stressogeno particolarmente avvertito da tutti i lavoratori; anche le difficoltà di parcheggio o la distanza tra il parcheggio e l'ingresso della scuola rappresentano fattori negativi. ***Elementi di giudizio*** *Localizzazione della sede, servizi pubblici di trasporto, spazi di parcheggio, viabilità interna delle aree di pertinenza, rampe e scale d'accesso, ascensori*							

8	Gli ambienti sono strutturati tenendo conto dell'accessibilità per i disabili?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Una scuola per essere accessibile deve garantire agli alunni, e a tutto il personale scolastico, di poter usufruire dei servizi, delle prestazioni e delle opportunità che essa offre							
Elementi di giudizio	*Disponibilità di ascensore, servoscala interno, bagni non a norma, segnalazioni visive per studenti con sordità o ipoacusia, mappe a rilievo e percorsi tattili per gli alunni con cecità o ipovisione*						

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**0** (su 30)

B – Contesto del lavoro

B – AREA CONTESTO DEL LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il regolamento d'istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico e l'utenza (alunni e famiglie)?	Si, viene tenuto sempre presente da tutti	Generalmente si, ma a volte qualcuno non lo applica	No, c'è chi lo applica e chi no	No, quasi nessuno se ne ricorda	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una delle principali fonti di disagio lavorativo, evidenziata anche nei focus e nelle interviste effettuate sul tema, è legata alla distanza tra le regole scritte e condivise e i comportamenti reali che vengono praticati, in particolare quando l'impressione che ne trae il lavoratore è che le regole siano state scritte solo per assolvere ad un obbligo formale.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione del regolamento, evidenze e informazioni sul rispetto del regolamento da tutte le componenti scolastiche e dagli allievi*						
2	I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?	Si, sono condivisi e, quando possibile, rispettati	Si, sono condivisi, ma per vari motivi non sempre rispettati	No, sono condivisi solo in linea teorica	No, non sono condivisi ne rispettati	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il gruppo classe costituisce, per ogni insegnante, l'oggetto prioritario del proprio lavoro e la parte preponderante del proprio impegno, in termini sia fisici che psicologici; logico quindi che l'insegnante attribuisca a questo aspetto una particolare valenza.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di assegnazione degli insegnanti alle classi, modalità per declinare la condivisione dei criteri (Collegio Docenti, Dipartimenti, cc.d.c./team, ecc.)*						
3	L'organizzazione dell'orario di lavoro del personale, prevede una rotazione tale da facilitare chi lavora su più plessi?	Si, sempre	Generalmente si	Spesso no	No, non è consuetudine neanche avanzarle	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La programmazione dell'orario di lavoro tiene conto delle esigenze del personale, a partire da che opera su più plessi							
Elementi di giudizio	*Raccolta delle richieste, limiti e/o vincoli alle richieste (es. limitazioni), organizzazione del lavoro a rotazione*						
4	Le circolari emesse dal DS sono adeguate?	Si, sono chiare e puntuali	Si, sono chiare, anche se a volte risultano troppo numerose	No, a volte sono poco chiare o carenti di informazioni	No, spesso mancano informazioni o non sono chiare	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Le circolari costituiscono uno strumento informativo interno di fondamentale importanza; alla trasmissione scritta delle informazioni, delle comunicazioni e delle scelte del DS i lavoratori tendono a dare un peso maggiore.							
Elementi di giudizio	*Numero complessivo annuo delle circolari e loro distribuzione nel tempo, modalità di diffusione, proprietà caratteristiche (formato, leggibilità, comprensibilità, ecc.), sovrapposizione o ridondanza*						
5	I ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale?	Si, e l'organigramma è molto chiaro e preciso	Si, anche se l'organigramma non è sempre chiaro e preciso	No, l'organigramma è sintetico e i ruoli sono poco chiari	No, non c'è alcun organigramma e ruoli e compiti sono confusi	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa sapere "chi fa che cosa" semplifica il lavoro, ne ottimizza l'esecuzione e agevola le relazioni ed i rapporti interpersonali; questo obiettivo può facilmente essere raggiunto predisponendo un organigramma per ruoli e compiti.							
Elementi di giudizio	*Modalità di creazione, aggiornamento e diffusione dell'organigramma per ruoli e compiti*						
6	Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono chiare, coerenti e precise?	Si, ognuno sa sempre cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte bisogna interpretarle	No, diverse volte sono poco precise e contraddittorie	No, sono imprecise e contraddittorie	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'organizzazione del lavoro, in particolare di contesti ad alto livello di turnover, richiede la presenza di istruzioni operative chiare e standard							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione e diffusione delle istruzioni sulle cose da fare, tempestività delle richieste (ad es. programmazione anticipata dei lavori importanti)*						
7	Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi?	Si, sia all'inizio dell'anno sia periodicamente	Si, all'inizio dell'anno, poi però a volte vengono modificati	No, vengono condivisi all'inizio dell'anno, ma poi spesso modificati	No, il sistema è quello di dare solo istruzioni, man mano che servono	**0**	

		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
A partire dalla politica scolastica che il DS intende perseguire e passando per gli obiettivi di medio-lungo termine (pluriennali) e di breve-medio termine (l'anno scolastico o il quadrimestre), le parole d'ordine sono trasparenza, condivisione e individuazione delle priorità. ***Elementi di giudizio*** *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione degli obiettivi, esplicitazione delle priorità, modalità per declinare la condivisione degli obiettivi, verifiche sull'effettuazione delle attività coerenti con gli obiettivi*							
8	Esistono momenti strutturati di incontro individuale con il DS?	Si, fa tutto il possibile	Generalmente si, giornate e orari di disponibilità formalizzati	Generalmente no	No, ascolta veramente poco e con fatica	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Ogni lavoratore che lo richieda, ha la possibilità di comunicare con il DS in modo programmato e riservato ***Elementi di giudizio*** *Modalità d'ascolto del personale (orari, tempi, luoghi, ecc.), modalità di comunicazione delle risposte*							

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**0** (su 33)

C1 – Insegnanti

C1 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	C'è coerenza e condivsione all'interno del singolo team sui criteri di valutazione dell'apprendimento e comportamento degli allievi?	Si, c'è coerenza e piena condivisione	Generalmente si, ma qualche problema può nascere	No, non sempre e i problemi emergono agli scrutini	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una parte non trascurabile dei problemi e dei possibili attriti tra colleghi, all'interno dello stesso team, nascono dal fatto di possedere opinioni anche molto diversificate rispetto alla valutazione dell'apprendimento degli allievi, specie quando si giunge alla stretta finale degli scrutini; la condivisione dei criteri di valutazione dell'apprendimento e della condotta costituisce inoltre un importante punto di forza del team nei rapporti a volte conflittuali con le famiglie e con gli stessi allievi, contribuendo non poco a migliorarli.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di valutazione, livello medio di conflittualità all'interno dei team sulla valutazione degli allievi, numerosità degli interventi mediatori del DS durante gli scrutini*						
2	I principi e i messaggi educativi sono condivisi ed applicati all'interno dei cc.d.c./team?	Si, c'è piena condivisione e applicazione	Generalmente sono condivisi ma non sempre applicati	Pur essendo condivisi sono sistematicamente disapplicati da qualcuno	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Un altro ambito che tipicamente può portare a problemi relazionali e a contrasti tra colleghi, all'interno dello stesso cc.d.c./team, riguarda le regole educative da trasmettere agli allievi, i confini del lecito a scuola, lo stile educativo (spesso molto diversificato per importanza data a certi comportamenti o per qualità del rapporto docente/discente							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, discussione e diffusione delle regole educative (anche ad allievi e famiglie), livello medio di conflittualità all'interno dei cc.d.c./team sulle regole comportamentali ed educative, numerosità degli interventi mediatori o censori del DS*						
3	Il DS valuta il ruolo educativo degli insegnanti in modo coerente ed oggettivo?	Si, sempre e oggettivamente	Si, con continuità	No, saltuariamente	No, mai	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La letteratura specifica di ambito scolastico sottolinea l'importanza del ruolo attivo del DS nel supportare le "battaglie" che, quotidianamente, gli insegnanti devono affrontare sul versante educativo, sia in classe che nel rapporto spesso difficile con le famiglie dei propri allievi; in molti casi viene evidenziato il mancato ruolo di supporto da parte del DS, quando comunque il comportamento della famiglia non è giustificato e giustificabile.							
Elementi di giudizio	*Ruolo del DS nei conflitti insegnante/famiglia o insegnante/allievo*						
4	All'interno dei cc.d.c./team c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili?	Si, c'è sempre grande sintonia e aiuto reciproco	Generalmente si, ma più facilmente sul versante didattico	No, solo tra i colleghi che hanno simpatia reciproca	No, ognuno tende a lavorare da solo e non si interessa degli altr	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La letteratura evidenzia come molti casi di sindrome di burn-out tra gli insegnanti abbiano origine dal senso di isolamento con cui affrontano il proprio rapporto con le classi o i singoli allievi difficili, sia sul versante della didattica, sia soprattutto sul versante educativo e relazionale							
Elementi di giudizio	*Formalizzazione delle situazioni difficili, modalità di collaborazione e/o sostegno tra pari, numerosità degli interventi mediatori del DS*						
5	Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare?	Si, in numero e secondo tempistiche adeguati	Si, ma in numero e secondo tempistiche non sempre adeguati	Sì, ma in numero non adeguato	Raramente e secondo temopistiche indadeguate	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Spesso gli insegnanti avvertono la sensazione di lavorare da soli e di non avere a disposizione dei momenti per il confronto; questo fattore è diventato ancora più importante da quando ha assunto un ruolo centrale la programmazione per competenze dell'intero Collegio Docenti e del c.d.c., programmazione che si fonda sulla definizione di unità di apprendimento interdisciplinari.							
Elementi di giudizio	*Modalità di organizzazione degli incontri interdisciplinari (ad es. tra chi, con quali obiettivi, con che tempi, con che strumenti/materiali di riferimento, chi conduce, ecc.), numerosità ed efficacia degli incontri interdisciplinari, modalità di diffusione e di consultazione delle programmazioni e dei materiali (individuali, di c.d.c./team, di dipartimento)*						
6	Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?	Si, condivisi e trasparenti	Generalmente si	Generalmente no, ci sono alcuni criteri ma spesso vengono disattesi	No	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		

		X					

La creazione delle classi iniziali rappresenta una fase delicata e fondamentale. Un'attenta valutazione del livello di partenza dei nuovi iscritti ed una corretta aggregazione degli alunni, tale da rendere le classi omogenee anche sotto il profilo della numerosità dei ragazzi con bisogni educativi speciali e/o con disabilità e/o con storie di migrazione, permettono di condurre il processo educativo e formativo degli alunni in modo più efficiente.

Elementi di giudizio *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di formazione delle classi iniziali, modalità per declinare la condivisione dei criteri*

7	Sono previste attività di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?	Si, inserite nel PTOF e coordinate da una FS	Si, inserite nel PTOF e affidate agli insegnanti più sensibili con le competenze adeguate	No, il PTOF non le prevede, ma ci sono diversi insegnanti che lo fanno	Il PTOF non le prevede e se ne occupano solo gli insegnanti che hanno il problema	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

Dal punto di vista dell'insegnante tenuto a fare lezione ad una classe, la presenza di un numero elevato di allievi non italiofoni costituisce un problema, seppur circoscritto al solo ambito professionale.

Elementi di giudizio *Progetti o percorsi d'accoglienza e "in itinere", verifica delle competenze linguistiche in ingresso, risorse dedicate*

8	La comunicazione tra scuola alunni e famiglie è efficace e trasparente?	Si, le informazioni sono numerose, dettagliate e distribuite nel tempo	Si, vengono date adeguate informazioni, ma prevalentemente all'inizio dell'anno	No, se ne accenna solo in alcune occasioni	No, se ne accenna solo all'inizio dell'anno e poi basta	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

In molti casi i problemi di rapporto tra insegnante e allievi nascono dalla scarsità di informazioni che gli allievi e le famiglie ricevono sul percorso didattico che stanno affrontando (obiettivi delle singole discipline, argomenti più importanti, programmazione delle attività nel corso dell'anno, tipologia delle verifiche, criteri adottati per la loro valutazione, indicazioni per affrontare i compiti in classe, richiesta di impegno domestico ecc..

Elementi di giudizio *Tempi e modi dell'informazione alle famiglie e agli allievi*

9	Il DS promuove l'aggiornamento degli insegnanti?	Si, con diverse iniziative efficaci e utili	Si, con alcune iniziative utili, ma non sempre condivise	No, le azioni di aggiornamento non sono rispondenti al fabbisogno dei docenti	No, non vi è alcun tipo di aggiornamento	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

La crescita delle competenze professionali e la consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'offerta formativa dell'istituto sono elementi fondamentali per costruire i necessari anticorpi che permettono agli insegnanti di affrontare con maggior serenità e determinazione il proprio lavoro in aula e nel rapporto con allievi e famiglie.

Elementi di giudizio *Modalità di comunicazione del fabbisogno formativo, definizione e diffusione del piano d'aggiornamento per il personale, modalità organizzative e tempistica per la realizzazione dell'aggiornamento condiviso*

10	Sono previsti incontri di programmazione tra insegnanti di classe e insegnanti di sostegno	Si, in numero adeguato	Si, ma non tanto spesso	No, in numero non adeguato	No, mai	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

Il docente di sostegno è assegnato alla classe, di cui diventa pienamente contitolare, e non al singolo alunno per cui vanno programmati incontri di coordinamento e programmazione delle attività in cui viene coinvolto nella programmazione complessiva

Se non presente l'insegnante di sostegno, indicare nelle note e segnare X nella casella 0 punti

Elementi di giudizio *Modalità di organizzazione degli incontri, numero di progetti o percorsi dedicati al singolo alunno ed all'aula*

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE - PUNTEGGIO PARZIALE - C1	**0** (su 42)

C2 – Amministrativi

Assenti

C3 – Ausiliari

C3 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
19	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Si, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte capitano delle cose che non si sa a chi spettano	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa, la chiarezza del proprio ruolo e di quello che compete a ciascun lavoratore all'interno di un piccolo gruppo coeso (come tutti i collaboratori dello stesso plesso) costituiscono fattori importanti per la qualità del lavoro ***Elementi di giudizio*** *Organigramma dei ruoli, delle funzioni e delle zone di pertinenza, sovrapposizioni di più incarichi*							
20	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, salvo eccezioni veramente rare	Generalmente si, ma qualche volta capita che si venga interrotti per fare altro	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Per chiunque stia svolgendo un lavoro, anche materiale, le interruzioni possono infastidire. ***Elementi di giudizio*** *Frequenza e durata delle interruzioni lunghe (ad es. durante un lavoro particolare di pulizia o di manutenzione fermarsi per portare una circolare nelle classi)*							
21	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente	No, capita spessissimo di dover fare più cose contemporaneamente	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'accavallarsi delle attività che devono essere svolte contemporaneamente induce affaticamento. ***Elementi di giudizio*** *Livello di sovrapposizione di cose da fare e frequenza dei momenti in cui ciò accade*							
22	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, all'inizio della giornata si sa sempre cosa si dovrà fare	Generalmente si, con qualche eccezione	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro	No, è una continua emergenza, inizi la giornata e può capitare di tutto	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La letteratura riferisce il potenziale stressogeno di situazioni consolidate in cui il carico di lavoro quotidiano è soggetto ad ampie ed imprevedibili escursioni. ***Elementi di giudizio*** *Ricorrenza e durata delle situazioni d'emergenza, che richiedono un sovraccarico di lavoro*							
23	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose	No, quasi mai sono coerenti, specie sui tempi e sulle priorità	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una fonte di stress può nascere dal contrasto tra le esigenze o le consegne attribuite dal DS al singolo collaboratore e quelle stabilite nel mansionigramma o impartite dal DSGA. ***Elementi di giudizio*** *Coerenza della richiesta del DS al singolo collaboratore con i compiti abituali di quest'ultimo all'interno dell'organizzazione scolastica, sovrapposizione di conferimento d'incarichi specifici tra DS e DSGA*							
24	Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego?	Si, generalmente non ci sono problemi	Generalmente si, ma ci sono anche quelle molto vecchie e faticose da gestire	Diverse volte no, alcune non hanno le istruzioni e altre sono molto vecchie	Decisamente no, le macchine e le attrezzature creano moltissimi problemi	**0**	

		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
I problemi possono nascere sia per l'utilizzo di macchine o attrezzature non adeguate (non ergonomiche, difettose, ecc.), sia per la necessità di operare con macchine complesse e delicate, di cui non si conoscono le modalità corrette d'uso. ***Elementi di giudizio*** *Funzionalità e vetustà delle macchine e delle attrezzature, assistenza tecnica, addestramento all'uso di nuove macchine e attrezzature*							
25	Il DSGA pianifica il lavoro equamente tra tutto il personale?	Si, c'è molta attenzione su questo aspetto	Generalmente si, con qualche eccezione	Non sempre, e quando succede non è ben chiaro il motivo	Spesso no, e senza motivo plausibile	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Uno degli aspetti cui il personale ausiliario che opera nello stesso edificio dedica maggiore attenzione è l'equa ripartizione dei compiti, specie quelli pesanti e maggiormente rischiosi (pulizia straordinaria delle plafoniere o delle veneziane, deceratura dei pavimenti, spostamento di grandi quantità di arredi, ecc.) ***Elementi di giudizio*** *Frequenza o ricorrenza di evidenti e ingiustificate diverse ripartizioni di incarichi o compiti tra i vari collaboratori*							

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO – PUNTEGGIO PARZIALE - C3	**0** (su 33)

C4 – Tecnici

Assenti

C5 – Coordinatori

Assenti

Risultati

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : INSEGNANTI

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

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

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : AUSILIARI

AREA	RISULTATO	Rischio Non Rilevante		Rischio Medio		Rischio Alto	
Griglia di raccolta dati oggettivi	0	0	29	30	58	59	116
		0		10		20	
A – Ambiente di lavoro	0						
B – Contesto del lavoro	0						
C3 – Ausiliari – Contenuto del lavoro	0						
Totale	**0**	**0**	**29**	**30**	**58**	**59**	**116**

Punteggio finale	Livello di rischio	RISULTATO	Esito finale e azioni da mettere in atto
≤ 29	**Non Rilevante**	**X**	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni 2 aa.ss. ed effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative.
Tra 30 e 58	**Medio**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare gli interventi correttivi rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 2 aa.ss
> 58	**Alto**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che determinano la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare interventi correttivi immediati rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio medio e alto e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) al più dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 a.s.

15. **VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA PRIMARIA FUCINI**

Intestazione

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

SCUOLA	FUCINI
TIPOLOGIA	PRIMARIA
INDIRIZZO	Via Sano Montecatini Terme
PROVINCIA	PISTOIA

N° Totale Studenti	59
N° Totale Studenti Stranieri	31
N° Totale Studenti disabili certificati	1
N° Totale Studenti con bisogni educativi specifici	3

GRUPPO DI VALUTAZIONE

COGNOME	NOME	RUOLO
TOMMEI	ROBERTA	DS
CAPO	SILVIA	DSGA
MARENGO	SILVIA	RSPP
GIACHETTI	GIULIA	ASPP
PASTACALDI	LUCA	MEDICO COMPETENTE
RUGGIERO	RAFFAELA	RLS
CAMPIONI	ELISABETTA	FS SICUREZZA
PERONE	GEPPINA	COORD. DI PLESSO
BALLATI	NORMA	COLL. SCOLASTICO

Inserimento dati

DATI OGGETTIVI

Dato Anno Scolastico di rifermento	Valore Insegnanti	Valore Personale ATA
N° Totale lavoratori per sede/plesso	8	2
N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0	0
N° Totale di lavoratori Entrati	2	0
N° Totale di lavoratori Usciti	2	0
N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plassi scolastici	0	0
N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamente d'Istituto da parte degl alunni		

	AA.SS 2022/2023	AA.SS 2023/2024	AA.SS 2024/2025
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	8	8	8
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	2	2	2
Numero infortuni **INSEGNANTI**	0	0	0
Numero infortuni **PERSONALE ATA**	0	0	0
Numero ore perse dal lavoro a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	0	0	0
Numero ore di lavoro da contratto a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	58	58	58
N. di giorni di assenza per malattia **INSEGNANTI**	31	14	7
N. di giorni di assenza per malattia **PERSONALE ATA**	23	51	4
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0	0	0
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0	0	0

	N° 1 o 2 plessi assegnati	N° 3 o 4 plessi assegnati	N° 5 plessi assegnati	N° > 5 plessi assegnati
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	8	0	0	0
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	2	0	0	0

Griglia dati oggettivi

GRIGLIA DATI OGGETTIVI

	Indicatore	INSEGNANTI	PERSONALE ATA
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0,0%	0,0%
2	% Rotazione del personale (Entrati/Usciti)	50,0%	0,0%
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	0,0%	0,0%
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	0,0%	0,0%
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0,0%	0,0%
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	0,0%	0,0%

	Indicatore	Media ultimi 3 anni	Ultimo anno
7	Indici infortunistici **INSEGNANTI**	0,0%	0,0%
	Indici infortunistici **Personale ATA**	0,0%	0,0%
8	% Assenze dal lavoro	0,0%	0,0%
9	% assenze per malattia **INSEGNANTI**	216,7%	87,5%
	% assenze per malattia **PERSONALE ATA**	1300,0%	200,0%
10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0,0%	0,0%
	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0,0%	0,0%

		+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi
11	N° lavoratore **INSEGNANTI**	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	N° lavoratore **PERSONALE ATA**	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%

N°	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione Ottimale	Situazione di Allerta	Situazione di Allarme	PUNTEGGIO	NOTE
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
	Si tratta degli invii alla Commissione istituita dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in base all'art. 3, comma 3, del D.M. 12/2/2004 ("Criteri organizzativi dell'assegnazione delle domande agli organismi di accertamento sanitario …") e all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. *Il GV considererà le situazioni per le quali è stata avviata la pratica nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.*						
2	% Rotazione del personale (Usciti/Entrati)	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 20% di casi (1)	> 20% di casi (1)	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
	L'indicatore descrive il fenomeno del turnover e misura i movimenti effettuati dai lavoratori in termini di entrata e uscita, anche nel caso in cui uno stesso lavoratore dovesse assentarsi e rientrare [ad esempio: personale comandato] nell'arco dello stesso anno. *Numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nell'a.s. di riferimento per l'indagine* *Denominatore: è dato dal numero di lavoratori complessivo del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)*						
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	2 Punti	3 Punti		

			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	2 Punti	4 Punti		
			X				
Il GV considererà solo le richieste pervenute per iscritto al DS nell'a.s. di riferimento per l'indagine (anche se non esaudite). *In riferimento al personale ATA si includono anche gli spostamenti per cambio attività/mansione*							
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà solo gli esposti e le segnalazioni debitamente documentati (cioè scritti ed autentici, anche se non protocollati), conservati agli atti, fatti pervenire o consegnati a mano al DS, al DSGA o al RLS. *La presenza di esposti provenienti dall'interno e/o dall'esterno costituisce un fattore di pressione indipendentemente dal contenuto segnalato.* *Le informazioni da vagliare sono quelle relative all'a.s. di riferimento per l'indagine*							
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
7	Indici infortunistici (3)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV calcolerà un indice infortunistico semplificato, desumibile dal Registro Infortuni o da altro strumento di monitoraggio adottato nella scuola, suddividendo il personale in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi.							

1) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti della sede/plesso
2) Percentuale calcolata sul totale del personale ATA della sede/plesso
3) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: la scuola ha 0 infortuni negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato"

8	% Assenza dal lavoro	**UNICA**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola. Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi *Assenze dal lavoro da considerare: es. malattia figlio, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, etc.* *Non sono da considerare assenze quelle previste per lo sviluppo delle competenze (es. formazione), quelle legate ad agitazioni di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate, quelle relative alla maternità e all'allattamento.* *Numeratore: è dato dal numero totale di ore lavorative perse dai lavoratori nell'intervallo di tempo considerato.* *Denominatore: è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori*							
9	% Assenze per malattia	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	

			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				

I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola, e verranno aggreganti in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi.

Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.
Numeratore: è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA) nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)

10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore (4)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				

Il GV considererà le visite effettuate nel corso degli ultimi 3 aa.ss. conclusi.
4) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: nella scuola non ci sono state visite dal MC su richiesta dei lavoratori negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato". Porre la X sulla casella "Diminuito" se la scuola non ha il MC

11	Il numero di plessi in cui si esolcia il servizio (Valore dell'anno di valutazione)	**INSEGNANTI**	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0	
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X					
		Personale ATA	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0	
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X					

Il GV verifica in quante strutture è impegnato il personale considerando lo spostamento una condizione progressivamente più stressante perché richiede tempo di percorrenza e adattamento a strutture e gruppi differenti di colleghi

Dividere il numero di lavoratori incaricato su 1 o 2 plessi, 3 o 4 plessi, 5 plessi, > di 5 plessi e dividerlo per il numero di lavoratori totali

PUNTEGGIO TOTALE	**6**
CONVERSIONE DEL PUNTEGGIO	**0**

Rischio Non Rilevante	**Medio**	**Alto**
X		

A – Ambiente di lavoro

A – AREA AMBIENTE DI LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria e presenza di sostanze inquinanti) di tutti gli ambienti è adeguato?	Si, ovunque e in ogni stagione	Si, ma non ovunque e non sempre	No, in diversi ambienti e spesso	No, in quasi tutti gli ambienti e quasi sempre	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il microclima dell'ambiente di lavoro è ritenuto uno degli elementi più importanti tra quelli che caratterizzano il benessere lavorativo e, specie negli ambienti promiscui e nel lavoro intellettuale, l'elemento cui senz'altro i lavoratori sono più sensibili ed attenti.							
Elementi di giudizio	*Valori microclimatici raggiunti nelle situazioni estreme (estate e inverno), frequenza di situazioni di disagio, concomitanza di situazioni negative (ad es. cattive situazioni microclimatiche e affollamento degli ambienti)*						
2	L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	Si, sempre	Si, ma non dappertutto	In molti ambienti no, anche di sera	Quasi ovunque no, anche di sera	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'illuminazione di un posto di lavoro è data dalla somma di quella naturale, proveniente dalle finestre, e di quella artificiale, sia generale (lampade a soffitto) che localizzata (lampade da tavolo, illuminazione dei punti di lavoro, ecc.). L'illuminazione troppo bassa produce affaticamento visivo, quella troppo alta (compreso il riverbero del sole sugli occhi) produce fastidio, distrazione e rischio di infortunio.							
Elementi di giudizio	*Valori d'illuminamento, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*						
3	C'è riverbero (rimbombo) nelle aule, negli altri ambienti in cui si fa lezione (palestra, laboratorio), negli uffici, in mensa?	No, anche se gli ambienti sono vuoti	No, ma solo negli ambienti pieni	Si, in tutti gli ambienti, ma solo se sono vuoti	Si, in tutti gli ambienti, anche se pieni	0	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Si dice riverbero (o rimbombo) il fenomeno della persistenza prolungata del suono in un ambiente chiuso, prima che questo venga totalmente assorbito. Il riverbero eccessivo è una delle caratteristiche ambientali più dannose ed irritanti per chi deve parlare, perché lo costringe ad alzare il tono della voce, e, contemporaneamente, è uno dei fattori che ostacola di più la trasmissione dei messaggi verbali.							
Elementi di giudizio	*Valori del riverbero, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*						
4	Sono presenti attrezzature/strumenti (pc, lim, fotocopiatrici, stampanti..) adeguati e sufficienti per lo svolgimento del proprio lavoro?	Si	Sufficienti ma non sempre adeguati	Adeguati ma non sufficienti	Ne adeguati ne sufficienti	0	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati							
Elementi di giudizio	*Disponibilità di strumenti di lavoro funzionanti ed adeguati all'attività assegnata*						
5	Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	Si, sempre	Si, ma non sempre	Spesso no	Quasi sempre no	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La carenza di decoro, di pulizia e di igiene delle aule e degli ambienti scolastici in genere viene vissuta con fastidio e con il timore (sebbene il più delle volte infondato) di infezioni e malattie.							
Elementi di giudizio	*Frequenza e accuratezza delle pulizie, regole per la tenuta degli ambienti e degli spazi, efficacia della raccolta differenziata*						
6	Gli spazi esterni (cortile, parco giochi, ecc.) sono sufficienti e adeguati allo scopo?	Si	Si, abbastanza	Non del tutto	Decisamente no	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La carenza o l'inadeguatezza degli spazi esterni destinati ai momenti di svago (ricreazione, pausa pranzo, ecc.) o ad attività ludico-motorie (strutturate e non) è un elemento negativo avvertito soprattutto nelle scuole del I° ciclo, ma può costituire un problema anche per la gestione delle pause degli studenti delle superiori.							
Elementi di giudizio	*Dimensioni e caratteristiche (in relazione al numero di allievi), conduzione quotidiana, manutenzione e mantenimento degli spazi e delle attrezzature*						
7	La sede scolastica è facilmente raggiungibile dal personale (in auto o con altri mezzi) e dotata di parcheggio?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Le difficoltà per raggiungere rapidamente e senza intoppi il proprio luogo di lavoro, specie in auto e nelle prime ore del giorno, costituiscono un fattore stressogeno particolarmente avvertito da tutti i lavoratori; anche le difficoltà di parcheggio o la distanza tra il parcheggio e l'ingresso della scuola rappresentano fattori negativi.							
Elementi di giudizio	*Localizzazione della sede, servizi pubblici di trasporto, spazi di parcheggio, viabilità interna delle aree di pertinenza, rampe e scale d'accesso, ascensori*						

8	Gli ambienti sono strutturati tenendo conto dell'accessibilità per i disabili?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	**3**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
					X		

Una scuola per essere accessibile deve garantire agli alunni, e a tutto il personale scolastico, di poter usufruire dei servizi, delle prestazioni e delle opportunità che essa offre

Elementi di giudizio *Disponibilità di ascensore, servoscala interno, bagni non a norma, segnalazioni visive per studenti con sordità o ipoacusia, mappe a rilievo e percorsi tattili per gli alunni con cecità o ipovisione*

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**3** (su 30)

B – Contesto del lavoro

B – AREA CONTESTO DEL LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il regolamento d'istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico e l'utenza (alunni e famiglie)?	Si, viene tenuto sempre presente da tutti	Generalmente si, ma a volte qualcuno non lo applica	No, c'è chi lo applica e chi no	No, quasi nessuno se ne ricorda	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una delle principali fonti di disagio lavorativo, evidenziata anche nei focus e nelle interviste effettuate sul tema, è legata alla distanza tra le regole scritte e condivise e i comportamenti reali che vengono praticati, in particolare quando l'impressione che ne trae il lavoratore è che le regole siano state scritte solo per assolvere ad un obbligo formale.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione del regolamento, evidenze e informazioni sul rispetto del regolamento da tutte le componenti scolastiche e dagli allievi*						
2	I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?	Si, sono condivisi e, quando possibile, rispettati	Si, sono condivisi, ma per vari motivi non sempre rispettati	No, sono condivisi solo in linea teorica	No, non sono condivisi ne rispettati	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il gruppo classe costituisce, per ogni insegnante, l'oggetto prioritario del proprio lavoro e la parte preponderante del proprio impegno, in termini sia fisici che psicologici; logico quindi che l'insegnante attribuisca a questo aspetto una particolare valenza.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di assegnazione degli insegnanti alle classi, modalità per declinare la condivisione dei criteri (Collegio Docenti, Dipartimenti, cc.d.c./team, ecc.)*						
3	L'organizzazione dell'orario di lavoro del personale, prevede una rotazione tale da facilitare chi lavora su più plessi?	Si, sempre	Generalmente si	Spesso no	No, non è consuetudine neanche avanzarle	**2**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
			X				
La programmazione dell'orario di lavoro tiene conto delle esigenze del personale, a partire da che opera su più plessi							
Elementi di giudizio	*Raccolta delle richieste, limiti e/o vincoli alle richieste (es. limitazioni), organizzazione del lavoro a rotazione*						
4	Le circolari emesse dal DS sono adeguate?	Si, sono chiare e puntuali	Si, sono chiare, anche se a volte risultano troppo numerose	No, a volte sono poco chiare o carenti di informazioni	No, spesso mancano informazioni o non sono chiare	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Le circolari costituiscono uno strumento informativo interno di fondamentale importanza; alla trasmissione scritta delle informazioni, delle comunicazioni e delle scelte del DS i lavoratori tendono a dare un peso maggiore.							
Elementi di giudizio	*Numero complessivo annuo delle circolari e loro distribuzione nel tempo, modalità di diffusione, proprietà caratteristiche (formato, leggibilità, comprensibilità, ecc.), sovrapposizione o ridondanza*						
5	I ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale?	Si, e l'organigramma è molto chiaro e preciso	Si, anche se l'organigramma non è sempre chiaro e preciso	No, l'organigramma è sintetico e i ruoli sono poco chiari	No, non c'è alcun organigramma e ruoli e compiti sono confusi	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa sapere "chi fa che cosa" semplifica il lavoro, ne ottimizza l'esecuzione e agevola le relazioni ed i rapporti interpersonali; questo obiettivo può facilmente essere raggiunto predisponendo un organigramma per ruoli e compiti.							
Elementi di giudizio	*Modalità di creazione, aggiornamento e diffusione dell'organigramma per ruoli e compiti*						
6	Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono chiare, coerenti e precise?	Si, ognuno sa sempre cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte bisogna interpretarle	No, diverse volte sono poco precise e contraddittorie	No, sono imprecise e contraddittorie	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'organizzazione del lavoro, in particolare di contesti ad alto livello di turnover, richiede la presenza di istruzioni operative chiare e standard							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione e diffusione delle istruzioni sulle cose da fare, tempestività delle richieste (ad es. programmazione anticipata dei lavori importanti)*						
7	Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi?	Si, sia all'inizio dell'anno sia periodicamente	Si, all'inizio dell'anno, poi però a volte vengono modificati	No, vengono condivisi all'inizio dell'anno, ma poi spesso modificati	No, il sistema è quello di dare solo istruzioni, man mano che servono	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		

		X					
A partire dalla politica scolastica che il DS intende perseguire e passando per gli obiettivi di medio-lungo termine (pluriennali) e di breve-medio termine (l'anno scolastico o il quadrimestre), le parole d'ordine sono trasparenza, condivisione e individuazione delle priorità. ***Elementi di giudizio*** *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione degli obiettivi, esplicitazione delle priorità, modalità per declinare la condivisione degli obiettivi, verifiche sull'effettuazione delle attività coerenti con gli obiettivi*							
8	Esistono momenti strutturati di incontro individuale con il DS?	Si, fa tutto il possibile	Generalmente si, giornate e orari di disponibilità formalizzati	Generalmente no	No, ascolta veramente poco e con fatica	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Ogni lavoratore che lo richieda, ha la possibilità di comunicare con il DS in modo programmato e riservato ***Elementi di giudizio*** *Modalità d'ascolto del personale (orari, tempi, luoghi, ecc.), modalità di comunicazione delle risposte*							

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**2** (su 33)

C1 – Insegnanti

C1 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	C'è coerenza e condivsione all'interno del singolo team sui criteri di valutazione dell'apprendimento e comportamento degli allievi?	Si, c'è coerenza e piena condivisione	Generalmente si, ma qualche problema può nascere	No, non sempre e i problemi emergono agli scrutini	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una parte non trascurabile dei problemi e dei possibili attriti tra colleghi, all'interno dello stesso team, nascono dal fatto di possedere opinioni anche molto diversificate rispetto alla valutazione dell'apprendimento degli allievi, specie quando si giunge alla stretta finale degli scrutini; la condivisione dei criteri di valutazione dell'apprendimento e della condotta costituisce inoltre un importante punto di forza del team nei rapporti a volte conflittuali con le famiglie e con gli stessi allievi, contribuendo non poco a migliorarli.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di valutazione, livello medio di conflittualità all'interno dei team sulla valutazione degli allievi, numerosità degli interventi mediatori del DS durante gli scrutini*						
2	I principi e i messaggi educativi sono condivisi ed applicati all'interno dei cc.d.c./team?	Si, c'è piena condivisione e applicazione	Generalmente sono condivisi ma non sempre applicati	Pur essendo condivisi sono sistematicamente disapplicati da qualcuno	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Un altro ambito che tipicamente può portare a problemi relazionali e a contrasti tra colleghi, all'interno dello stesso cc.d.c./team, riguarda le regole educative da trasmettere agli allievi, i confini del lecito a scuola, lo stile educativo (spesso molto diversificato per importanza data a certi comportamenti o per qualità del rapporto docente/discente							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, discussione e diffusione delle regole educative (anche ad allievi e famiglie), livello medio di conflittualità all'interno dei cc.d.c./team sulle regole comportamentali ed educative, numerosità degli interventi mediatori o censori del DS*						
3	Il DS valuta il ruolo educativo degli insegnanti in modo coerente ed oggettivo?	Si, sempre e oggettivamente	Si, con continuità	No, saltuariamente	No, mai	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La letteratura specifica di ambito scolastico sottolinea l'importanza del ruolo attivo del DS nel supportare le "battaglie" che, quotidianamente, gli insegnanti devono affrontare sul versante educativo, sia in classe che nel rapporto spesso difficile con le famiglie dei propri allievi; in molti casi viene evidenziato il mancato ruolo di supporto da parte del DS, quando comunque il comportamento della famiglia non è giustificato e giustificabile.							
Elementi di giudizio	*Ruolo del DS nei conflitti insegnante/famiglia o insegnante/allievo*						
4	All'interno dei cc.d.c./team c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili?	Si, c'è sempre grande sintonia e aiuto reciproco	Generalmente si, ma più facilmente sul versante didattico	No, solo tra i colleghi che hanno simpatia reciproca	No, ognuno tende a lavorare da solo e non si interessa degli altr	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La letteratura evidenzia come molti casi di sindrome di burn-out tra gli insegnanti abbiano origine dal senso di isolamento con cui affrontano il proprio rapporto con le classi o i singoli allievi difficili, sia sul versante della didattica, sia soprattutto sul versante educativo e relazionale							
Elementi di giudizio	*Formalizzazione delle situazioni difficili, modalità di collaborazione e/o sostegno tra pari, numerosità degli interventi mediatori del DS*						
5	Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare?	Si, in numero e secondo tempistiche adeguati	Si, ma in numero e secondo tempistiche non sempre adeguati	Sì, ma in numero non adeguato	Raramente e secondo temopistiche indadeguate	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Spesso gli insegnanti avvertono la sensazione di lavorare da soli e di non avere a disposizione dei momenti per il confronto; questo fattore è diventato ancora più importante da quando ha assunto un ruolo centrale la programmazione per competenze dell'intero Collegio Docenti e del c.d.c., programmazione che si fonda sulla definizione di unità di apprendimento interdisciplinari.							
Elementi di giudizio	*Modalità di organizzazione degli incontri interdisciplinari (ad es. tra chi, con quali obiettivi, con che tempi, con che strumenti/materiali di riferimento, chi conduce, ecc.), numerosità ed efficacia degli incontri interdisciplinari, modalità di diffusione e di consultazione delle programmazioni e dei materiali (individuali, di c.d.c./team, di dipartimento)*						
6	Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?	Si, condivisi e trasparenti	Generalmente si	Generalmente no, ci sono alcuni criteri ma spesso vengono disattesi	No	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		

		X					

La creazione delle classi iniziali rappresenta una fase delicata e fondamentale. Un'attenta valutazione del livello di partenza dei nuovi iscritti ed una corretta aggregazione degli alunni, tale da rendere le classi omogenee anche sotto il profilo della numerosità dei ragazzi con bisogni educativi speciali e/o con disabilità e/o con storie di migrazione, permettono di condurre il processo educativo e formativo degli alunni in modo più efficiente.

Elementi di giudizio *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di formazione delle classi iniziali, modalità per declinare la condivisione dei criteri*

7	Sono previste attività di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?	Si, inserite nel PTOF e coordinate da una FS	Si, inserite nel PTOF e affidate agli insegnanti più sensibili con le competenze adeguate	No, il PTOF non le prevede, ma ci sono diversi insegnanti che lo fanno	Il PTOF non le prevede e se ne occupano solo gli insegnanti che hanno il problema	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

Dal punto di vista dell'insegnante tenuto a fare lezione ad una classe, la presenza di un numero elevato di allievi non italiofoni costituisce un problema, seppur circoscritto al solo ambito professionale.

Elementi di giudizio *Progetti o percorsi d'accoglienza e "in itinere", verifica delle competenze linguistiche in ingresso, risorse dedicate*

8	La comunicazione tra scuola alunni e famiglie è efficace e trasparente?	Si, le informazioni sono numerose, dettagliate e distribuite nel tempo	Si, vengono date adeguate informazioni, ma prevalentemente all'inizio dell'anno	No, se ne accenna solo in alcune occasioni	No, se ne accenna solo all'inizio dell'anno e poi basta	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

In molti casi i problemi di rapporto tra insegnante e allievi nascono dalla scarsità di informazioni che gli allievi e le famiglie ricevono sul percorso didattico che stanno affrontando (obiettivi delle singole discipline, argomenti più importanti, programmazione delle attività nel corso dell'anno, tipologia delle verifiche, criteri adottati per la loro valutazione, indicazioni per affrontare i compiti in classe, richiesta di impegno domestico ecc..

Elementi di giudizio *Tempi e modi dell'informazione alle famiglie e agli allievi*

9	Il DS promuove l'aggiornamento degli insegnanti?	Si, con diverse iniziative efficaci e utili	Si, con alcune iniziative utili, ma non sempre condivise	No, le azioni di aggiornamento non sono rispondenti al fabbisogno dei docenti	No, non vi è alcun tipo di aggiornamento	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

La crescita delle competenze professionali e la consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'offerta formativa dell'istituto sono elementi fondamentali per costruire i necessari anticorpi che permettono agli insegnanti di affrontare con maggior serenità e determinazione il proprio lavoro in aula e nel rapporto con allievi e famiglie.

Elementi di giudizio *Modalità di comunicazione del fabbisogno formativo, definizione e diffusione del piano d'aggiornamento per il personale, modalità organizzative e tempistica per la realizzazione dell'aggiornamento condiviso*

10	Sono previsti incontri di programmazione tra insegnanti di classe e insegnanti di sostegno	Si, in numero adeguato	Si, ma non tanto spesso	No, in numero non adeguato	No, mai	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

Il docente di sostegno è assegnato alla classe, di cui diventa pienamente contitolare, e non al singolo alunno per cui vanno programmati incontri di coordinamento e programmazione delle attività in cui viene coinvolto nella programmazione complessiva

Se non presente l'insegnante di sostegno, indicare nelle note e segnare X nella casella 0 punti

Elementi di giudizio *Modalità di organizzazione degli incontri, numero di progetti o percorsi dedicati al singolo alunno ed all'aula*

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE - PUNTEGGIO PARZIALE - C1	**0** (su 42)

C2 – Amministrativi

Assenti

C3 – Ausiliari

C3 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
19	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Si, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte capitano delle cose che non si sa a chi spettano	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa, la chiarezza del proprio ruolo e di quello che compete a ciascun lavoratore all'interno di un piccolo gruppo coeso (come tutti i collaboratori dello stesso plesso) costituiscono fattori importanti per la qualità del lavoro ***Elementi di giudizio*** *Organigramma dei ruoli, delle funzioni e delle zone di pertinenza, sovrapposizioni di più incarichi*							
20	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, salvo eccezioni veramente rare	Generalmente si, ma qualche volta capita che si venga interrotti per fare altro	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Per chiunque stia svolgendo un lavoro, anche materiale, le interruzioni possono infastidire. ***Elementi di giudizio*** *Frequenza e durata delle interruzioni lunghe (ad es. durante un lavoro particolare di pulizia o di manutenzione fermarsi per portare una circolare nelle classi)*							
21	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente	No, capita spessissimo di dover fare più cose contemporaneamente	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'accavallarsi delle attività che devono essere svolte contemporaneamente induce affaticamento. ***Elementi di giudizio*** *Livello di sovrapposizione di cose da fare e frequenza dei momenti in cui ciò accade*							
22	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, all'inizio della giornata si sa sempre cosa si dovrà fare	Generalmente si, con qualche eccezione	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro	No, è una continua emergenza, inizi la giornata e può capitare di tutto	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La letteratura riferisce il potenziale stressogeno di situazioni consolidate in cui il carico di lavoro quotidiano è soggetto ad ampie ed imprevedibili escursioni. ***Elementi di giudizio*** *Ricorrenza e durata delle situazioni d'emergenza, che richiedono un sovraccarico di lavoro*							
23	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose	No, quasi mai sono coerenti, specie sui tempi e sulle priorità	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una fonte di stress può nascere dal contrasto tra le esigenze o le consegne attribuite dal DS al singolo collaboratore e quelle stabilite nel mansionigramma o impartite dal DSGA. ***Elementi di giudizio*** *Coerenza della richiesta del DS al singolo collaboratore con i compiti abituali di quest'ultimo all'interno dell'organizzazione scolastica, sovrapposizione di conferimento d'incarichi specifici tra DS e DSGA*							
24	Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego?	Si, generalmente non ci sono problemi	Generalmente si, ma ci sono anche quelle molto vecchie e faticose da gestire	Diverse volte no, alcune non hanno le istruzioni e altre sono molto vecchie	Decisamente no, le macchine e le attrezzature creano moltissimi problemi	**0**	

		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
I problemi possono nascere sia per l'utilizzo di macchine o attrezzature non adeguate (non ergonomiche, difettose, ecc.), sia per la necessità di operare con macchine complesse e delicate, di cui non si conoscono le modalità corrette d'uso. ***Elementi di giudizio*** *Funzionalità e vetustà delle macchine e delle attrezzature, assistenza tecnica, addestramento all'uso di nuove macchine e attrezzature*							
25	Il DSGA pianifica il lavoro equamente tra tutto il personale?	Si, c'è molta attenzione su questo aspetto	Generalmente si, con qualche eccezione	Non sempre, e quando succede non è ben chiaro il motivo	Spesso no, e senza motivo plausibile	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Uno degli aspetti cui il personale ausiliario che opera nello stesso edificio dedica maggiore attenzione è l'equa ripartizione dei compiti, specie quelli pesanti e maggiormente rischiosi (pulizia straordinaria delle plafoniere o delle veneziane, deceratura dei pavimenti, spostamento di grandi quantità di arredi, ecc.) ***Elementi di giudizio*** *Frequenza o ricorrenza di evidenti e ingiustificate diverse ripartizioni di incarichi o compiti tra i vari collaboratori*							

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO – PUNTEGGIO PARZIALE - C3	**0** (su 33)

C4 – Tecnici

Assenti

C5 – Coordinatori

Assenti

Risultati

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : INSEGNANTI

AREA	RISULTATO	Rischio Non Rilevante		Rischio Medio		Rischio Alto	
Griglia di raccolta dati oggettivi	0	0	29	30	58	59	116
		0		10		20	
A – Ambiente di lavoro	3						
B – Contesto del lavoro	2						
C1 – Insegnanti – Contenuto del lavoro	0						
Totale	**5**	**0**	**31**	**32**	**63**	**64**	**125**

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

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : AUSILIARI

AREA	RISULTATO	Rischio Non Rilevante		Rischio Medio		Rischio Alto	
Griglia di raccolta dati oggettivi	0	0	29	30	58	59	116
		0		10		20	
A – Ambiente di lavoro	3						
B – Contesto del lavoro	2						
C3 – Ausiliari – Contenuto del lavoro	0						
Totale	**5**	**0**	**29**	**30**	**58**	**59**	**116**

Punteggio finale	Livello di rischio	RISULTATO	Esito finale e azioni da mettere in atto
≤ 29	**Non Rilevante**	**X**	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni 2 aa.ss. ed effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative.
Tra 30 e 58	**Medio**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare gli interventi correttivi rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 2 aa.ss
> 58	**Alto**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che determinano la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare interventi correttivi immediati rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio medio e alto e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) al più dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 a.s.

16. **VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA PRIMARIA DON FACIBENI**

Intestazione

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

SCUOLA	DON FACIBENI
TIPOLOGIA	PRIMARIA
INDIRIZZO	Via Lucchese Montecatini Terme
PROVINCIA	PISTOIA

N° Totale Studenti	202
N° Totale Studenti Stranieri	80
N° Totale Studenti disabili certificati	13
N° Totale Studenti con bisogni educativi specifici	11

GRUPPO DI VALUTAZIONE

COGNOME	NOME	RUOLO
TOMMEI	ROBERTA	DS
CAPO	SILVIA	DSGA
MARENGO	SILVIA	RSPP
GIACHETTI	GIULIA	ASPP
PASTACALDI	LUCA	MEDICO COMPETENTE
RUGGIERO	RAFFAELA	RLS
CAMPIONI	ELISABETTA	FS SICUREZZA
PORCIATTI	ANNAMARIA	COORD. DI PLESSO
POLESE	CARMELA	COLL. SCOLASTICO

Inserimento dati

DATI OGGETTIVI

Dato Anno Scolastico di rifermento	Valore Insegnanti	Valore Personale ATA
N° Totale lavoratori per sede/plesso	28	3
N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0	0
N° Totale di lavoratori Entrati	5	1
N° Totale di lavoratori Usciti	5	1
N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plassi scolastici	0	0
N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamente d'Istituto da parte degl alunni		

	AA.SS 2022/2023	AA.SS 2023/2024	AA.SS 2024/2025
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	28	28	28
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	3	3	3
Numero infortuni **INSEGNANTI**	0	0	2
Numero infortuni **PERSONALE ATA**	0	0	0
Numero ore perse dal lavoro a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	0	0	0
Numero ore di lavoro da contratto a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	58	58	58
N. di giorni di assenza per malattia **INSEGNANTI**	118	327	243
N. di giorni di assenza per malattia **PERSONALE ATA**	27	46	45
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0	0	0
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0	0	0

	N° 1 o 2 plessi assegnati	N° 3 o 4 plessi assegnati	N° 5 plessi assegnati	N° > 5 plessi assegnati
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	28	0	0	0
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	3	0	0	0

Griglia dati oggettivi

GRIGLIA DATI OGGETTIVI

	Indicatore	INSEGNANTI	PERSONALE ATA
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0,0%	0,0%
2	% Rotazione del personale (Entrati/Usciti)	35,7%	66,7%
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	0,0%	0,0%
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	0,0%	0,0%
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0,0%	0,0%
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	0,0%	0,0%

	Indicatore	Media ultimi 3 anni	Ultimo anno
7	Indici infortunistici **INSEGNANTI**	2,4%	7,1%
	Indici infortunistici **Personale ATA**	0,0%	0,0%
8	% Assenze dal lavoro	0,0%	0,0%
9	% assenze per malattia **INSEGNANTI**	819,0%	867,9%
	% assenze per malattia **PERSONALE ATA**	1311,1%	1500,0%
10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0,0%	0,0%
	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0,0%	0,0%

		+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi
11	N° lavoratore **INSEGNANTI**	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	N° lavoratore **PERSONALE ATA**	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%

N°	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione Ottimale	Situazione di Allerta	Situazione di Allarme	PUNTEGGIO	NOTE
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
	Si tratta degli invii alla Commissione istituita dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in base all'art. 3, comma 3, del D.M. 12/2/2004 ("Criteri organizzativi dell'assegnazione delle domande agli organismi di accertamento sanitario …") e all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. *Il GV considererà le situazioni per le quali è stata avviata la pratica nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.*						
2	% Rotazione del personale (Usciti/Entrati)	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 20% di casi (1)	> 20% di casi (1)	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
	L'indicatore descrive il fenomeno del turnover e misura i movimenti effettuati dai lavoratori in termini di entrata e uscita, anche nel caso in cui uno stesso lavoratore dovesse assentarsi e rientrare [ad esempio: personale comandato] nell'arco dello stesso anno. *Numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nell'a.s. di riferimento per l'indagine* *Denominatore: è dato dal numero di lavoratori complessivo del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)*						
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X				

		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	2 Punti	4 Punti		
			X				
Il GV considererà solo le richieste pervenute per iscritto al DS nell'a.s. di riferimento per l'indagine (anche se non esaudite). *In riferimento al personale ATA si includono anche gli spostamenti per cambio attività/mansione*							
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà solo gli esposti e le segnalazioni debitamente documentati (cioè scritti ed autentici, anche se non protocollati), conservati agli atti, fatti pervenire o consegnati a mano al DS, al DSGA o al RLS. *La presenza di esposti provenienti dall'interno e/o dall'esterno costituisce un fattore di pressione indipendentemente dal contenuto segnalato.* *Le informazioni da vagliare sono quelle relative all'a.s. di riferimento per l'indagine*							
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
7	Indici infortunistici (3)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV calcolerà un indice infortunistico semplificato, desumibile dal Registro Infortuni o da altro strumento di monitoraggio adottato nella scuola, suddividendo il personale in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi.							

1) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti della sede/plesso
2) Percentuale calcolata sul totale del personale ATA della sede/plesso
3) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: la scuola ha 0 infortuni negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato"

8	% Assenza dal lavoro	**UNICA**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola. Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi *Assenze dal lavoro da considerare: es. malattia figlio, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, etc.* *Non sono da considerare assenze quelle previste per lo sviluppo delle competenze (es. formazione), quelle legate ad agitazioni di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate, quelle relative alla maternità e all'allattamento.* *Numeratore: è dato dal numero totale di ore lavorative perse dai lavoratori nell'intervallo di tempo considerato.* *Denominatore: è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori*							
9	% Assenze per malattia	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		

					X		
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola, e verranno aggreganti in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi. *Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.* *Numeratore: è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA) nell'intervallo di tempo considerato.* *Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)*							
10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore (4)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà le visite effettuate nel corso degli ultimi 3 aa.ss. conclusi. *4) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: nella scuola non ci sono state visite dal MC su richiesta dei lavoratori negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato". Porre la X sulla casella "Diminuito" se la scuola non ha il MC*							
11	Il numero di plessi in cui si esolcia il servizio (Valore dell'anno di valutazione)	**INSEGNANTI**	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti	
			X				
		Personale ATA	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti	
			X				
Il GV verifica in quante strutture è impegnato il personale considerando lo spostamento una condizione progressivamente più stressante perché richiede tempo di percorrenza e adattamento a strutture e gruppi differenti di colleghi *Dividere il numero di lavoratori incaricato su 1 o 2 plessi, 3 o 4 plessi, 5 plessi, > di 5 plessi e dividerlo per il numero di lavoratori totali*							

PUNTEGGIO TOTALE	**30**
CONVERSIONE DEL PUNTEGGIO	**10**

Rischio Non Rilevante	**Medio**	**Alto**
	X	

A – Ambiente di lavoro

A – AREA AMBIENTE DI LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria e presenza di sostanze inquinanti) di tutti gli ambienti è adeguato?	Si, ovunque e in ogni stagione	Si, ma non ovunque e non sempre	No, in diversi ambienti e spesso	No, in quasi tutti gli ambienti e quasi sempre	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il microclima dell'ambiente di lavoro è ritenuto uno degli elementi più importanti tra quelli che caratterizzano il benessere lavorativo e, specie negli ambienti promiscui e nel lavoro intellettuale, l'elemento cui senz'altro i lavoratori sono più sensibili ed attenti. ***Elementi di giudizio*** *Valori microclimatici raggiunti nelle situazioni estreme (estate e inverno), frequenza di situazioni di disagio, concomitanza di situazioni negative (ad es. cattive situazioni microclimatiche e affollamento degli ambienti)*							
2	L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	Si, sempre	Si, ma non dappertutto	In molti ambienti no, anche di sera	Quasi ovunque no, anche di sera	2	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
				X			
L'illuminazione di un posto di lavoro è data dalla somma di quella naturale, proveniente dalle finestre, e di quella artificiale, sia generale (lampade a soffitto) che localizzata (lampade da tavolo, illuminazione dei punti di lavoro, ecc.). L'illuminazione troppo bassa produce affaticamento visivo, quella troppo alta (compreso il riverbero del sole sugli occhi) produce fastidio, distrazione e rischio di infortunio. ***Elementi di giudizio*** *Valori d'illuminamento, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*						
3	C'è riverbero (rimbombo) nelle aule, negli altri ambienti in cui si fa lezione (palestra, laboratorio), negli uffici, in mensa?	No, anche se gli ambienti sono vuoti	No, ma solo negli ambienti pieni	Si, in tutti gli ambienti, ma solo se sono vuoti	Si, in tutti gli ambienti, anche se pieni	0	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Si dice riverbero (o rimbombo) il fenomeno della persistenza prolungata del suono in un ambiente chiuso, prima che questo venga totalmente assorbito. Il riverbero eccessivo è una delle caratteristiche ambientali più dannose ed irritanti per chi deve parlare, perché lo costringe ad alzare il tono della voce, e, contemporaneamente, è uno dei fattori che ostacola di più la trasmissione dei messaggi verbali. ***Elementi di giudizio*** *Valori del riverbero, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*							
4	Sono presenti attrezzature/strumenti (pc, lim, fotocopiatrici, stampanti..) adeguati e sufficienti per lo svolgimento del proprio lavoro?	Si	Sufficienti ma non sempre adeguati	Adeguati ma non sufficienti	Ne adeguati ne sufficienti	0	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati ***Elementi di giudizio*** *Disponibilità di strumenti di lavoro funzionanti ed adeguati all'attività assegnata*							
5	Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	Si, sempre	Si, ma non sempre	Spesso no	Quasi sempre no	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La carenza di decoro, di pulizia e di igiene delle aule e degli ambienti scolastici in genere viene vissuta con fastidio e con il timore (sebbene il più delle volte infondato) di infezioni e malattie. ***Elementi di giudizio*** *Frequenza e accuratezza delle pulizie, regole per la tenuta degli ambienti e degli spazi, efficacia della raccolta differenziata*							
6	Gli spazi esterni (cortile, parco giochi, ecc.) sono sufficienti e adeguati allo scopo?	Si	Si, abbastanza	Non del tutto	Decisamente no	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La carenza o l'inadeguatezza degli spazi esterni destinati ai momenti di svago (ricreazione, pausa pranzo, ecc.) o ad attività ludico-motorie (strutturate e non) è un elemento negativo avvertito soprattutto nelle scuole del I° ciclo, ma può costituire un problema anche per la gestione delle pause degli studenti delle superiori. ***Elementi di giudizio*** *Dimensioni e caratteristiche (in relazione al numero di allievi), conduzione quotidiana, manutenzione e mantenimento degli spazi e delle attrezzature*							
7	La sede scolastica è facilmente raggiungibile dal personale (in auto o con altri mezzi) e dotata di parcheggio?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	1	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
			X				
Le difficoltà per raggiungere rapidamente e senza intoppi il proprio luogo di lavoro, specie in auto e nelle prime ore del giorno, costituiscono un fattore stressogeno particolarmente avvertito da tutti i lavoratori; anche le difficoltà di parcheggio o la distanza tra il parcheggio e l'ingresso della scuola rappresentano fattori negativi. ***Elementi di giudizio*** *Localizzazione della sede, servizi pubblici di trasporto, spazi di parcheggio, viabilità interna delle aree di pertinenza, rampe e scale d'accesso, ascensori*							

8	Gli ambienti sono strutturati tenendo conto dell'accessibilità per i disabili?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Una scuola per essere accessibile deve garantire agli alunni, e a tutto il personale scolastico, di poter usufruire dei servizi, delle prestazioni e delle opportunità che essa offre							
Elementi di giudizio	*Disponibilità di ascensore, servoscala interno, bagni non a norma, segnalazioni visive per studenti con sordità o ipoacusia, mappe a rilievo e percorsi tattili per gli alunni con cecità o ipovisione*						

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**3** (su 30)

B – Contesto del lavoro

B – AREA CONTESTO DEL LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il regolamento d'istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico e l'utenza (alunni e famiglie)?	Si, viene tenuto sempre presente da tutti	Generalmente si, ma a volte qualcuno non lo applica	No, c'è chi lo applica e chi no	No, quasi nessuno se ne ricorda	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una delle principali fonti di disagio lavorativo, evidenziata anche nei focus e nelle interviste effettuate sul tema, è legata alla distanza tra le regole scritte e condivise e i comportamenti reali che vengono praticati, in particolare quando l'impressione che ne trae il lavoratore è che le regole siano state scritte solo per assolvere ad un obbligo formale.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione del regolamento, evidenze e informazioni sul rispetto del regolamento da tutte le componenti scolastiche e dagli allievi*						
2	I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?	Si, sono condivisi e, quando possibile, rispettati	Si, sono condivisi, ma per vari motivi non sempre rispettati	No, sono condivisi solo in linea teorica	No, non sono condivisi ne rispettati	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il gruppo classe costituisce, per ogni insegnante, l'oggetto prioritario del proprio lavoro e la parte preponderante del proprio impegno, in termini sia fisici che psicologici; logico quindi che l'insegnante attribuisca a questo aspetto una particolare valenza.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di assegnazione degli insegnanti alle classi, modalità per declinare la condivisione dei criteri (Collegio Docenti, Dipartimenti, cc.d.c./team, ecc.)*						
3	L'organizzazione dell'orario di lavoro del personale, prevede una rotazione tale da facilitare chi lavora su più plessi?	Si, sempre	Generalmente si	Spesso no	No, non è consuetudine neanche avanzarle	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La programmazione dell'orario di lavoro tiene conto delle esigenze del personale, a partire da che opera su più plessi							
Elementi di giudizio	*Raccolta delle richieste, limiti e/o vincoli alle richieste (es. limitazioni), organizzazione del lavoro a rotazione*						
4	Le circolari emesse dal DS sono adeguate?	Si, sono chiare e puntuali	Si, sono chiare, anche se a volte risultano troppo numerose	No, a volte sono poco chiare o carenti di informazioni	No, spesso mancano informazioni o non sono chiare	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Le circolari costituiscono uno strumento informativo interno di fondamentale importanza; alla trasmissione scritta delle informazioni, delle comunicazioni e delle scelte del DS i lavoratori tendono a dare un peso maggiore.							
Elementi di giudizio	*Numero complessivo annuo delle circolari e loro distribuzione nel tempo, modalità di diffusione, proprietà caratteristiche (formato, leggibilità, comprensibilità, ecc.), sovrapposizione o ridondanza*						
5	I ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale?	Si, e l'organigramma è molto chiaro e preciso	Si, anche se l'organigramma non è sempre chiaro e preciso	No, l'organigramma è sintetico e i ruoli sono poco chiari	No, non c'è alcun organigramma e ruoli e compiti sono confusi	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa sapere "chi fa che cosa" semplifica il lavoro, ne ottimizza l'esecuzione e agevola le relazioni ed i rapporti interpersonali; questo obiettivo può facilmente essere raggiunto predisponendo un organigramma per ruoli e compiti.							
Elementi di giudizio	*Modalità di creazione, aggiornamento e diffusione dell'organigramma per ruoli e compiti*						
6	Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono chiare, coerenti e precise?	Si, ognuno sa sempre cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte bisogna interpretarle	No, diverse volte sono poco precise e contraddittorie	No, sono imprecise e contraddittorie	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'organizzazione del lavoro, in particolare di contesti ad alto livello di turnover, richiede la presenza di istruzioni operative chiare e standard							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione e diffusione delle istruzioni sulle cose da fare, tempestività delle richieste (ad es. programmazione anticipata dei lavori importanti)*						
7	Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi?	Si, sia all'inizio dell'anno sia periodicamente	Si, all'inizio dell'anno, poi però a volte vengono modificati	No, vengono condivisi all'inizio dell'anno, ma poi spesso modificati	No, il sistema è quello di dare solo istruzioni, man mano che servono	**0**	

		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
A partire dalla politica scolastica che il DS intende perseguire e passando per gli obiettivi di medio-lungo termine (pluriennali) e di breve-medio termine (l'anno scolastico o il quadrimestre), le parole d'ordine sono trasparenza, condivisione e individuazione delle priorità. ***Elementi di giudizio*** *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione degli obiettivi, esplicitazione delle priorità, modalità per declinare la condivisione degli obiettivi, verifiche sull'effettuazione delle attività coerenti con gli obiettivi*							
8	Esistono momenti strutturati di incontro individuale con il DS?	Si, fa tutto il possibile	Generalmente si, giornate e orari di disponibilità formalizzati	Generalmente no	No, ascolta veramente poco e con fatica	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Ogni lavoratore che lo richieda, ha la possibilità di comunicare con il DS in modo programmato e riservato ***Elementi di giudizio*** *Modalità d'ascolto del personale (orari, tempi, luoghi, ecc.), modalità di comunicazione delle risposte*							

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**0** (su 33)

C1 – Insegnanti

C1 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	C'è coerenza e condivsione all'interno del singolo team sui criteri di valutazione dell'apprendimento e comportamento degli allievi?	Si, c'è coerenza e piena condivisione	Generalmente si, ma qualche problema può nascere	No, non sempre e i problemi emergono agli scrutini	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una parte non trascurabile dei problemi e dei possibili attriti tra colleghi, all'interno dello stesso team, nascono dal fatto di possedere opinioni anche molto diversificate rispetto alla valutazione dell'apprendimento degli allievi, specie quando si giunge alla stretta finale degli scrutini; la condivisione dei criteri di valutazione dell'apprendimento e della condotta costituisce inoltre un importante punto di forza del team nei rapporti a volte conflittuali con le famiglie e con gli stessi allievi, contribuendo non poco a migliorarli.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di valutazione, livello medio di conflittualità all'interno dei team sulla valutazione degli allievi, numerosità degli interventi mediatori del DS durante gli scrutini*						
2	I principi e i messaggi educativi sono condivisi ed applicati all'interno dei cc.d.c./team?	Si, c'è piena condivisione e applicazione	Generalmente sono condivisi ma non sempre applicati	Pur essendo condivisi sono sistematicamente disapplicati da qualcuno	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Un altro ambito che tipicamente può portare a problemi relazionali e a contrasti tra colleghi, all'interno dello stesso cc.d.c./team, riguarda le regole educative da trasmettere agli allievi, i confini del lecito a scuola, lo stile educativo (spesso molto diversificato per importanza data a certi comportamenti o per qualità del rapporto docente/discente							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, discussione e diffusione delle regole educative (anche ad allievi e famiglie), livello medio di conflittualità all'interno dei cc.d.c./team sulle regole comportamentali ed educative, numerosità degli interventi mediatori o censori del DS*						
3	Il DS valuta il ruolo educativo degli insegnanti in modo coerente ed oggettivo?	Si, sempre e oggettivamente	Si, con continuità	No, saltuariamente	No, mai	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La letteratura specifica di ambito scolastico sottolinea l'importanza del ruolo attivo del DS nel supportare le "battaglie" che, quotidianamente, gli insegnanti devono affrontare sul versante educativo, sia in classe che nel rapporto spesso difficile con le famiglie dei propri allievi; in molti casi viene evidenziato il mancato ruolo di supporto da parte del DS, quando comunque il comportamento della famiglia non è giustificato e giustificabile.							
Elementi di giudizio	*Ruolo del DS nei conflitti insegnante/famiglia o insegnante/allievo*						
4	All'interno dei cc.d.c./team c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili?	Si, c'è sempre grande sintonia e aiuto reciproco	Generalmente si, ma più facilmente sul versante didattico	No, solo tra i colleghi che hanno simpatia reciproca	No, ognuno tende a lavorare da solo e non si interessa degli altr	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La letteratura evidenzia come molti casi di sindrome di burn-out tra gli insegnanti abbiano origine dal senso di isolamento con cui affrontano il proprio rapporto con le classi o i singoli allievi difficili, sia sul versante della didattica, sia soprattutto sul versante educativo e relazionale							
Elementi di giudizio	*Formalizzazione delle situazioni difficili, modalità di collaborazione e/o sostegno tra pari, numerosità degli interventi mediatori del DS*						
5	Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare?	Si, in numero e secondo tempistiche adeguati	Si, ma in numero e secondo tempistiche non sempre adeguati	Sì, ma in numero non adeguato	Raramente e secondo temopistiche indadeguate	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Spesso gli insegnanti avvertono la sensazione di lavorare da soli e di non avere a disposizione dei momenti per il confronto; questo fattore è diventato ancora più importante da quando ha assunto un ruolo centrale la programmazione per competenze dell'intero Collegio Docenti e del c.d.c., programmazione che si fonda sulla definizione di unità di apprendimento interdisciplinari.							
Elementi di giudizio	*Modalità di organizzazione degli incontri interdisciplinari (ad es. tra chi, con quali obiettivi, con che tempi, con che strumenti/materiali di riferimento, chi conduce, ecc.), numerosità ed efficacia degli incontri interdisciplinari, modalità di diffusione e di consultazione delle programmazioni e dei materiali (individuali, di c.d.c./team, di dipartimento)*						
6	Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?	Si, condivisi e trasparenti	Generalmente si	Generalmente no, ci sono alcuni criteri ma spesso vengono disattesi	No	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		

		X					

La creazione delle classi iniziali rappresenta una fase delicata e fondamentale. Un'attenta valutazione del livello di partenza dei nuovi iscritti ed una corretta aggregazione degli alunni, tale da rendere le classi omogenee anche sotto il profilo della numerosità dei ragazzi con bisogni educativi speciali e/o con disabilità e/o con storie di migrazione, permettono di condurre il processo educativo e formativo degli alunni in modo più efficiente.

Elementi di giudizio *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di formazione delle classi iniziali, modalità per declinare la condivisione dei criteri*

7	Sono previste attività di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?	Si, inserite nel PTOF e coordinate da una FS	Si, inserite nel PTOF e affidate agli insegnanti più sensibili con le competenze adeguate	No, il PTOF non le prevede, ma ci sono diversi insegnanti che lo fanno	Il PTOF non le prevede e se ne occupano solo gli insegnanti che hanno il problema	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

Dal punto di vista dell'insegnante tenuto a fare lezione ad una classe, la presenza di un numero elevato di allievi non italiofoni costituisce un problema, seppur circoscritto al solo ambito professionale.

Elementi di giudizio *Progetti o percorsi d'accoglienza e "in itinere", verifica delle competenze linguistiche in ingresso, risorse dedicate*

8	La comunicazione tra scuola alunni e famiglie è efficace e trasparente?	Si, le informazioni sono numerose, dettagliate e distribuite nel tempo	Si, vengono date adeguate informazioni, ma prevalentemente all'inizio dell'anno	No, se ne accenna solo in alcune occasioni	No, se ne accenna solo all'inizio dell'anno e poi basta	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

In molti casi i problemi di rapporto tra insegnante e allievi nascono dalla scarsità di informazioni che gli allievi e le famiglie ricevono sul percorso didattico che stanno affrontando (obiettivi delle singole discipline, argomenti più importanti, programmazione delle attività nel corso dell'anno, tipologia delle verifiche, criteri adottati per la loro valutazione, indicazioni per affrontare i compiti in classe, richiesta di impegno domestico ecc..

Elementi di giudizio *Tempi e modi dell'informazione alle famiglie e agli allievi*

9	Il DS promuove l'aggiornamento degli insegnanti?	Si, con diverse iniziative efficaci e utili	Si, con alcune iniziative utili, ma non sempre condivise	No, le azioni di aggiornamento non sono rispondenti al fabbisogno dei docenti	No, non vi è alcun tipo di aggiornamento	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

La crescita delle competenze professionali e la consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'offerta formativa dell'istituto sono elementi fondamentali per costruire i necessari anticorpi che permettono agli insegnanti di affrontare con maggior serenità e determinazione il proprio lavoro in aula e nel rapporto con allievi e famiglie.

Elementi di giudizio *Modalità di comunicazione del fabbisogno formativo, definizione e diffusione del piano d'aggiornamento per il personale, modalità organizzative e tempistica per la realizzazione dell'aggiornamento condiviso*

10	Sono previsti incontri di programmazione tra insegnanti di classe e insegnanti di sostegno	Si, in numero adeguato	Si, ma non tanto spesso	No, in numero non adeguato	No, mai	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

Il docente di sostegno è assegnato alla classe, di cui diventa pienamente contitolare, e non al singolo alunno per cui vanno programmati incontri di coordinamento e programmazione delle attività in cui viene coinvolto nella programmazione complessiva

Se non presente l'insegnante di sostegno, indicare nelle note e segnare X nella casella 0 punti

Elementi di giudizio *Modalità di organizzazione degli incontri, numero di progetti o percorsi dedicati al singolo alunno ed all'aula*

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE - PUNTEGGIO PARZIALE - C1	**0** (su 42)

C2 – Amministrativi

Assenti

C3 – Ausiliari

C3 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
19	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Si, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte capitano delle cose che non si sa a chi spettano	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa, la chiarezza del proprio ruolo e di quello che compete a ciascun lavoratore all'interno di un piccolo gruppo coeso (come tutti i collaboratori dello stesso plesso) costituiscono fattori importanti per la qualità del lavoro ***Elementi di giudizio*** *Organigramma dei ruoli, delle funzioni e delle zone di pertinenza, sovrapposizioni di più incarichi*							
20	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, salvo eccezioni veramente rare	Generalmente si, ma qualche volta capita che si venga interrotti per fare altro	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Per chiunque stia svolgendo un lavoro, anche materiale, le interruzioni possono infastidire. ***Elementi di giudizio*** *Frequenza e durata delle interruzioni lunghe (ad es. durante un lavoro particolare di pulizia o di manutenzione fermarsi per portare una circolare nelle classi)*							
21	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente	No, capita spessissimo di dover fare più cose contemporaneamente	**1**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
			X				
L'accavallarsi delle attività che devono essere svolte contemporaneamente induce affaticamento. ***Elementi di giudizio*** *Livello di sovrapposizione di cose da fare e frequenza dei momenti in cui ciò accade*							
22	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, all'inizio della giornata si sa sempre cosa si dovrà fare	Generalmente si, con qualche eccezione	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro	No, è una continua emergenza, inizi la giornata e può capitare di tutto	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La letteratura riferisce il potenziale stressogeno di situazioni consolidate in cui il carico di lavoro quotidiano è soggetto ad ampie ed imprevedibili escursioni. ***Elementi di giudizio*** *Ricorrenza e durata delle situazioni d'emergenza, che richiedono un sovraccarico di lavoro*							
23	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose	No, quasi mai sono coerenti, specie sui tempi e sulle priorità	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una fonte di stress può nascere dal contrasto tra le esigenze o le consegne attribuite dal DS al singolo collaboratore e quelle stabilite nel mansionigramma o impartite dal DSGA. ***Elementi di giudizio*** *Coerenza della richiesta del DS al singolo collaboratore con i compiti abituali di quest'ultimo all'interno dell'organizzazione scolastica, sovrapposizione di conferimento d'incarichi specifici tra DS e DSGA*							
24	Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego?	Si, generalmente non ci sono problemi	Generalmente si, ma ci sono anche quelle molto vecchie e faticose da gestire	Diverse volte no, alcune non hanno le istruzioni e altre sono molto vecchie	Decisamente no, le macchine e le attrezzature creano moltissimi problemi	**1**	

		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
			X				
I problemi possono nascere sia per l'utilizzo di macchine o attrezzature non adeguate (non ergonomiche, difettose, ecc.), sia per la necessità di operare con macchine complesse e delicate, di cui non si conoscono le modalità corrette d'uso. ***Elementi di giudizio*** *Funzionalità e vetustà delle macchine e delle attrezzature, assistenza tecnica, addestramento all'uso di nuove macchine e attrezzature*							
25	Il DSGA pianifica il lavoro equamente tra tutto il personale?	Si, c'è molta attenzione su questo aspetto	Generalmente si, con qualche eccezione	Non sempre, e quando succede non è ben chiaro il motivo	Spesso no, e senza motivo plausibile	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Uno degli aspetti cui il personale ausiliario che opera nello stesso edificio dedica maggiore attenzione è l'equa ripartizione dei compiti, specie quelli pesanti e maggiormente rischiosi (pulizia straordinaria delle plafoniere o delle veneziane, deceratura dei pavimenti, spostamento di grandi quantità di arredi, ecc.) ***Elementi di giudizio*** *Frequenza o ricorrenza di evidenti e ingiustificate diverse ripartizioni di incarichi o compiti tra i vari collaboratori*							

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO – PUNTEGGIO PARZIALE - C3	**2** (su 33)

C4 – Tecnici

Assenti

C5 – Coordinatori

Assenti

Risultati

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : INSEGNANTI

AREA	RISULTATO	Rischio Non Rilevante		Rischio Medio		Rischio Alto	
Griglia di raccolta dati oggettivi	10	0	29	30	58	59	116
		0		10		20	
A – Ambiente di lavoro	3						
B – Contesto del lavoro	0						
C1 – Insegnanti – Contenuto del lavoro	0						
Totale	**13**	**0**	**31**	**32**	**63**	**64**	**125**

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

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : AUSILIARI

AREA	RISULTATO	Rischio Non Rilevante		Rischio Medio		Rischio Alto	
Griglia di raccolta dati oggettivi	10	0	29	30	58	59	116
		0		10		20	
A – Ambiente di lavoro	3						
B – Contesto del lavoro	0						
C3 – Ausiliari – Contenuto del lavoro	2						
Totale	**15**	**0**	**29**	**30**	**58**	**59**	**116**

Punteggio finale	Livello di rischio	RISULTATO	Esito finale e azioni da mettere in atto
≤ 29	**Non Rilevante**	**X**	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni 2 aa.ss. ed effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative.
Tra 30 e 58	**Medio**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare gli interventi correttivi rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 2 aa.ss
> 58	**Alto**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che determinano la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare interventi correttivi immediati rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio medio e alto e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) al più dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 a.s.

17. **VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA PRIMARIA PASCOLI**

Intestazione

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

SCUOLA	PASCOLI
TIPOLOGIA	PRIMARIA
INDIRIZZO	Viale S. Francesco d'Assisi, 20 Montecatini Terme
PROVINCIA	PISTOIA

N° Totale Studenti	203
N° Totale Studenti Stranieri	89
N° Totale Studenti disabili certificati	11
N° Totale Studenti con bisogni educativi specifici	6

GRUPPO DI VALUTAZIONE

COGNOME	NOME	RUOLO
TOMMEI	ROBERTA	DS
CAPO	SILVIA	DSGA
MARENGO	SILVIA	RSPP
GIACHETTI	GIULIA	ASPP
PASTACALDI	LUCA	MEDICO COMPETENTE
RUGGIERO	RAFFAELA	RLS
CAMPIONI	ELISABETTA	FS SICUREZZA
BONCIOLINI	ANNA	COORD. DI PLESSO
NIERI	LUISELLA	ASS. AMM.VO
SILVANO	SALVATORE	COLL. SCOLASTICO

Inserimento dati

DATI OGGETTIVI

Dato Anno Scolastico di rifermento	Valore Insegnanti	Valore Personale ATA
N° Totale lavoratori per sede/plesso	27	6
N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0	1
N° Totale di lavoratori Entrati	5	4
N° Totale di lavoratori Usciti	5	4
N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plassi scolastici	1	0
N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamente d'Istituto da parte degl alunni		

	AA.SS 2022/2023	AA.SS 2023/2024	AA.SS 2024/2025
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	23	24	26
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	6	6	6
Numero infortuni **INSEGNANTI**	0	1	0
Numero infortuni **PERSONALE ATA**	0	0	1
Numero ore perse dal lavoro a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	0	0	0
Numero ore di lavoro da contratto a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	58	58	58
N. di giorni di assenza per malattia **INSEGNANTI**	60	54	55
N. di giorni di assenza per malattia **PERSONALE ATA**	156	210	196
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0	0	0
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0	0	1

	N° 1 o 2 plessi assegnati	N° 3 o 4 plessi assegnati	N° 5 plessi assegnati	N° > 5 plessi assegnati
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	27	0	0	0
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	6	0	0	0

Griglia dati oggettivi

GRIGLIA DATI OGGETTIVI

	Indicatore	INSEGNANTI	PERSONALE ATA
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0,0%	16,7%
2	% Rotazione del personale (Entrati/Usciti)	37,0%	133,3%
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	3,7%	0,0%
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	0,0%	0,0%
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0,0%	0,0%
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	0,0%	0,0%

	Indicatore	Media ultimi 3 anni	Ultimo anno
7	Indici infortunistici **INSEGNANTI**	1,4%	0,0%
	Indici infortunistici **Personale ATA**	5,6%	16,7%
8	% Assenze dal lavoro	0,0%	0,0%
9	% assenze per malattia **INSEGNANTI**	231,5%	211,5%
	% assenze per malattia **PERSONALE ATA**	3122,2%	3266,7%
10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0,0%	0,0%
	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	5,6%	16,7%

		+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi
11	N° lavoratore **INSEGNANTI**	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	N° lavoratore **PERSONALE ATA**	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%

N°	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione Ottimale	Situazione di Allerta	Situazione di Allarme	PUNTEGGIO	NOTE
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
Si tratta degli invii alla Commissione istituita dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in base all'art. 3, comma 3, del D.M. 12/2/2004 ("Criteri organizzativi dell'assegnazione delle domande agli organismi di accertamento sanitario …") e all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. Il GV considererà le situazioni per le quali è stata avviata la pratica nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
2	% Rotazione del personale (Usciti/Entrati)	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 20% di casi (1)	> 20% di casi (1)	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
L'indicatore descrive il fenomeno del turnover e misura i movimenti effettuati dai lavoratori in termini di entrata e uscita, anche nel caso in cui uno stesso lavoratore dovesse assentarsi e rientrare [ad esempio: personale comandato] nell'arco dello stesso anno. Numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nell'a.s. di riferimento per l'indagine Denominatore: è dato dal numero di lavoratori complessivo del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)							
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	2 Punti	3 Punti		

		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	2 Punti	4 Punti		
			X				
Il GV considererà solo le richieste pervenute per iscritto al DS nell'a.s. di riferimento per l'indagine (anche se non esaudite). *In riferimento al personale ATA si includono anche gli spostamenti per cambio attività/mansione*							
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà solo gli esposti e le segnalazioni debitamente documentati (cioè scritti ed autentici, anche se non protocollati), conservati agli atti, fatti pervenire o consegnati a mano al DS, al DSGA o al RLS. *La presenza di esposti provenienti dall'interno e/o dall'esterno costituisce un fattore di pressione indipendentemente dal contenuto segnalato.* *Le informazioni da vagliare sono quelle relative all'a.s. di riferimento per l'indagine*							
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
7	Indici infortunistici (3)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
Il GV calcolerà un indice infortunistico semplificato, desumibile dal Registro Infortuni o da altro strumento di monitoraggio adottato nella scuola, suddividendo il personale in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi.							

1) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti della sede/plesso
2) Percentuale calcolata sul totale del personale ATA della sede/plesso
3) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: la scuola ha 0 infortuni negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato"

8	% Assenza dal lavoro	**UNICA**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola. Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi *Assenze dal lavoro da considerare: es. malattia figlio, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, etc.* *Non sono da considerare assenze quelle previste per lo sviluppo delle competenze (es. formazione), quelle legate ad agitazioni di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate, quelle relative alla maternità e all'allattamento.* *Numeratore: è dato dal numero totale di ore lavorative perse dai lavoratori nell'intervallo di tempo considerato.* *Denominatore: è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori*							
9	% Assenze per malattia	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	

			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		

I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola, e verranno aggreganti in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi.

Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.
Numeratore: è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA) nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)

10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore (4)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		

Il GV considererà le visite effettuate nel corso degli ultimi 3 aa.ss. conclusi.
4) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: nella scuola non ci sono state visite dal MC su richiesta dei lavoratori negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato". Porre la X sulla casella "Diminuito" se la scuola non ha il MC

11	Il numero di plessi in cui si esolcia il servizio (Valore dell'anno di valutazione)	**INSEGNANTI**	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0	
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X					
		Personale ATA	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0	
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti		
			X					

Il GV verifica in quante strutture è impegnato il personale considerando lo spostamento una condizione progressivamente più stressante perché richiede tempo di percorrenza e adattamento a strutture e gruppi differenti di colleghi

Dividere il numero di lavoratori incaricato su 1 o 2 plessi, 3 o 4 plessi, 5 plessi, > di 5 plessi e dividerlo per il numero di lavoratori totali

PUNTEGGIO TOTALE	**36**
CONVERSIONE DEL PUNTEGGIO	**10**

Rischio Non Rilevante	**Medio**	**Alto**
	X	

A – Ambiente di lavoro

A – AREA AMBIENTE DI LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria e presenza di sostanze inquinanti) di tutti gli ambienti è adeguato?	Si, ovunque e in ogni stagione	Si, ma non ovunque e non sempre	No, in diversi ambienti e spesso	No, in quasi tutti gli ambienti e quasi sempre	1	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
			X				
Il microclima dell'ambiente di lavoro è ritenuto uno degli elementi più importanti tra quelli che caratterizzano il benessere lavorativo e, specie negli ambienti promiscui e nel lavoro intellettuale, l'elemento cui senz'altro i lavoratori sono più sensibili ed attenti.							
Elementi di giudizio	*Valori microclimatici raggiunti nelle situazioni estreme (estate e inverno), frequenza di situazioni di disagio, concomitanza di situazioni negative (ad es. cattive situazioni microclimatiche e affollamento degli ambienti)*						
2	L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	Si, sempre	Si, ma non dappertutto	In molti ambienti no, anche di sera	Quasi ovunque no, anche di sera	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'illuminazione di un posto di lavoro è data dalla somma di quella naturale, proveniente dalle finestre, e di quella artificiale, sia generale (lampade a soffitto) che localizzata (lampade da tavolo, illuminazione dei punti di lavoro, ecc.). L'illuminazione troppo bassa produce affaticamento visivo, quella troppo alta (compreso il riverbero del sole sugli occhi) produce fastidio, distrazione e rischio di infortunio.							
Elementi di giudizio	*Valori d'illuminamento, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*						
3	C'è riverbero (rimbombo) nelle aule, negli altri ambienti in cui si fa lezione (palestra, laboratorio), negli uffici, in mensa?	No, anche se gli ambienti sono vuoti	No, ma solo negli ambienti pieni	Si, in tutti gli ambienti, ma solo se sono vuoti	Si, in tutti gli ambienti, anche se pieni	0	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Si dice riverbero (o rimbombo) il fenomeno della persistenza prolungata del suono in un ambiente chiuso, prima che questo venga totalmente assorbito. Il riverbero eccessivo è una delle caratteristiche ambientali più dannose ed irritanti per chi deve parlare, perché lo costringe ad alzare il tono della voce, e, contemporaneamente, è uno dei fattori che ostacola di più la trasmissione dei messaggi verbali.							
Elementi di giudizio	*Valori del riverbero, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*						
4	Sono presenti attrezzature/strumenti (pc, lim, fotocopiatrici, stampanti..) adeguati e sufficienti per lo svolgimento del proprio lavoro?	Si	Sufficienti ma non sempre adeguati	Adeguati ma non sufficienti	Ne adeguati ne sufficienti	0	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati							
Elementi di giudizio	*Disponibilità di strumenti di lavoro funzionanti ed adeguati all'attività assegnata*						
5	Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	Si, sempre	Si, ma non sempre	Spesso no	Quasi sempre no	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La carenza di decoro, di pulizia e di igiene delle aule e degli ambienti scolastici in genere viene vissuta con fastidio e con il timore (sebbene il più delle volte infondato) di infezioni e malattie.							
Elementi di giudizio	*Frequenza e accuratezza delle pulizie, regole per la tenuta degli ambienti e degli spazi, efficacia della raccolta differenziata*						
6	Gli spazi esterni (cortile, parco giochi, ecc.) sono sufficienti e adeguati allo scopo?	Si	Si, abbastanza	Non del tutto	Decisamente no	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La carenza o l'inadeguatezza degli spazi esterni destinati ai momenti di svago (ricreazione, pausa pranzo, ecc.) o ad attività ludico-motorie (strutturate e non) è un elemento negativo avvertito soprattutto nelle scuole del I° ciclo, ma può costituire un problema anche per la gestione delle pause degli studenti delle superiori.							
Elementi di giudizio	*Dimensioni e caratteristiche (in relazione al numero di allievi), conduzione quotidiana, manutenzione e mantenimento degli spazi e delle attrezzature*						
7	La sede scolastica è facilmente raggiungibile dal personale (in auto o con altri mezzi) e dotata di parcheggio?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	1	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
			X				
Le difficoltà per raggiungere rapidamente e senza intoppi il proprio luogo di lavoro, specie in auto e nelle prime ore del giorno, costituiscono un fattore stressogeno particolarmente avvertito da tutti i lavoratori; anche le difficoltà di parcheggio o la distanza tra il parcheggio e l'ingresso della scuola rappresentano fattori negativi.							
Elementi di giudizio	*Localizzazione della sede, servizi pubblici di trasporto, spazi di parcheggio, viabilità interna delle aree di pertinenza, rampe e scale d'accesso, ascensori*						

8	Gli ambienti sono strutturati tenendo conto dell'accessibilità per i disabili?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	**3**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
					X		

Una scuola per essere accessibile deve garantire agli alunni, e a tutto il personale scolastico, di poter usufruire dei servizi, delle prestazioni e delle opportunità che essa offre

Elementi di giudizio *Disponibilità di ascensore, servoscala interno, bagni non a norma, segnalazioni visive per studenti con sordità o ipoacusia, mappe a rilievo e percorsi tattili per gli alunni con cecità o ipovisione*

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**5** (su 30)

B – Contesto del lavoro

B – AREA CONTESTO DEL LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il regolamento d'istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico e l'utenza (alunni e famiglie)?	Si, viene tenuto sempre presente da tutti	Generalmente si, ma a volte qualcuno non lo applica	No, c'è chi lo applica e chi no	No, quasi nessuno se ne ricorda	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una delle principali fonti di disagio lavorativo, evidenziata anche nei focus e nelle interviste effettuate sul tema, è legata alla distanza tra le regole scritte e condivise e i comportamenti reali che vengono praticati, in particolare quando l'impressione che ne trae il lavoratore è che le regole siano state scritte solo per assolvere ad un obbligo formale.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione del regolamento, evidenze e informazioni sul rispetto del regolamento da tutte le componenti scolastiche e dagli allievi*						
2	I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?	Si, sono condivisi e, quando possibile, rispettati	Si, sono condivisi, ma per vari motivi non sempre rispettati	No, sono condivisi solo in linea teorica	No, non sono condivisi ne rispettati	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il gruppo classe costituisce, per ogni insegnante, l'oggetto prioritario del proprio lavoro e la parte preponderante del proprio impegno, in termini sia fisici che psicologici; logico quindi che l'insegnante attribuisca a questo aspetto una particolare valenza.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di assegnazione degli insegnanti alle classi, modalità per declinare la condivisione dei criteri (Collegio Docenti, Dipartimenti, cc.d.c./team, ecc.)*						
3	L'organizzazione dell'orario di lavoro del personale, prevede una rotazione tale da facilitare chi lavora su più plessi?	Si, sempre	Generalmente si	Spesso no	No, non è consuetudine neanche avanzarle	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La programmazione dell'orario di lavoro tiene conto delle esigenze del personale, a partire da che opera su più plessi							
Elementi di giudizio	*Raccolta delle richieste, limiti e/o vincoli alle richieste (es. limitazioni), organizzazione del lavoro a rotazione*						
4	Le circolari emesse dal DS sono adeguate?	Si, sono chiare e puntuali	Si, sono chiare, anche se a volte risultano troppo numerose	No, a volte sono poco chiare o carenti di informazioni	No, spesso mancano informazioni o non sono chiare	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Le circolari costituiscono uno strumento informativo interno di fondamentale importanza; alla trasmissione scritta delle informazioni, delle comunicazioni e delle scelte del DS i lavoratori tendono a dare un peso maggiore.							
Elementi di giudizio	*Numero complessivo annuo delle circolari e loro distribuzione nel tempo, modalità di diffusione, proprietà caratteristiche (formato, leggibilità, comprensibilità, ecc.), sovrapposizione o ridondanza*						
5	I ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale?	Si, e l'organigramma è molto chiaro e preciso	Si, anche se l'organigramma non è sempre chiaro e preciso	No, l'organigramma è sintetico e i ruoli sono poco chiari	No, non c'è alcun organigramma e ruoli e compiti sono confusi	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa sapere "chi fa che cosa" semplifica il lavoro, ne ottimizza l'esecuzione e agevola le relazioni ed i rapporti interpersonali; questo obiettivo può facilmente essere raggiunto predisponendo un organigramma per ruoli e compiti.							
Elementi di giudizio	*Modalità di creazione, aggiornamento e diffusione dell'organigramma per ruoli e compiti*						
6	Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono chiare, coerenti e precise?	Si, ognuno sa sempre cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte bisogna interpretarle	No, diverse volte sono poco precise e contraddittorie	No, sono imprecise e contraddittorie	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'organizzazione del lavoro, in particolare di contesti ad alto livello di turnover, richiede la presenza di istruzioni operative chiare e standard							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione e diffusione delle istruzioni sulle cose da fare, tempestività delle richieste (ad es. programmazione anticipata dei lavori importanti)*						
7	Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi?	Si, sia all'inizio dell'anno sia periodicamente	Si, all'inizio dell'anno, poi però a volte vengono modificati	No, vengono condivisi all'inizio dell'anno, ma poi spesso modificati	No, il sistema è quello di dare solo istruzioni, man mano che servono	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		

		X					
A partire dalla politica scolastica che il DS intende perseguire e passando per gli obiettivi di medio-lungo termine (pluriennali) e di breve-medio termine (l'anno scolastico o il quadrimestre), le parole d'ordine sono trasparenza, condivisione e individuazione delle priorità. ***Elementi di giudizio*** *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione degli obiettivi, esplicitazione delle priorità, modalità per declinare la condivisione degli obiettivi, verifiche sull'effettuazione delle attività coerenti con gli obiettivi*							
8	Esistono momenti strutturati di incontro individuale con il DS?	Si, fa tutto il possibile	Generalmente si, giornate e orari di disponibilità formalizzati	Generalmente no	No, ascolta veramente poco e con fatica	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Ogni lavoratore che lo richieda, ha la possibilità di comunicare con il DS in modo programmato e riservato ***Elementi di giudizio*** *Modalità d'ascolto del personale (orari, tempi, luoghi, ecc.), modalità di comunicazione delle risposte*							

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**0** (su 33)

C1 – Insegnanti

C1 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	C'è coerenza e condivsione all'interno del singolo team sui criteri di valutazione dell'apprendimento e comportamento degli allievi?	Si, c'è coerenza e piena condivisione	Generalmente si, ma qualche problema può nascere	No, non sempre e i problemi emergono agli scrutini	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una parte non trascurabile dei problemi e dei possibili attriti tra colleghi, all'interno dello stesso team, nascono dal fatto di possedere opinioni anche molto diversificate rispetto alla valutazione dell'apprendimento degli allievi, specie quando si giunge alla stretta finale degli scrutini; la condivisione dei criteri di valutazione dell'apprendimento e della condotta costituisce inoltre un importante punto di forza del team nei rapporti a volte conflittuali con le famiglie e con gli stessi allievi, contribuendo non poco a migliorarli.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di valutazione, livello medio di conflittualità all'interno dei team sulla valutazione degli allievi, numerosità degli interventi mediatori del DS durante gli scrutini*						
2	I principi e i messaggi educativi sono condivisi ed applicati all'interno dei cc.d.c./team?	Si, c'è piena condivisione e applicazione	Generalmente sono condivisi ma non sempre applicati	Pur essendo condivisi sono sistematicamente disapplicati da qualcuno	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Un altro ambito che tipicamente può portare a problemi relazionali e a contrasti tra colleghi, all'interno dello stesso cc.d.c./team, riguarda le regole educative da trasmettere agli allievi, i confini del lecito a scuola, lo stile educativo (spesso molto diversificato per importanza data a certi comportamenti o per qualità del rapporto docente/discente							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, discussione e diffusione delle regole educative (anche ad allievi e famiglie), livello medio di conflittualità all'interno dei cc.d.c./team sulle regole comportamentali ed educative, numerosità degli interventi mediatori o censori del DS*						
3	Il DS valuta il ruolo educativo degli insegnanti in modo coerente ed oggettivo?	Si, sempre e oggettivamente	Si, con continuità	No, saltuariamente	No, mai	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La letteratura specifica di ambito scolastico sottolinea l'importanza del ruolo attivo del DS nel supportare le "battaglie" che, quotidianamente, gli insegnanti devono affrontare sul versante educativo, sia in classe che nel rapporto spesso difficile con le famiglie dei propri allievi; in molti casi viene evidenziato il mancato ruolo di supporto da parte del DS, quando comunque il comportamento della famiglia non è giustificato e giustificabile.							
Elementi di giudizio	*Ruolo del DS nei conflitti insegnante/famiglia o insegnante/allievo*						
4	All'interno dei cc.d.c./team c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili?	Si, c'è sempre grande sintonia e aiuto reciproco	Generalmente si, ma più facilmente sul versante didattico	No, solo tra i colleghi che hanno simpatia reciproca	No, ognuno tende a lavorare da solo e non si interessa degli altr	**2**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
			X				
La letteratura evidenzia come molti casi di sindrome di burn-out tra gli insegnanti abbiano origine dal senso di isolamento con cui affrontano il proprio rapporto con le classi o i singoli allievi difficili, sia sul versante della didattica, sia soprattutto sul versante educativo e relazionale							
Elementi di giudizio	*Formalizzazione delle situazioni difficili, modalità di collaborazione e/o sostegno tra pari, numerosità degli interventi mediatori del DS*						
5	Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare?	Si, in numero e secondo tempistiche adeguati	Si, ma in numero e secondo tempistiche non sempre adeguati	Sì, ma in numero non adeguato	Raramente e secondo temopistiche indadeguate	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Spesso gli insegnanti avvertono la sensazione di lavorare da soli e di non avere a disposizione dei momenti per il confronto; questo fattore è diventato ancora più importante da quando ha assunto un ruolo centrale la programmazione per competenze dell'intero Collegio Docenti e del c.d.c., programmazione che si fonda sulla definizione di unità di apprendimento interdisciplinari.							
Elementi di giudizio	*Modalità di organizzazione degli incontri interdisciplinari (ad es. tra chi, con quali obiettivi, con che tempi, con che strumenti/materiali di riferimento, chi conduce, ecc.), numerosità ed efficacia degli incontri interdisciplinari, modalità di diffusione e di consultazione delle programmazioni e dei materiali (individuali, di c.d.c./team, di dipartimento)*						
6	Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?	Si, condivisi e trasparenti	Generalmente si	Generalmente no, ci sono alcuni criteri ma spesso vengono disattesi	No	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		

		X					

La creazione delle classi iniziali rappresenta una fase delicata e fondamentale. Un'attenta valutazione del livello di partenza dei nuovi iscritti ed una corretta aggregazione degli alunni, tale da rendere le classi omogenee anche sotto il profilo della numerosità dei ragazzi con bisogni educativi speciali e/o con disabilità e/o con storie di migrazione, permettono di condurre il processo educativo e formativo degli alunni in modo più efficiente.

Elementi di giudizio *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di formazione delle classi iniziali, modalità per declinare la condivisione dei criteri*

7	Sono previste attività di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?	Si, inserite nel PTOF e coordinate da una FS	Si, inserite nel PTOF e affidate agli insegnanti più sensibili con le competenze adeguate	No, il PTOF non le prevede, ma ci sono diversi insegnanti che lo fanno	Il PTOF non le prevede e se ne occupano solo gli insegnanti che hanno il problema	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

Dal punto di vista dell'insegnante tenuto a fare lezione ad una classe, la presenza di un numero elevato di allievi non italiofoni costituisce un problema, seppur circoscritto al solo ambito professionale.

Elementi di giudizio *Progetti o percorsi d'accoglienza e "in itinere", verifica delle competenze linguistiche in ingresso, risorse dedicate*

8	La comunicazione tra scuola alunni e famiglie è efficace e trasparente?	Si, le informazioni sono numerose, dettagliate e distribuite nel tempo	Si, vengono date adeguate informazioni, ma prevalentemente all'inizio dell'anno	No, se ne accenna solo in alcune occasioni	No, se ne accenna solo all'inizio dell'anno e poi basta	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

In molti casi i problemi di rapporto tra insegnante e allievi nascono dalla scarsità di informazioni che gli allievi e le famiglie ricevono sul percorso didattico che stanno affrontando (obiettivi delle singole discipline, argomenti più importanti, programmazione delle attività nel corso dell'anno, tipologia delle verifiche, criteri adottati per la loro valutazione, indicazioni per affrontare i compiti in classe, richiesta di impegno domestico ecc..

Elementi di giudizio *Tempi e modi dell'informazione alle famiglie e agli allievi*

9	Il DS promuove l'aggiornamento degli insegnanti?	Si, con diverse iniziative efficaci e utili	Si, con alcune iniziative utili, ma non sempre condivise	No, le azioni di aggiornamento non sono rispondenti al fabbisogno dei docenti	No, non vi è alcun tipo di aggiornamento	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

La crescita delle competenze professionali e la consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'offerta formativa dell'istituto sono elementi fondamentali per costruire i necessari anticorpi che permettono agli insegnanti di affrontare con maggior serenità e determinazione il proprio lavoro in aula e nel rapporto con allievi e famiglie.

Elementi di giudizio *Modalità di comunicazione del fabbisogno formativo, definizione e diffusione del piano d'aggiornamento per il personale, modalità organizzative e tempistica per la realizzazione dell'aggiornamento condiviso*

10	Sono previsti incontri di programmazione tra insegnanti di classe e insegnanti di sostegno	Si, in numero adeguato	Si, ma non tanto spesso	No, in numero non adeguato	No, mai	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

Il docente di sostegno è assegnato alla classe, di cui diventa pienamente contitolare, e non al singolo alunno per cui vanno programmati incontri di coordinamento e programmazione delle attività in cui viene coinvolto nella programmazione complessiva

Se non presente l'insegnante di sostegno, indicare nelle note e segnare X nella casella 0 punti

Elementi di giudizio *Modalità di organizzazione degli incontri, numero di progetti o percorsi dedicati al singolo alunno ed all'aula*

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE - PUNTEGGIO PARZIALE - C1	**2** (su 42)

C2 – Amministrativi

C2 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE AMMINISTRATIVO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
11	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Si, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte capitano delle cose che non si sa a chi spettano	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa	No, ognuno fa quel che vuole	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa, la chiarezza del proprio ruolo e di quello che compete a ciascun lavoratore all'interno di un piccolo gruppo coeso (come tutti gli amministrativi della stessa segreteria) costituiscono fattori importanti per la qualità del lavoro. ***Elementi di giudizio*** *Organigramma dei ruoli e delle funzioni, sovrapposizioni o ridondanze*							
12	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, salvo eccezioni veramente rare	Generalmente si, ma qualche volta capita	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Per chiunque svolga un lavoro prevalentemente intellettuale (in questo caso il personale amministrativo), le interruzioni sono deleterie perché affaticano moltissimo la mente. ***Elementi di giudizio*** *Numero di telefonate cui rispondere, accesso diretto alle segreterie da parte dell'altro personale della scuola*							
13	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente	No, capita spessissimo di dover fare più cose contemporaneamente	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'accavallarsi delle attività che devono essere svolte contemporaneamente induce affaticamento mentale, specie in chi svolge lavoro intellettuale. ***Elementi di giudizio*** *Livello di sovrapposizione di cose da fare e frequenza dei momenti in cui ciò accade*							
14	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, all'inizio della giornata si sa sempre cosa si dovrà fare	Generalmente si, con qualche eccezione	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro	No, è una continua emergenza, inizi la giornata e può capitare di tutto	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La letteratura riferisce il potenziale stressogeno di situazioni consolidate in cui il carico di lavoro quotidiano è soggetto ad ampie ed imprevedibili escursioni. ***Elementi di giudizio*** *Ricorrenza e durata delle situazioni d'emergenza, che richiedono un sovraccarico di lavoro*							
15	Il lavoro assegnato in modalità agile	E' programmato su obiettivi concordati	E' programmato in buona parte	È programmato ma non comunicata la disponibilità oraria	Non c'è programmazione né di attività né di disponibilità oraria	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Il lavoro in modalità agile prevede fiducia ed autonomia nella gestione delle attività affidate. La programmazione e la chiara identificazione di obiettivi e modalità di esecuzione sono fattori importanti per la qualità del lavoro del singolo e del gruppo di appartenenza. **Nel caso in cui non sia attivato, indicare nelle note e mettere X nella casella 0 punti** ***Elementi di giudizio*** *Piano di attività con obiettivi individuali e di gruppo, dotazione strumenti tecnologici*							
16	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose	No, quasi mai sono coerenti, specie sui tempi e sulle priorità	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Una fonte di stress può nascere dal contrasto tra le esigenze o le consegne attribuite dal DS al singolo impiegato e quelle stabilite nel mansionario o impartite dal DSGA. ***Elementi di giudizio*** *Coerenza della richiesta del DS al singolo amministrativo con il ruolo di quest'ultimo all'interno dell'organizzazione dell'ufficio, sovrapposizione di conferimento d'incarichi specifici tra DS e DSGA*							

17	Il software a disposizione è di facile impiego?	Si, non si blocca e c'è sempre il tempo per imparare ad usarlo	Si, ma a volte si blocca e quello nuovo non arriva con largo anticipo	No, spesso si blocca e quello nuovo arriva tardi	No, si blocca spessissimo e quello nuovo arriva all'ultimo momento	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il punto dolente del lavoro al computer non è più l'obsolescenza delle macchine (hardware), ma la difficoltà di gestire il software, vuoi perché la macchina non riesce a farlo girare (bloccandosi spesso), vuoi perché è richiesto il collegamento ad internet (spesso lentissimo), vuoi perché l'operatore non ha ancora dimestichezza con il programma.							
Elementi di giudizio *Qualità e velocità della connessione internet, frequenza dei guasti o blocchi della connessione, frequenza della modifica del software da utilizzare, assistenza tecnica, addestramento all'uso di nuovo software*							
18	Il DSGA supporta il personale quando bisogna affrontare nuove procedure di lavoro o applicare una nuova normativa?	Si, sempre, con cura e professionalità	Si, anche se a volte un po' frettolosamente	Non sempre, a volte se ne disinteressa	Quasi mai e solo se si insiste	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
L'addestramento rispetto ai contenuti della propria mansione è un obbligo sancito dalla legge (D.Lgs. 81/08, art. 37); rispetto alle novità introdotte nel lavoro degli applicati di segreteria il soggetto incaricato di addestrarli non può che essere il DSGA.							
Elementi di giudizio *Azioni di supporto e di accompagnamento del personale amministrativo da parte del DSGA*							

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE AMMINISTRATIVO – PUNTEGGIO PARZIALE - C2	**0** (su 39)

C3 – Ausiliari

C3 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
19	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Si, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte capitano delle cose che non si sa a chi spettano	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa, la chiarezza del proprio ruolo e di quello che compete a ciascun lavoratore all'interno di un piccolo gruppo coeso (come tutti i collaboratori dello stesso plesso) costituiscono fattori importanti per la qualità del lavoro							
Elementi di giudizio *Organigramma dei ruoli, delle funzioni e delle zone di pertinenza, sovrapposizioni di più incarichi*							
20	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, salvo eccezioni veramente rare	Generalmente si, ma qualche volta capita che si venga interrotti per fare altro	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Per chiunque stia svolgendo un lavoro, anche materiale, le interruzioni possono infastidire.							
Elementi di giudizio *Frequenza e durata delle interruzioni lunghe (ad es. durante un lavoro particolare di pulizia o di manutenzione fermarsi per portare una circolare nelle classi)*							
21	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente	No, capita spessissimo di dover fare più cose contemporaneamente	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'accavallarsi delle attività che devono essere svolte contemporaneamente induce affaticamento.							
Elementi di giudizio *Livello di sovrapposizione di cose da fare e frequenza dei momenti in cui ciò accade*							
22	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, all'inizio della giornata si sa sempre cosa si dovrà fare	Generalmente si, con qualche eccezione	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro	No, è una continua emergenza, inizi la giornata e può capitare di tutto	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

La letteratura riferisce il potenziale stressogeno di situazioni consolidate in cui il carico di lavoro quotidiano è soggetto ad ampie ed imprevedibili escursioni. ***Elementi di giudizio*** *Ricorrenza e durata delle situazioni d'emergenza, che richiedono un sovraccarico di lavoro*							
23	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose	No, quasi mai sono coerenti, specie sui tempi e sulle priorità	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una fonte di stress può nascere dal contrasto tra le esigenze o le consegne attribuite dal DS al singolo collaboratore e quelle stabilite nel mansionigramma o impartite dal DSGA. ***Elementi di giudizio*** *Coerenza della richiesta del DS al singolo collaboratore con i compiti abituali di quest'ultimo all'interno dell'organizzazione scolastica, sovrapposizione di conferimento d'incarichi specifici tra DS e DSGA*							
24	Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego?	Si, generalmente non ci sono problemi	Generalmente si, ma ci sono anche quelle molto vecchie e faticose da gestire	Diverse volte no, alcune non hanno le istruzioni e altre sono molto vecchie	Decisamente no, le macchine e le attrezzature creano moltissimi problemi	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
I problemi possono nascere sia per l'utilizzo di macchine o attrezzature non adeguate (non ergonomiche, difettose, ecc.), sia per la necessità di operare con macchine complesse e delicate, di cui non si conoscono le modalità corrette d'uso. ***Elementi di giudizio*** *Funzionalità e vetustà delle macchine e delle attrezzature, assistenza tecnica, addestramento all'uso di nuove macchine e attrezzature*							
25	Il DSGA pianifica il lavoro equamente tra tutto il personale?	Si, c'è molta attenzione su questo aspetto	Generalmente si, con qualche eccezione	Non sempre, e quando succede non è ben chiaro il motivo	Spesso no, e senza motivo plausibile	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Uno degli aspetti cui il personale ausiliario che opera nello stesso edificio dedica maggiore attenzione è l'equa ripartizione dei compiti, specie quelli pesanti e maggiormente rischiosi (pulizia straordinaria delle plafoniere o delle veneziane, deceratura dei pavimenti, spostamento di grandi quantità di arredi, ecc.) ***Elementi di giudizio*** *Frequenza o ricorrenza di evidenti e ingiustificate diverse ripartizioni di incarichi o compiti tra i vari collaboratori*							

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO – PUNTEGGIO PARZIALE - C3	**0** (su 33)

C4 – Tecnici

Assenti

C5 – Coordinatori

Assenti

Risultati

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : INSEGNANTI

AREA	RISULTATO	Rischio Non Rilevante		Rischio Medio		Rischio Alto	
Griglia di raccolta dati oggettivi	10	0	29	30	58	59	116
		0		10		20	
A – Ambiente di lavoro	5						
B – Contesto del lavoro	0						
C1 – Insegnanti – Contenuto del lavoro	2						
Totale	**17**	**0**	**31**	**32**	**63**	**64**	**125**

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

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : AMMINISTRATIVI

AREA	RISULTATO	Rischio Non Rilevante		Rischio Medio		Rischio Alto	
Griglia di raccolta dati oggettivi	10	0	29	30	58	59	116
		0		10		20	
A – Ambiente di lavoro	5						
B – Contesto del lavoro	0						
C2 – Amministrativi – Contenuto del lavoro	0						
Totale	**15**	**0**	**31**	**32**	**61**	**62**	**122**

Punteggio finale	Livello di rischio	RISULTATO	Esito finale e azioni da mettere in atto
≤ 31	**Non Rilevante**	**X**	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni 2 aa.ss. ed effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative.

Tra 32 e 61	**Medio**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare gli interventi correttivi rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 2 aa.ss
> 61	**Alto**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che determinano la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare interventi correttivi immediati rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio medio e alto e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) al più dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 a.s.

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : AUSILIARI

AREA	RISULTATO	Rischio Non Rilevante		Rischio Medio		Rischio Alto	
Griglia di raccolta dati oggettivi	10	0	29	30	58	59	116
		0		10		20	
A – Ambiente di lavoro	5						
B – Contesto del lavoro	0						
C3 – Ausiliari – Contenuto del lavoro	0						
Totale	**15**	**0**	**29**	**30**	**58**	**59**	**116**

Punteggio finale	**Livello di rischio**	**RISULTATO**	**Esito finale e azioni da mettere in atto**
≤ 29	**Non Rilevante**	**X**	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni 2 aa.ss. ed effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative.
Tra 30 e 58	**Medio**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare gli interventi correttivi rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 2 aa.ss
> 58	**Alto**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che determinano la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare interventi correttivi immediati rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio medio e alto e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) al più dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 a.s.

18. **VALUTAZIONE DEL RISCHIO – SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRDO CHINI**

Intestazione

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

SCUOLA	CHINI
TIPOLOGIA	SECONDARIA
INDIRIZZO	Viale Bicchierai Montecatini Terme
PROVINCIA	PISTOIA

N° Totale Studenti	366
N° Totale Studenti Stranieri	156
N° Totale Studenti disabili certificati	35
N° Totale Studenti con bisogni educativi specifici	14

GRUPPO DI VALUTAZIONE

COGNOME	NOME	RUOLO
TOMMEI	ROBERTA	DS
CAPO	SILVIA	DSGA
MARENGO	SILVIA	RSPP
GIACHETTI	GIULIA	ASPP
PASTACALDI	LUCA	MEDICO COMPETENTE
RUGGIERO	RAFFAELA	RLS
CAMPIONI	ELISABETTA	FS SICUREZZA
GALA	MONICA	COORD. DI PLESSO
BELLANDI	VALENTINA	COLL. SCOLASTICO

Inserimento dati

DATI OGGETTIVI

Dato Anno Scolastico di rifermento	Valore Insegnanti	Valore Personale ATA
N° Totale lavoratori per sede/plesso	71	5
N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0	0
N° Totale di lavoratori Entrati	10	2
N° Totale di lavoratori Usciti	10	2
N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plassi scolastici	0	0
N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0	0
N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamente d'Istituto da parte degl alunni		

	AA.SS 2022/2023	AA.SS 2023/2024	AA.SS 2024/2025
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	55	62	69
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	5	5	5
Numero infortuni **INSEGNANTI**	1	0	0
Numero infortuni **PERSONALE ATA**	0	0	0
Numero ore perse dal lavoro a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	0	0	0
Numero ore di lavoro da contratto a.s. oggetto della valutazione **TOTALE (Insegnanti + ATA)**	54	54	54
N. di giorni di assenza per malattia **INSEGNANTI**	167	187	482
N. di giorni di assenza per malattia **PERSONALE ATA**	104	27	94
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0	0	0
N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0	0	0

	N° 1 o 2 plessi assegnati	N° 3 o 4 plessi assegnati	N° 5 plessi assegnati	N° > 5 plessi assegnati
Numero lavoratori **INSEGNANTI**	71	0	0	0
Numero lavoratori **PERSONALE ATA**	5	0	0	0

Griglia dati oggettivi

GRIGLIA DATI OGGETTIVI

	Indicatore	INSEGNANTI	PERSONALE ATA
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	0,0%	0,0%
2	% Rotazione del personale (Entrati/Usciti)	28,2%	80,0%
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	0,0%	0,0%
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	0,0%	0,0%
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	0,0%	0,0%
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	0,0%	0,0%

	Indicatore	Media ultimi 3 anni	Ultimo anno
7	Indici infortunistici **INSEGNANTI**	0,5%	0,0%
	Indici infortunistici **Personale ATA**	0,0%	0,0%
8	% Assenze dal lavoro	0,0%	0,0%
9	% assenze per malattia **INSEGNANTI**	449,5%	698,6%
	% assenze per malattia **PERSONALE ATA**	1500,0%	1880,0%
10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **INSEGNANTI**	0,0%	0,0%
	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore **PERSONALE ATA**	0,0%	0,0%

		+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi
11	N° lavoratore **INSEGNANTI**	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	N° lavoratore **PERSONALE ATA**	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%

N°	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione Ottimale	Situazione di Allerta	Situazione di Allarme	PUNTEGGIO	NOTE
1	N. di invii alla Commissione medica di verifica per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
	Si tratta degli invii alla Commissione istituita dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in base all'art. 3, comma 3, del D.M. 12/2/2004 ("Criteri organizzativi dell'assegnazione delle domande agli organismi di accertamento sanitario …") e all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. *Il GV considererà le situazioni per le quali è stata avviata la pratica nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.*						
2	% Rotazione del personale (Usciti/Entrati)	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 20% di casi (1)	> 20% di casi (1)	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
	L'indicatore descrive il fenomeno del turnover e misura i movimenti effettuati dai lavoratori in termini di entrata e uscita, anche nel caso in cui uno stesso lavoratore dovesse assentarsi e rientrare [ad esempio: personale comandato] nell'arco dello stesso anno. *Numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nell'a.s. di riferimento per l'indagine* *Denominatore: è dato dal numero di lavoratori complessivo del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)*						
3	N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	2 Punti	3 Punti		

			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	2 Punti	4 Punti		
			X				
Il GV considererà solo le richieste pervenute per iscritto al DS nell'a.s. di riferimento per l'indagine (anche se non esaudite). *In riferimento al personale ATA si includono anche gli spostamenti per cambio attività/mansione*							
4	N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà solo gli esposti e le segnalazioni debitamente documentati (cioè scritti ed autentici, anche se non protocollati), conservati agli atti, fatti pervenire o consegnati a mano al DS, al DSGA o al RLS. *La presenza di esposti provenienti dall'interno e/o dall'esterno costituisce un fattore di pressione indipendentemente dal contenuto segnalato.* *Le informazioni da vagliare sono quelle relative all'a.s. di riferimento per l'indagine*							
5	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
6	N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni	**INSEGNANTI**	Nessun caso	≤ 10% di casi (1)	> 10% di casi (1)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 10% di casi (2)	> 10% di casi (2)	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà i procedimenti avviati nel corso dell'a.s. di riferimento per l'indagine, anche se l'iter non si è ancora concluso al momento della compilazione della griglia.							
7	Indici infortunistici (3)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV calcolerà un indice infortunistico semplificato, desumibile dal Registro Infortuni o da altro strumento di monitoraggio adottato nella scuola, suddividendo il personale in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi.							

1) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti della sede/plesso
2) Percentuale calcolata sul totale del personale ATA della sede/plesso
3) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: la scuola ha 0 infortuni negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato"

8	% Assenza dal lavoro	**UNICA**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola. Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi *Assenze dal lavoro da considerare: es. malattia figlio, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, etc.* *Non sono da considerare assenze quelle previste per lo sviluppo delle competenze (es. formazione), quelle legate ad agitazioni di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate, quelle relative alla maternità e all'allattamento.* *Numeratore: è dato dal numero totale di ore lavorative perse dai lavoratori nell'intervallo di tempo considerato.* *Denominatore: è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori*							
9	% Assenze per malattia	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	6	

			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	6	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
					X		
I dati sono ricavabili dal sistema informatico ARGO Personale o dal sistema equivalente in uso nella scuola, e verranno aggreganti in due sole categorie (personale docente + coordinatori di classe e personale ATA). Si farà riferimento agli ultimi tre aa.ss. conclusi. *Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.* *Numeratore: è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA) nell'intervallo di tempo considerato.* *Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo di riferimento (Insegnanti e personale ATA)*							
10	N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore (4)	**INSEGNANTI**	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
		Personale ATA	Diminuito	Inalterato	Aumentato	0	
			0 Punti	3 Punti	6 Punti		
			X				
Il GV considererà le visite effettuate nel corso degli ultimi 3 aa.ss. conclusi. *4) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: nella scuola non ci sono state visite dal MC su richiesta dei lavoratori negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato". Porre la X sulla casella "Diminuito" se la scuola non ha il MC*							
11	Il numero di plessi in cui si esolcia il servizio (Valore dell'anno di valutazione)	**INSEGNANTI**	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti	
			X				
		Personale ATA	+ del 50% del personale è incaricato su 1 o 2 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 3 o 4 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su 5 plessi	+ del 50% del personale è incaricato su più di 5 plessi	0
			0 Punti	1 Punti	2 Punti	3 Punti	
			X				
Il GV verifica in quante strutture è impegnato il personale considerando lo spostamento una condizione progressivamente più stressante perché richiede tempo di percorrenza e adattamento a strutture e gruppi differenti di colleghi *Dividere il numero di lavoratori incaricato su 1 o 2 plessi, 3 o 4 plessi, 5 plessi, > di 5 plessi e dividerlo per il numero di lavoratori totali*							

PUNTEGGIO TOTALE	**24**
CONVERSIONE DEL PUNTEGGIO	**0**

Rischio Non Rilevante	**Medio**	**Alto**
X		

A – Ambiente di lavoro

A – AREA AMBIENTE DI LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria e presenza di sostanze inquinanti) di tutti gli ambienti è adeguato?	Si, ovunque e in ogni stagione	Si, ma non ovunque e non sempre	No, in diversi ambienti e spesso	No, in quasi tutti gli ambienti e quasi sempre	1	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
			X				
Il microclima dell'ambiente di lavoro è ritenuto uno degli elementi più importanti tra quelli che caratterizzano il benessere lavorativo e, specie negli ambienti promiscui e nel lavoro intellettuale, l'elemento cui senz'altro i lavoratori sono più sensibili ed attenti.							
Elementi di giudizio	*Valori microclimatici raggiunti nelle situazioni estreme (estate e inverno), frequenza di situazioni di disagio, concomitanza di situazioni negative (ad es. cattive situazioni microclimatiche e affollamento degli ambienti)*						
2	L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	Si, sempre	Si, ma non dappertutto	In molti ambienti no, anche di sera	Quasi ovunque no, anche di sera	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'illuminazione di un posto di lavoro è data dalla somma di quella naturale, proveniente dalle finestre, e di quella artificiale, sia generale (lampade a soffitto) che localizzata (lampade da tavolo, illuminazione dei punti di lavoro, ecc.). L'illuminazione troppo bassa produce affaticamento visivo, quella troppo alta (compreso il riverbero del sole sugli occhi) produce fastidio, distrazione e rischio di infortunio.							
Elementi di giudizio	*Valori d'illuminamento, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*						
3	C'è riverbero (rimbombo) nelle aule, negli altri ambienti in cui si fa lezione (palestra, laboratorio), negli uffici, in mensa?	No, anche se gli ambienti sono vuoti	No, ma solo negli ambienti pieni	Si, in tutti gli ambienti, ma solo se sono vuoti	Si, in tutti gli ambienti, anche se pieni	0	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Si dice riverbero (o rimbombo) il fenomeno della persistenza prolungata del suono in un ambiente chiuso, prima che questo venga totalmente assorbito. Il riverbero eccessivo è una delle caratteristiche ambientali più dannose ed irritanti per chi deve parlare, perché lo costringe ad alzare il tono della voce, e, contemporaneamente, è uno dei fattori che ostacola di più la trasmissione dei messaggi verbali.							
Elementi di giudizio	*Valori del riverbero, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio*						
4	Sono presenti attrezzature/strumenti (pc, lim, fotocopiatrici, stampanti..) adeguati e sufficienti per lo svolgimento del proprio lavoro?	Si	Sufficienti ma non sempre adeguati	Adeguati ma non sufficienti	Ne adeguati ne sufficienti	2	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
			X				
Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati							
Elementi di giudizio	*Disponibilità di strumenti di lavoro funzionanti ed adeguati all'attività assegnata*						
5	Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	Si, sempre	Si, ma non sempre	Spesso no	Quasi sempre no	0	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La carenza di decoro, di pulizia e di igiene delle aule e degli ambienti scolastici in genere viene vissuta con fastidio e con il timore (sebbene il più delle volte infondato) di infezioni e malattie.							
Elementi di giudizio	*Frequenza e accuratezza delle pulizie, regole per la tenuta degli ambienti e degli spazi, efficacia della raccolta differenziata*						
6	Gli spazi esterni (cortile, parco giochi, ecc.) sono sufficienti e adeguati allo scopo?	Si	Si, abbastanza	Non del tutto	Decisamente no	1	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
			X				
La carenza o l'inadeguatezza degli spazi esterni destinati ai momenti di svago (ricreazione, pausa pranzo, ecc.) o ad attività ludico-motorie (strutturate e non) è un elemento negativo avvertito soprattutto nelle scuole del I° ciclo, ma può costituire un problema anche per la gestione delle pause degli studenti delle superiori.							
Elementi di giudizio	*Dimensioni e caratteristiche (in relazione al numero di allievi), conduzione quotidiana, manutenzione e mantenimento degli spazi e delle attrezzature*						
7	La sede scolastica è facilmente raggiungibile dal personale (in auto o con altri mezzi) e dotata di parcheggio?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	1	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
			X				
Le difficoltà per raggiungere rapidamente e senza intoppi il proprio luogo di lavoro, specie in auto e nelle prime ore del giorno, costituiscono un fattore stressogeno particolarmente avvertito da tutti i lavoratori; anche le difficoltà di parcheggio o la distanza tra il parcheggio e l'ingresso della scuola rappresentano fattori negativi.							
Elementi di giudizio	*Localizzazione della sede, servizi pubblici di trasporto, spazi di parcheggio, viabilità interna delle aree di pertinenza, rampe e scale d'accesso, ascensori*						

8	Gli ambienti sono strutturati tenendo conto dell'accessibilità per i disabili?	Si, comodamente	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva	No, soprattutto se si arriva in certe ore	No, mai	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Una scuola per essere accessibile deve garantire agli alunni, e a tutto il personale scolastico, di poter usufruire dei servizi, delle prestazioni e delle opportunità che essa offre							
Elementi di giudizio	*Disponibilità di ascensore, servoscala interno, bagni non a norma, segnalazioni visive per studenti con sordità o ipoacusia, mappe a rilievo e percorsi tattili per gli alunni con cecità o ipovisione*						

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**5** (su 30)

B – Contesto del lavoro

B – AREA CONTESTO DEL LAVORO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	Il regolamento d'istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico e l'utenza (alunni e famiglie)?	Si, viene tenuto sempre presente da tutti	Generalmente si, ma a volte qualcuno non lo applica	No, c'è chi lo applica e chi no	No, quasi nessuno se ne ricorda	**2**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
			X				
Una delle principali fonti di disagio lavorativo, evidenziata anche nei focus e nelle interviste effettuate sul tema, è legata alla distanza tra le regole scritte e condivise e i comportamenti reali che vengono praticati, in particolare quando l'impressione che ne trae il lavoratore è che le regole siano state scritte solo per assolvere ad un obbligo formale.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione del regolamento, evidenze e informazioni sul rispetto del regolamento da tutte le componenti scolastiche e dagli allievi*						
2	I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?	Si, sono condivisi e, quando possibile, rispettati	Si, sono condivisi, ma per vari motivi non sempre rispettati	No, sono condivisi solo in linea teorica	No, non sono condivisi ne rispettati	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Il gruppo classe costituisce, per ogni insegnante, l'oggetto prioritario del proprio lavoro e la parte preponderante del proprio impegno, in termini sia fisici che psicologici; logico quindi che l'insegnante attribuisca a questo aspetto una particolare valenza.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di assegnazione degli insegnanti alle classi, modalità per declinare la condivisione dei criteri (Collegio Docenti, Dipartimenti, cc.d.c./team, ecc.)*						
3	L'organizzazione dell'orario di lavoro del personale, prevede una rotazione tale da facilitare chi lavora su più plessi?	Si, sempre	Generalmente si	Spesso no	No, non è consuetudine neanche avanzarle	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La programmazione dell'orario di lavoro tiene conto delle esigenze del personale, a partire da che opera su più plessi							
Elementi di giudizio	*Raccolta delle richieste, limiti e/o vincoli alle richieste (es. limitazioni), organizzazione del lavoro a rotazione*						
4	Le circolari emesse dal DS sono adeguate?	Si, sono chiare e puntuali	Si, sono chiare, anche se a volte risultano troppo numerose	No, a volte sono poco chiare o carenti di informazioni	No, spesso mancano informazioni o non sono chiare	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Le circolari costituiscono uno strumento informativo interno di fondamentale importanza; alla trasmissione scritta delle informazioni, delle comunicazioni e delle scelte del DS i lavoratori tendono a dare un peso maggiore.							
Elementi di giudizio	*Numero complessivo annuo delle circolari e loro distribuzione nel tempo, modalità di diffusione, proprietà caratteristiche (formato, leggibilità, comprensibilità, ecc.), sovrapposizione o ridondanza*						
5	I ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale?	Si, e l'organigramma è molto chiaro e preciso	Si, anche se l'organigramma non è sempre chiaro e preciso	No, l'organigramma è sintetico e i ruoli sono poco chiari	No, non c'è alcun organigramma e ruoli e compiti sono confusi	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa sapere "chi fa che cosa" semplifica il lavoro, ne ottimizza l'esecuzione e agevola le relazioni ed i rapporti interpersonali; questo obiettivo può facilmente essere raggiunto predisponendo un organigramma per ruoli e compiti.							
Elementi di giudizio	*Modalità di creazione, aggiornamento e diffusione dell'organigramma per ruoli e compiti*						
6	Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono chiare, coerenti e precise?	Si, ognuno sa sempre cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte bisogna interpretarle	No, diverse volte sono poco precise e contraddittorie	No, sono imprecise e contraddittorie	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'organizzazione del lavoro, in particolare di contesti ad alto livello di turnover, richiede la presenza di istruzioni operative chiare e standard							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione e diffusione delle istruzioni sulle cose da fare, tempestività delle richieste (ad es. programmazione anticipata dei lavori importanti)*						
7	Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi?	Si, sia all'inizio dell'anno sia periodicamente	Si, all'inizio dell'anno, poi però a volte vengono modificati	No, vengono condivisi all'inizio dell'anno, ma poi spesso modificati	No, il sistema è quello di dare solo istruzioni, man mano che servono	**0**	

		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
A partire dalla politica scolastica che il DS intende perseguire e passando per gli obiettivi di medio-lungo termine (pluriennali) e di breve-medio termine (l'anno scolastico o il quadrimestre), le parole d'ordine sono trasparenza, condivisione e individuazione delle priorità. ***Elementi di giudizio*** *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione degli obiettivi, esplicitazione delle priorità, modalità per declinare la condivisione degli obiettivi, verifiche sull'effettuazione delle attività coerenti con gli obiettivi*							
8	Esistono momenti strutturati di incontro individuale con il DS?	Si, fa tutto il possibile	Generalmente si, giornate e orari di disponibilità formalizzati	Generalmente no	No, ascolta veramente poco e con fatica	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Ogni lavoratore che lo richieda, ha la possibilità di comunicare con il DS in modo programmato e riservato ***Elementi di giudizio*** *Modalità d'ascolto del personale (orari, tempi, luoghi, ecc.), modalità di comunicazione delle risposte*							

AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A	**2** (su 33)

C1 – Insegnanti

C1 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
1	C'è coerenza e condivsione all'interno del singolo team sui criteri di valutazione dell'apprendimento e comportamento degli allievi?	Si, c'è coerenza e piena condivisione	Generalmente si, ma qualche problema può nascere	No, non sempre e i problemi emergono agli scrutini	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una parte non trascurabile dei problemi e dei possibili attriti tra colleghi, all'interno dello stesso team, nascono dal fatto di possedere opinioni anche molto diversificate rispetto alla valutazione dell'apprendimento degli allievi, specie quando si giunge alla stretta finale degli scrutini; la condivisione dei criteri di valutazione dell'apprendimento e della condotta costituisce inoltre un importante punto di forza del team nei rapporti a volte conflittuali con le famiglie e con gli stessi allievi, contribuendo non poco a migliorarli.							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di valutazione, livello medio di conflittualità all'interno dei team sulla valutazione degli allievi, numerosità degli interventi mediatori del DS durante gli scrutini*						
2	I principi e i messaggi educativi sono condivisi ed applicati all'interno dei cc.d.c./team?	Si, c'è piena condivisione e applicazione	Generalmente sono condivisi ma non sempre applicati	Pur essendo condivisi sono sistematicamente disapplicati da qualcuno	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Un altro ambito che tipicamente può portare a problemi relazionali e a contrasti tra colleghi, all'interno dello stesso cc.d.c./team, riguarda le regole educative da trasmettere agli allievi, i confini del lecito a scuola, lo stile educativo (spesso molto diversificato per importanza data a certi comportamenti o per qualità del rapporto docente/discente							
Elementi di giudizio	*Modalità di definizione, discussione e diffusione delle regole educative (anche ad allievi e famiglie), livello medio di conflittualità all'interno dei cc.d.c./team sulle regole comportamentali ed educative, numerosità degli interventi mediatori o censori del DS*						
3	Il DS valuta il ruolo educativo degli insegnanti in modo coerente ed oggettivo?	Si, sempre e oggettivamente	Si, con continuità	No, saltuariamente	No, mai	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La letteratura specifica di ambito scolastico sottolinea l'importanza del ruolo attivo del DS nel supportare le "battaglie" che, quotidianamente, gli insegnanti devono affrontare sul versante educativo, sia in classe che nel rapporto spesso difficile con le famiglie dei propri allievi; in molti casi viene evidenziato il mancato ruolo di supporto da parte del DS, quando comunque il comportamento della famiglia non è giustificato e giustificabile.							
Elementi di giudizio	*Ruolo del DS nei conflitti insegnante/famiglia o insegnante/allievo*						
4	All'interno dei cc.d.c./team c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili?	Si, c'è sempre grande sintonia e aiuto reciproco	Generalmente si, ma più facilmente sul versante didattico	No, solo tra i colleghi che hanno simpatia reciproca	No, ognuno tende a lavorare da solo e non si interessa degli altr	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
La letteratura evidenzia come molti casi di sindrome di burn-out tra gli insegnanti abbiano origine dal senso di isolamento con cui affrontano il proprio rapporto con le classi o i singoli allievi difficili, sia sul versante della didattica, sia soprattutto sul versante educativo e relazionale							
Elementi di giudizio	*Formalizzazione delle situazioni difficili, modalità di collaborazione e/o sostegno tra pari, numerosità degli interventi mediatori del DS*						
5	Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare?	Si, in numero e secondo tempistiche adeguati	Si, ma in numero e secondo tempistiche non sempre adeguati	Sì, ma in numero non adeguato	Raramente e secondo temopistiche indadeguate	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
Spesso gli insegnanti avvertono la sensazione di lavorare da soli e di non avere a disposizione dei momenti per il confronto; questo fattore è diventato ancora più importante da quando ha assunto un ruolo centrale la programmazione per competenze dell'intero Collegio Docenti e del c.d.c., programmazione che si fonda sulla definizione di unità di apprendimento interdisciplinari.							
Elementi di giudizio	*Modalità di organizzazione degli incontri interdisciplinari (ad es. tra chi, con quali obiettivi, con che tempi, con che strumenti/materiali di riferimento, chi conduce, ecc.), numerosità ed efficacia degli incontri interdisciplinari, modalità di diffusione e di consultazione delle programmazioni e dei materiali (individuali, di c.d.c./team, di dipartimento)*						
6	Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?	Si, condivisi e trasparenti	Generalmente si	Generalmente no, ci sono alcuni criteri ma spesso vengono disattesi	No	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		

		X					

La creazione delle classi iniziali rappresenta una fase delicata e fondamentale. Un'attenta valutazione del livello di partenza dei nuovi iscritti ed una corretta aggregazione degli alunni, tale da rendere le classi omogenee anche sotto il profilo della numerosità dei ragazzi con bisogni educativi speciali e/o con disabilità e/o con storie di migrazione, permettono di condurre il processo educativo e formativo degli alunni in modo più efficiente.

Elementi di giudizio *Modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di formazione delle classi iniziali, modalità per declinare la condivisione dei criteri*

7	Sono previste attività di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?	Si, inserite nel PTOF e coordinate da una FS	Si, inserite nel PTOF e affidate agli insegnanti più sensibili con le competenze adeguate	No, il PTOF non le prevede, ma ci sono diversi insegnanti che lo fanno	Il PTOF non le prevede e se ne occupano solo gli insegnanti che hanno il problema	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

Dal punto di vista dell'insegnante tenuto a fare lezione ad una classe, la presenza di un numero elevato di allievi non italiofoni costituisce un problema, seppur circoscritto al solo ambito professionale.

Elementi di giudizio *Progetti o percorsi d'accoglienza e "in itinere", verifica delle competenze linguistiche in ingresso, risorse dedicate*

8	La comunicazione tra scuola alunni e famiglie è efficace e trasparente?	Si, le informazioni sono numerose, dettagliate e distribuite nel tempo	Si, vengono date adeguate informazioni, ma prevalentemente all'inizio dell'anno	No, se ne accenna solo in alcune occasioni	No, se ne accenna solo all'inizio dell'anno e poi basta	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

In molti casi i problemi di rapporto tra insegnante e allievi nascono dalla scarsità di informazioni che gli allievi e le famiglie ricevono sul percorso didattico che stanno affrontando (obiettivi delle singole discipline, argomenti più importanti, programmazione delle attività nel corso dell'anno, tipologia delle verifiche, criteri adottati per la loro valutazione, indicazioni per affrontare i compiti in classe, richiesta di impegno domestico ecc..

Elementi di giudizio *Tempi e modi dell'informazione alle famiglie e agli allievi*

9	Il DS promuove l'aggiornamento degli insegnanti?	Si, con diverse iniziative efficaci e utili	Si, con alcune iniziative utili, ma non sempre condivise	No, le azioni di aggiornamento non sono rispondenti al fabbisogno dei docenti	No, non vi è alcun tipo di aggiornamento	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

La crescita delle competenze professionali e la consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'offerta formativa dell'istituto sono elementi fondamentali per costruire i necessari anticorpi che permettono agli insegnanti di affrontare con maggior serenità e determinazione il proprio lavoro in aula e nel rapporto con allievi e famiglie.

Elementi di giudizio *Modalità di comunicazione del fabbisogno formativo, definizione e diffusione del piano d'aggiornamento per il personale, modalità organizzative e tempistica per la realizzazione dell'aggiornamento condiviso*

10	Sono previsti incontri di programmazione tra insegnanti di classe e insegnanti di sostegno	Si, in numero adeguato	Si, ma non tanto spesso	No, in numero non adeguato	No, mai	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					

Il docente di sostegno è assegnato alla classe, di cui diventa pienamente contitolare, e non al singolo alunno per cui vanno programmati incontri di coordinamento e programmazione delle attività in cui viene coinvolto nella programmazione complessiva

Se non presente l'insegnante di sostegno, indicare nelle note e segnare X nella casella 0 punti

Elementi di giudizio *Modalità di organizzazione degli incontri, numero di progetti o percorsi dedicati al singolo alunno ed all'aula*

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE - PUNTEGGIO PARZIALE - C1	**0** (su 42)

C2 – Amministrativi

Assenti

C3 – Ausiliari

C3 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO

N	INDICATORE	Situazione BUONA	Situazione DISCRETA	Situazione MEDIOCRE	Situazione NEGATIVA	PUNTEGGIO	NOTE
19	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Si, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare	Generalmente si, ma a volte capitano delle cose che non si sa a chi spettano	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
In un'organizzazione complessa, la chiarezza del proprio ruolo e di quello che compete a ciascun lavoratore all'interno di un piccolo gruppo coeso (come tutti i collaboratori dello stesso plesso) costituiscono fattori importanti per la qualità del lavoro ***Elementi di giudizio*** *Organigramma dei ruoli, delle funzioni e delle zone di pertinenza, sovrapposizioni di più incarichi*							
20	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, salvo eccezioni veramente rare	Generalmente si, ma qualche volta capita che si venga interrotti per fare altro	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Per chiunque stia svolgendo un lavoro, anche materiale, le interruzioni possono infastidire. ***Elementi di giudizio*** *Frequenza e durata delle interruzioni lunghe (ad es. durante un lavoro particolare di pulizia o di manutenzione fermarsi per portare una circolare nelle classi)*							
21	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente	No, capita spessissimo di dover fare più cose contemporaneamente	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
L'accavallarsi delle attività che devono essere svolte contemporaneamente induce affaticamento. ***Elementi di giudizio*** *Livello di sovrapposizione di cose da fare e frequenza dei momenti in cui ciò accade*							
22	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, all'inizio della giornata si sa sempre cosa si dovrà fare	Generalmente si, con qualche eccezione	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro	No, è una continua emergenza, inizi la giornata e può capitare di tutto	**0**	
		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
La letteratura riferisce il potenziale stressogeno di situazioni consolidate in cui il carico di lavoro quotidiano è soggetto ad ampie ed imprevedibili escursioni. ***Elementi di giudizio*** *Ricorrenza e durata delle situazioni d'emergenza, che richiedono un sovraccarico di lavoro*							
23	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose	No, quasi mai sono coerenti, specie sui tempi e sulle priorità	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Una fonte di stress può nascere dal contrasto tra le esigenze o le consegne attribuite dal DS al singolo collaboratore e quelle stabilite nel mansionigramma o impartite dal DSGA. ***Elementi di giudizio*** *Coerenza della richiesta del DS al singolo collaboratore con i compiti abituali di quest'ultimo all'interno dell'organizzazione scolastica, sovrapposizione di conferimento d'incarichi specifici tra DS e DSGA*							
24	Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego?	Si, generalmente non ci sono problemi	Generalmente si, ma ci sono anche quelle molto vecchie e faticose da gestire	Diverse volte no, alcune non hanno le istruzioni e altre sono molto vecchie	Decisamente no, le macchine e le attrezzature creano moltissimi problemi	**0**	

		0 Punti	1 Punto	2 Punti	3 Punti		
		X					
I problemi possono nascere sia per l'utilizzo di macchine o attrezzature non adeguate (non ergonomiche, difettose, ecc.), sia per la necessità di operare con macchine complesse e delicate, di cui non si conoscono le modalità corrette d'uso. ***Elementi di giudizio*** *Funzionalità e vetustà delle macchine e delle attrezzature, assistenza tecnica, addestramento all'uso di nuove macchine e attrezzature*							
25	Il DSGA pianifica il lavoro equamente tra tutto il personale?	Si, c'è molta attenzione su questo aspetto	Generalmente si, con qualche eccezione	Non sempre, e quando succede non è ben chiaro il motivo	Spesso no, e senza motivo plausibile	**0**	
		0 Punti	2 Punti	4 Punti	6 Punti		
		X					
Uno degli aspetti cui il personale ausiliario che opera nello stesso edificio dedica maggiore attenzione è l'equa ripartizione dei compiti, specie quelli pesanti e maggiormente rischiosi (pulizia straordinaria delle plafoniere o delle veneziane, deceratura dei pavimenti, spostamento di grandi quantità di arredi, ecc.) ***Elementi di giudizio*** *Frequenza o ricorrenza di evidenti e ingiustificate diverse ripartizioni di incarichi o compiti tra i vari collaboratori*							

CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO – PUNTEGGIO PARZIALE - C3	**0** (su 33)

C4 – Tecnici

Assenti

C5 – Coordinatori

Assenti

Risultati

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : INSEGNANTI

AREA	RISULTATO	Rischio Non Rilevante		Rischio Medio		Rischio Alto	
Griglia di raccolta dati oggettivi	0	0	29	30	58	59	116
		0		10		20	
A – Ambiente di lavoro	5						
B – Contesto del lavoro	2						
C1 – Insegnanti – Contenuto del lavoro	0						
Totale	**7**	**0**	**31**	**32**	**63**	**64**	**125**

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

RISULTATI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC : AUSILIARI

AREA	RISULTATO	Rischio Non Rilevante		Rischio Medio		Rischio Alto	
Griglia di raccolta dati oggettivi	0	0	29	30	58	59	116
		0		10		20	
A – Ambiente di lavoro	5						
B – Contesto del lavoro	2						
C3 – Ausiliari – Contenuto del lavoro	0						
Totale	**7**	**0**	**29**	**30**	**58**	**59**	**116**

Punteggio finale	Livello di rischio	RISULTATO	Esito finale e azioni da mettere in atto
≤ 29	**Non Rilevante**	**X**	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni 2 aa.ss. ed effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative.
Tra 30 e 58	**Medio**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare gli interventi correttivi rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 2 aa.ss
> 58	**Alto**		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che determinano la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare interventi correttivi immediati rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione di rischio medio e alto e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) al più dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 a.s.

19. Identificazione delle condizioni di rischio

RISULTATI

	Insegnanti	Amministrativi	Ausiliari
Scuola infanzia Giusti	Rischio non rilevante Punteggio 5	--	Rischio non rilevante Punteggio 9
Scuola infanzia Rodari	Rischio non rilevante Punteggio 0	--	Rischio non rilevante Punteggio 0
Scuola infanzia D'Angeli	Rischio non rilevante Punteggio 0	--	Rischio non rilevante Punteggio 0
Scuola infanzia Merlini – Lorenzini	Rischio non rilevante Punteggio 0	--	Rischio non rilevante Punteggio 0
Scuola infanzia Cinini	Rischio non rilevante Punteggio 3	--	Rischio non rilevante Punteggio 3
Scuola infanzia Gambassi	Rischio non rilevante Punteggio 13	--	Rischio non rilevante Punteggio 13
Scuola infanzia Don Facibeni	Rischio non rilevante Punteggio 3	--	Rischio non rilevante Punteggio 3
Scuola primaria Casciani	Rischio non rilevante Punteggio 1	--	Rischio non rilevante Punteggio 1
Scuola primaria De Amicis	Rischio non rilevante Punteggio 0	--	Rischio non rilevante Punteggio 0
Scuola primaria Fucini	Rischio non rilevante Punteggio 5	--	Rischio non rilevante Punteggio 5
Scuola primaria Don Facibeni	Rischio non rilevante Punteggio 13	--	Rischio non rilevante Punteggio 15
Scuola primaria Pascoli	Rischio non rilevante Punteggio 17	Rischio non rilevante Punteggio 15	Rischio non rilevante Punteggio 15
Scuola secondaria di primo grado Galilei	Rischio non rilevante Punteggio 7	--	Rischio non rilevante Punteggio 7

Punteggio finale	Livello di rischio	RISULTATO	Esito finale e azioni da mettere in atto
≤ 31	**Non Rilevante**	**X**	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni 2 aa.ss. ed effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative.

Valutazione approfondita

La valutazione preliminare del rischio ha identificato un "**RISCHIO NON RILEVANTE**", pertanto non si ritiene necessario procedere con la valutazione approfondita.

AZIONI CORRETTIVE

La valutazione del rischio stress lavoro-correlato ha evidenziato un livello complessivamente **basso** per l'Istituto.
Tuttavia, sono emerse alcune **criticità puntuali**, per le quali il Gruppo di Valutazione ha individuato specifiche azioni di miglioramento, nell'ottica del miglioramento continuo delle condizioni organizzative e lavorative.

Le criticità maggiormente percepite riguardano l'aumento del carico di lavoro, conseguente alla riduzione del personale che interessa tutte le categorie di lavoratori, la carenza di risorse economiche e la diffusa condizione di precarietà occupazionale.
A rendere più complessa tale situazione contribuisce la percezione, da parte del personale, di avere un limitato controllo sulle decisioni assunte dagli organi superiori (Ministero dell'Istruzione e del Merito), sulle quali l'Istituto Scolastico non ha possibilità di intervento.

La carenza di personale e la precarietà lavorativa, in particolare per la categoria dei collaboratori scolastici, determinano un aumento della percezione di responsabilità e del carico organizzativo, poiché il personale si trova spesso a operare su più sedi, con frequenti spostamenti da un plesso all'altro.

Nonostante il livello complessivo di rischio rilevato per ciascun plesso sia basso, in tre scuole (Infanzia Gambassi, Primaria Don Facibeni e Primaria Pascoli) la **griglia relativa ai dati oggettivi** ha evidenziato un livello di rischio medio. Tale scheda riporta i dati numerici riferiti agli ultimi tre anni scolastici (2022/2023, 2023/2024, 2024/2025) relativi agli eventi sentinella (infortuni, assenze, turnover, ecc.).
In particolare, sono emersi dati significativi relativi a:

- rotazione del personale;
- infortuni;
- assenze per malattia
- invii alla commissione

Dall'analisi dei dati è emerso che le principali criticità sono riconducibili alla rotazione del personale, dovuta prevalentemente alla precarietà dei rapporti di lavoro e alla scadenza dei contratti al termine dell'anno scolastico, nonché agli infortuni, verificatisi principalmente tra il personale ATA, sia in itinere sia all'interno dei plessi scolastici, attribuibili a cause fortuite e accidentali e non riconducibili a criticità organizzative o a carenze delle misure di sicurezza in essere.
Inoltre, si è rilevato un incremento delle assenze per malattia, riconducibile in parte alla presenza di lavoratori con particolari condizioni di fragilità o affetti da patologie che hanno comportato e comporteranno ancora periodi di assenza prolungati.

Ambiente di lavoro
Criticità: non sempre gli ambienti sono strutturati tenendo conto dell'accessibilità per persone con disabilità motorie
Azioni di miglioramento:

- valutazione dell'adeguamento strutturale in collaborazione con l'Ente proprietario con richieste continue documentate da pate dell'Istituto.
- in caso di iscrizione di alunni con disabilità motorie, valutazione preventiva degli ambienti e dell'accessibilità dei plessi interessati (es. scuole Pascoli, Fucini, Cinini, Giusti, Don Facibeni), al fine di individuare le soluzioni più idonee, prevedendo, ove necessario, l'assegnazione ad altri plessi dell'Istituto maggiormente accessibili.
- utilizzo prioritario degli ambienti situati al piano terra in caso di disabilità motorie permanenti o temporanee.

Criticità: microclima
Sono state segnalate condizioni di sconfort termico, in particolare nei mesi estivi (es. locali segreteria sempre aperta), in assenza di sistemi di climatizzazione.
Azioni di miglioramento:

- Valutare, in collaborazione con l'Ente proprietario, la possibilità di installare sistemi di climatizzazione fissi e di sostituire o implementare le schermature solari presenti.
- In attesa di un intervento risolutivo da parte dell'Ente proprietario, adottare misure organizzative finalizzate a mitigare il disagio dovuto alle elevate temperature, quali la frequente aerazione dei locali, l'utilizzo di schermature solari e ventilatori portatili, nonché l'eventuale rimodulazione degli orari di lavoro nelle giornate maggiormente critiche.

20. CONCLUSIONI

La valutazione del rischio stress lavoro-correlato, riferita all'intero Istituto, ha evidenziato un livello di rischio **basso**; pertanto non si rende necessario procedere con ulteriori fasi di approfondimento.

Alla luce di tale risultato, il Gruppo di Valutazione stabilisce quanto segue:

- il Datore di Lavoro provvede a informare i lavoratori in merito alla valutazione effettuata e ai risultati emersi;
- i contenuti della presente valutazione sono portati a conoscenza di tutto il personale;
- il rischio sarà oggetto di monitoraggio nel tempo e la valutazione verrà ripetuta con periodicità biennale.

Il Gruppo di Valutazione si impegna inoltre a rilevare eventuali nuove criticità che dovessero emergere nel corso dei successivi anni scolastici, al fine di tenerne conto in sede di valutazione.

La revisione della valutazione riguarderà sia il controllo dei fattori già analizzati e delle misure di miglioramento adottate, sia l'eventuale integrazione con ulteriori elementi di criticità segnalati dal personale.
Il tutto in un'ottica di miglioramento continuo, in conformità alla normativa vigente e all'evoluzione delle conoscenze in materia di stress lavoro-correlato e di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.