

PREMESSA

Il presente documento, allegato ai Documenti di Valutazione dei Rischi per l’anno scolastico **2024 / 2025**, redatto dal prof. Francesco Antonio FALVO, ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., ha lo scopo di effettuare la valutazione globale e documentata, del rischio stress lavoro – correlato per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell’ambito istituzione scolastica in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

1) STRESS LAVORO - CORRELATO (S.L. - C.)

- **Premessa**

Il Dirigente Scolastico, responsabile della salute e sicurezza di tutti i suoi lavoratori, è consapevole che un contesto lavorativo caratterizzato da un buon livello organizzativo e, nel contempo, capace di tutelare e di valorizzare il capitale umano a disposizione, favorisce la crescita dell’istituzione scolastica in termini di qualità dell’offerta formativa, di sviluppo e ricerca didattica, di ampliamento delle iniziative e delle attività, di coerenza dei messaggi educativi, di apertura al territorio e alle scuole viciniore, ecc., con indubbi vantaggi in termini d’immagine e di credibilità, sia interna che esterna; il risultato di questo processo di crescita è la prevenzione del disagio e la promozione del benessere organizzativo, al quale deve tendere ogni organizzazione del lavoro complessa, come certamente è anche una scuola.

Esso si basa su diverse parole chiave:

- Confort ambientale;
- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi.

Sussisto all’interno della istituzione scolastica tutta una serie di filtri o strumenti nei quali i possibili conflitti di natura organizzativa e quelli relativi alla partecipazione attiva e condivisa del soggetto all’Offerta Formativa, permettono al Dirigente Scolastico di monitorare con attenzione le evoluzioni delle dinamiche di conflitto o di stress ed attuare con tempestività azioni che ricondurre

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

ad un clima di “vivibilità” dell’Istituto o del Plesso; questi filtri o strumenti possono essere identificati e misurati dai relativi atti deliberativi e di indirizzo:

- Assemblee di contrattazione aziendale con le Rappresentanze Sindacali;
- assemblea plenaria per la definizione dl PTOF;
- assemblee degli Organi Collegiali;
- assemblee degli Organi Delegati (Consigli di Classe e di Istituto).

• **Cause scatenanti**

Come cause scatenanti fattori di stress si sono considerati riferimenti oggettivi a livello fisico e psicosociali quali:

- turni di lavoro;
- pendolarismo;
- attività che preveda uso di autovetture e spostamenti frequenti;
- attività che prevede il contatto con alunni, genitori degli alunni, persone estranee, ecc
- uso di attrezzature;
- necessità di attenzione;
- attività in condizioni di emergenza;
- attività in luoghi che espongono a rischi particolari;
- attività che prevedono uso di DPI;
- attività in luoghi affollati.

Le principali cause dello stress sul lavoro sono:

- difficoltà di adeguamento alle condizioni di lavoro,
- rapporto conflittuale uomo - macchina (tipico del lavoro al VDT),
- eccessivo carico di responsabilità,
- demotivazione causata dal venire meno di aspettative e aspirazioni,
- monotonia e ripetitività del lavoro,
- senso di inadeguatezza e/o di inutilità,
- affaticamento mentale per affollamento, difficili contatti con le persone, ecc
- conflitti interpersonali

È opportuno comunque evidenziare che, in senso medico-legale, i disturbi psichici possono essere considerati di origine professionale solo se sono causati, o concausati in modo prevalente, da specifiche e particolari condizioni di attività e della organizzazione del lavoro.

La valutazione del SL-C è stata affidata al gruppo di lavoro costituirsi in seno al SPP con i propri componenti (RSPP, RLS e A.S.P.P.) e con la collaborazione del personale ATA e collaboratori

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

scolastici, in particolare, il Gruppo di lavoro per valutare lo Stress da lavoro correlato è stato così costituito:

- prof. Francesco Antonio Falvo, RSPP;
- Ins. Pullia Maria Grazia per la Scuola Primaria di via Matarazzo;
- Ins. Paucci Caterina per la Scuola Primaria di piazza “5 dicembre”;
- Prof.ssa Francesca De Luca per la Scuola Primaria S. Eufemia;
- Prof.ssa Francesca De Luca per la Scuola Primaria di Gizzeria;
- Prof.ssa Francesca De Luca per la Scuola Primaria di S. Pietro Lametino;
- Ins. Rosina Vaccaro per la Scuola dell’Infanzia “Leopardi”;
- Ins. Paucci Caterina per la Scuola dell’Infanzia di piazza “5 dicembre”;
- Prof.ssa Francesca De Luca per la Scuola dell’Infanzia S. Eufemia;
- Prof.ssa Francesca De Luca per la Scuola dell’Infanzia di S. Pietro Lametino;
- Prof.ssa Di Cello Giovanna (RLS) e per la Scuola Secondaria di 1° grado di via Matarazzo;
- Prof.ssa Francesca De Luca per la Scuola Secondaria di 1° grado di Sant’Eufemia;
- Sig.ra Senatore Aldisa (RLS) e ATA, per la griglia corrispondente;
- Sig.ra Antonella Simonetti (Coll. Scolast.), per la griglia corrispondente.

La valutazione del SL-C si basa sull’analisi dei seguenti due strumenti:

- **una griglia di raccolta di dati oggettivi** che, raccogliendo informazioni su fatti e situazioni “spia” o “sentinella” fornisce una fotografia oggettiva della realtà scolastica
- **una check list** che indaga le possibili sorgenti di stress e alcune problematiche di tipo organizzativo, permettendo nel contempo di individuare possibili misure correttive, di prevenzione e/o di miglioramento.

La valutazione, a partire da una serie di dati oggettivi e di giudizi su alcuni indicatori ambientali, di contesto e di contenuto del lavoro, analizza la situazione complessiva dell’Istituto; questa analisi non si presta dunque a rilevare la presenza di situazioni particolari, né a trattarle adeguatamente in modo singolo, siano esse persone con problematiche specifiche o ambienti particolari (palestre, refettorio, ecc.); questi casi vanno trattati a parte, in una logica gestionale che non è comunque estranea al metodo stesso.

Qualora le risultanze lo rendessero necessario sarà attivata una successiva fase gestionale, che è naturale competenza del Dirigente Scolastico, a partire dalle proposte operative formulate dal gruppo d lavoro, che sono:

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

- **un questionario soggettivo** sulla percezione della problematica S.L.C., da somministrare al personale scolastico qualora le misure correttive poste in essere dopo una prima valutazione risultino inefficaci;
- **un pacchetto formativo** sul tema dei rischi SL-C, da utilizzare all'interno del piano di formazione del personale predisposto dalla Scuola in coerenza con l'art. 37 del D.Lgs. 81/2008.

La check list riportata è suddivisa in 3 aree:

1. area **Ambiente di lavoro**, in cui si indagano alcuni parametri della struttura scolastica che la letteratura individua come possibili sorgenti di stress per i lavoratori, in particolare per gli insegnanti; sono presi in esame i parametri microclimatici e alcuni fattori di tipo fisico (illuminazione, rumore, ecc.);
2. area **Contesto del lavoro**, in cui si considerano diversi indicatori riferiti all'organizzazione generale del lavoro all'interno della scuola; gli indicatori riguardano in particolare lo stile della leadership del DS, la trasparenza del modello organizzativo e le modalità dei processi decisionali;
3. area **Contenuto del lavoro**, a sua volta suddivisa in 3 sottoaree specifiche per ogni componente del personale scolastico
 - insegnanti
 - amministrativi
 - collaboratori

questa è l'area più specifica per la scuola, perché propone indicatori che entrano direttamente nel merito delle componenti essenziali del lavoro delle quattro categorie, comprendendo le mansioni e il loro svolgimento, la specificità del ruolo docente, i tempi e i ritmi del lavoro, le ambiguità o i conflitti di ruolo, l'addestramento e la qualità dei rapporti interpersonali.

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

La check list, che segue si compone complessivamente di 38 indicatori, suddivisi come indicato nella seguente tabella e cui vengono attribuiti, ai fini del calcolo del punteggio complessivo, pesi diversi (per un totale massimo di 150 punti).

Area/sottoarea	N. indicatori	Punteggio max
Ambiente di lavoro	7	27
Contesto del lavoro	8	33
Contenuto del lavoro (docenti)	9	36
Contenuto del lavoro (personale amministrativo)	7	30
Contenuto del lavoro (collaboratori scolastici)	7	24
Totale	38	150

Di seguito si riportano sia la griglia di raccolta dati oggettivi, compilata dagli uffici amministrativi, sia la Check list, compilata dal gruppo di lavoro e coadiuvato, per le griglie di loro interesse, da un rappresentante del personale amministrativo e da un rappresentante dei collaboratori scolastici.

La griglia di raccolta dati oggettivi, interessa alcuni dati numerici riguardante tre categorie di lavoratori, docente, personale amministrativo e collaboratore scolastico, e si riferisce agli ultimi tre anni scolastici; i dati sono raccolti dal personale di segreteria o da qualsiasi altro soggetto interno alla scuola che abbia accesso alle informazioni.

La Check list divisa in tre colonne riporta, indicatore, spiegazioni e punteggio massimo, attribuibile, quest'ultimo, dal gruppo di lavoro, per ogni indicatore; si attribuisce zero per la situazione buona e il punteggio massimo per la situazione cattiva; i numeri intermedi per situazioni intermedie.

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

2) GRIGLIA DI RACCOLTA DATI OGGETTIVI

Docenti in servizio

Personale amministrativo

Collaboratori scolastici

Totale delle classi

Indicatore	Docenti	Personale Ammin.	Collab. Scolast.
Invii commissione L. 300/70 per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia.			
Richieste di trasferimento per incompatibilità con la situazione lavorativa.			
Classi con più di 27 allievi.		-----	-----
Esporti di classi e/o di genitori pervenuti al D.S..			
Procedimenti interni per sanzioni disciplinari.			
Segnalazioni per problemi connessi a relazioni interpersonali o ad organizzazione del lavoro pervenute al D.S. al DSGA, al RLS..			
Richieste di spostamenti interni per incompatibilità con la situazione lavorativa.			
Classi con studenti certificati (per disturbi specifici dell'apprendimento o dell'attenzione) che non hanno l'insegnante di sostegno.		-----	-----
Numero assenze dal lavoro (da considerare i giorni di assenza per malattia, aspettativa per motivi personali e ingiustificata; non si considerano invece le assenze per sciopero e/o assemblee autorizzate) (1)			
Numero assenza per malattia (escluso maternità e allattamento) (2)			-----
Numero infortuni (si considerano tutti gli infortuni che si sono verificati all'interno della scuola e nelle sue pertinenze esterne, nonché quelli "in itinere"). (3)			-----

Note:

(1) Numero dei giorni di assenza

(2) Numero dei giorni di malattia

(3) Numero degli infortuni

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

3) CHECK LIST

○ **Ambiente di lavoro**

Indicatore	Spiegazioni	Punteggio Max
Il microclima (temperatura e umidità dell'aria) delle aule e degli altri ambienti è adeguato?	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).	3
L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	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) o in mensa?	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	6
La presenza di rumore esterno costringe l'insegnante ad alzare il tono della voce per farsi sentire?	Il rumore può essere di origine interna all'edificio (attività rumorose in locali attigui, chiasso, ecc.) o esterna (vicinanza di strade trafficate, ferrovie, industrie, cantieri, lavori stradali, manutenzione aree verdi, ecc.). Un rumore eccessivo ha effetti assai simili a quelli dovuti al riverbero. Elementi di giudizio: livelli medi di rumorosità, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio, concomitanza di situazioni negative (ad es. aule o laboratori molto grandi, sovrapposizione di più sorgenti di rumore interno e/o esterno, ecc.).	6
Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	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.	3
Gli spazi esterni (cortile, parco giochi, ecc.) sono sufficienti e adeguati allo scopo?	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.	3
La sede scolastica è facilmente raggiungibile (in auto o con altri mezzi) e accessibile?	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.	3

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

○ **Contesto del lavoro**

Indicatore	Spiegazioni	Punteggio Max
Il regolamento d’istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico?	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.	6
I criteri per l’assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?	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
Le richieste relative all’orario di servizio sono prese in considerazione?	Per ogni lavoratore le proprie richieste rispetto all’orario di servizio assumono un peso importante, con implicazioni di ordine fisico, psicologico e relazionale; il lavoratore però non è portato ad assumere una visione di sistema e tende a non sopportare le scelte coatte. Elementi di giudizio: raccolta delle richieste, limiti e/o vincoli alle richieste, organizzazione del lavoro a rotazione.	6
Le circolari emesse dal DS sono adeguate?	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.	3
I ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale?	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	3
Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono chiare, coerenti e precise?	Il personale scolastico, specie quello ATA, sente il bisogno di avere istruzioni che lo accompagnino nel proprio lavoro e avverte come negative soprattutto la loro superficialità e l’incoerenza con il proprio profilo professionale. Elementi di giudizio: modalità di definizione e diffusione delle istruzioni sulle cose da fare, tempestività delle richieste (ad es. programmazione anticipata dei lavori importanti)	3
Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi?	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.	3
Il DS ascolta il personale tenendo presente quello che dice?	Ogni lavoratore desidera essere ascoltato e, soprattutto, compreso rispetto ai propri problemi lavorativi, e ne ha pieno diritto; la capacità di ascoltare rappresenta uno dei punti qualificanti del ruolo dirigenziale, anche se ascoltare non significa necessariamente assecondare Elementi di giudizio: modalità d’ascolto del personale (orari, tempi, luoghi, ecc.), modalità di comunicazione delle risposte.	6

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

○ **Contenuto del lavoro (docenti)**

Indicatore	Spiegazioni	Punteggio Max
C’è coerenza all’interno dei cc.d.c./team sui criteri di valutazione dell’apprendimento degli allievi?	Una parte non trascurabile dei problemi e dei possibili attriti tra colleghi, all’interno dello stesso c.d.c./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 c.d.c./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 c.d.c./team sulla valutazione degli allievi, numerosità degli interventi mediatori del DS durante gli scrutini.	6
I principi e i messaggi educativi sono condivisi all’interno dei cc.d.c./team?	Un altro ambito che tipicamente può portare a problemi relazionali e a contrasti tra colleghi, all’interno dello stesso c.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); ancora una volta esercitare il ruolo educativo “ad un’unica voce” agevola i rapporti del c.d.c./team con il gruppo classe e con le famiglie. 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 approva e sostiene il ruolo educativo degli insegnanti?	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.	6
All’interno dei cc.d.c./team c’è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili?	La letteratura specifica di ambito scolastico evidenziano 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.	6
Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare?	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).	3

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

○ **Contenuto del lavoro (docenti)**

Indicatore	Spiegazioni	Punteggio Max
Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?	Le classi iniziali di un percorso scolastico sono, dal punto di vista dell'insegnante che ci lavora, un po' come il semilavorato che entra in fabbrica e deve essere portato a prodotto finito di qualità; è indubbio quindi che la loro creazione (a partire dall'insieme delle domande di iscrizione), sia come livello medio di partenza, sia come aggregazione di singoli ragazzi, costituisce un momento fondamentale per il c.d.c./team e per ogni insegnante; la formazione delle classi iniziali (ma anche di quelle che si ricompongono all'inizio di un nuovo ciclo o per l'eliminazione di una sezione) deve rispondere soprattutto a criteri di omogeneità. Elementi di giudizio: modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di formazione delle classi iniziali, modalità per declinare la condivisione dei criteri	3
Sono previste attività curricolari e di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?	Dal punto di vista dell'insegnante tenuto a fare lezione ad una classe, la presenza di un numero elevato di allievi non italofoni 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.	3
I cc.d.c./team forniscono a famiglie e allievi tutte le informazioni che possono rendere più trasparente il processo insegnamento-apprendimento?	In molti casi (specie alle scuole superiori) i problemi di rapporto tra insegnante e allievi nascono dalla scarsità di informazioni che gli allievi 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.); inoltre la trasparenza del processo insegnamento-apprendimento è uno dei presupposti per un migliore e più proficuo rapporto con le famiglie e per creare una fattiva "alleanza" tra adulti per il bene degli allievi stessi. Elementi di giudizio: tempi e modi dell'informazione alle famiglie e agli allievi	3
Il DS promuove l'aggiornamento dei docenti?	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 definizione e diffusione del piano d'aggiornamento per il personale, modalità per la raccolta delle richieste d'aggiornamento, modalità organizzative e tempistica per la realizzazione dell'aggiornamento, risorse dedicate.	3

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

○ **Contenuto del lavoro (personale amministrativo)**

Indicatore	Spiegazioni	Punteggio Max
Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	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.	3
Il lavoro può procedere senza interruzioni?	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	6
Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	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.	3
La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	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.	6
C’è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Una fonte di stress può nascere dal contrasto tra le esigenze o le consegne attribuite dal DS al singolo impiegato e quelle stabilite nel mansionigramma 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.	3
Il software a disposizione è di facile impiego?	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.	3
Il DSGA supporta il personale quando bisogna affrontare nuove procedure di lavoro o applicare una nuova normativa?	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.	6

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

○ **Contenuto del lavoro (collaboratori scolastici)**

Indicatore	Spiegazioni	Punteggio Max
Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	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	3
Il lavoro può procedere senza interruzioni?	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).	3
Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	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.	3
La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	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.	3
C’è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	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.	3
Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego?	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	3
Il carico di lavoro è ripartito equamente tra tutto il personale?	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.	6

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

Di seguito si riporta la griglia dei punti attribuibili per ogni dato oggettivo

GRIGLIA PUNTI PER RACCOLTA DATI OGGETTIVI					
N.	Indicatore	Categoria	Situazione ottimale	Situazione d'allerta	Situazione d'allarme
			Nessun caso	≤ 5% di casi (1)	> 5% di casi (1)
			Punti	Punti	Punti
1	Invii commissione L.300/70 per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia.	Docenti	0	3	6
		Pers. Amm.	0	3	6
		Coll. Scol.	0	3	6
2	Richieste di trasferimento per incompatibilità con la situazione lavorativa.	Docenti	0	3	6
		Pers. Amm.	0	3	6
		Coll. Scol.	0	3	6
3	Classi con più di 27 allievi	-----	0	3	6
4	Esposti di classi e/o di genitori pervenuti al D.S..	Docenti	0	3	6
		Pers. Amm.	0	3	6
		Coll. Scol.	0	3	6
5	Procedimenti interni per sanzioni disciplinari.	Docenti	0	2	4
		Pers. Amm.	0	2	4
		Coll. Scol.	0	2	4
6	Segnalazioni per problemi connessi a relazioni interpersonali o ad organizzazione del lavoro pervenute al D.S., al DSGA, al RLS o al MC..	Docenti	0	2	4
		Pers. Amm.	0	2	4
		Coll. Scol.	0	2	4
7	Richieste di spostamenti interni per incompatibilità con la situazione lavorativa	Docenti	0	2	4
		Pers. Amm.	0	2	4
		Coll. Scol.	0	2	4
8	Classi con studenti certificati DSA che non hanno docenti di sostegno	-----	0	2	4

			Diminuito	Inalterato	Aumentato
			Punti	Punti	Punti
9	Indici infortunistici (2)	Docenti	0	2	4
		Pers. Amm.	0	2	4
10	Indice generale medio assenze dal lavoro (2) (3)	Docenti	0	2	4
		Pers. ATA	0	2	4
11	Assenze per malattia	Docenti	0	2	4
		Pers. Amm.	0	2	4

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

Note:

- (1) La percentuale va calcolata sul totale dei Docenti o del Personale ATA della sede/plesso.
- (2) Nel caso in cui la risposta INALTERATO corrisponda a 0 per tutti e tre gli anni considerati, si segna DIMINUITO, in quanto INALTERATO indica una condizione non cambiata con valori sopra lo zero.
- (3) Indice generale medio assenze dal lavoro = (Num. ore lavorative perse / Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto) x 100

Ad es. ore lavorative perse per permessi per malattia; periodi di aspettativa per motivi personali; assenze ingiustificate; mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.) Non si considera assenza la non presenza legata ad agitazione di carattere sindacale quali scioperi e/o assemblee autorizzate.

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

4) COMPILAZIONE GRIGLIE DATI OGGETTIVI

Di seguito si riporta le griglie, compilate, dati oggettivi (le originali sono allegate in calce):

GRIGLIA PER RACCOLTA DATI OGGETTIVI (3)				
Anno scolastici 2022- 2023				
N.	Indicatore	Docenti/N.	Personale Ammin.	Collab. Scolast.
1	In servizio	86	4	16
	Totali classi	35	-----	-----
2	Invii commissione L.300/70 per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia.	0	0	0
3	Richieste di trasferimento per incompatibilità con la situazione lavorativa.	0	0	0
4	Classi con più di 27 allievi	0	-----	-----
5	Esposti di classi e/o di genitori pervenuti al D.S..	1	0	0
6	Procedimenti interni per sanzioni disciplinari.	0	0	0
7	Segnalazioni per problemi connessi a relazioni interpersonali o ad organizzazione del lavoro pervenute al D.S., al DSGA, al RLS o al MC..	1	0	0
8	Richieste di spostamenti interni per incompatibilità con la situazione lavorativa	0	0	0
9	Classi con studenti certificati DSA che non hanno docenti di sostegno	0	-----	-----
10	Numero assenze dal lavoro (da considerare i giorni di assenza per malattia, aspettativa per motivi personali e ingiustificata; non si considerano invece le assenze per sciopero e/o assemblee autorizzate).	-----	-----	-----
11	Numero assenze per malattia (escluso maternità e allattamento).	-----	-----	-----
	Numero infortuni (si considerano tutti gli infortuni che si sono verificati all'interno della scuola e nelle sue pertinenze esterne, nonché quelli “in itinere”).	0	-----	-----

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

GRIGLIA PER RACCOLTA DATI OGGETTIVI (3)

Anno scolastici 2023- 2024

N.	Indicatore	Docenti/N.	Personale Ammin.	Collab. Scolast.
	In servizio	90	4	17
	Totali classi	35	-----	-----
1	Invii commissione L.300/70 per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia.	0	0	0
2	Richieste di trasferimento per incompatibilità con la situazione lavorativa.	0	0	0
3	Classi con più di 27 allievi	0	-----	-----
4	Esposti di classi e/o di genitori pervenuti al D.S..	1	0	0
5	Procedimenti interni per sanzioni disciplinari.	0	0	0
6	Segnalazioni per problemi connessi a relazioni interpersonali o ad organizzazione del lavoro pervenute al D.S., al DSGA, al RLS o al MC..	1	0	0
7	Richieste di spostamenti interni per incompatibilità con la situazione lavorativa	0	0	0
8	Classi con studenti certificati DSA che non hanno docenti di sostegno	0	-----	-----
9	Numero assenze dal lavoro (da considerare i giorni di assenza per malattia, aspettativa per motivi personali e ingiustificata; non si considerano invece le assenze per sciopero e/o assemblee autorizzate)	-----	-----	-----
10	Numero assenze per malattia (escluso maternità e allattamento)	-----	-----	-----
11	Numero infortuni (si considerano tutti gli infortuni che si sono verificati all'interno della scuola e nelle sue pertinenze esterne, nonché quelli “in itinere”).	2	0	-----

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

GRIGLIA PER RACCOLTA DATI OGGETTIVI (3)

Anno scolastici 2024- 2025 (1)

N.	Indicatore	Docenti/N.	Personale Ammin.	Collab. Scolast.
	In servizio	188	19	35
	Totali classi	66	-----	-----
1	Invii commissione L.300/70 per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia.	0	0	0
2	Richieste di trasferimento per incompatibilità con la situazione lavorativa.	0	0	0
3	Classi con più di 27 allievi.	0	-----	-----
4	Esposti di classi e/o di genitori pervenuti al D.S..	0	0	0
5	Procedimenti interni per sanzioni disciplinari.	1	0	0
6	Segnalazioni per problemi connessi a relazioni interpersonali o ad organizzazione del lavoro pervenute al D.S., al DSGA, al RLS o al MC..	1	0	0
7	Richieste di spostamenti interni per incompatibilità con la situazione lavorativa	0	0	0
8	Classi con studenti certificati DSA che non hanno docenti di sostegno	0	-----	-----
9	Numero assenze dal lavoro (da considerare i giorni di assenza per malattia, aspettativa per motivi personali e ingiustificata; non si considerano invece le assenze per sciopero e/o assemblee autorizzate)	-----	-----	-----
10	Numero assenze per malattia (escluso maternità e allattamento)	-----	-----	-----
11	Numero infortuni (si considerano tutti gli infortuni che si sono verificati all'interno della scuola e nelle sue pertinenze esterne, nonché quelli “in itinere”).	6	0	-----

Nota:

(1) computo **fino a maggio 2025**

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

5) CALCOLO INDICI DELLE GRIGLIE DATI OGGETTIVI

Di seguito si riportano le griglie per il calcolo:

- dell'indice infortunio;
- dell'indice generale medio delle assenze da lavoro;
- del numero di giorni di assenze per malattia.

Calcolo indice infortunio

Calcolo Indice infortunio: Docenti (2)				
	a.s. 2022/2023	a.s. 2023/2024	a.s. 2024/2025	Media nei 3 aa.ss.
Numero Infortuni (1)	0	2	6	2,7
Numero Docenti	87	90	188	121,7
Percentuale	0%	2,2%	3,2%	2,2%

Poiché la percentuale relativa all'ultimo anno scolastico è 3,2 % e la media degli ultimi tre anni scolastici è stata del 2,2 %: **Situazione d'allarme = 6 punti**

Calcolo Indice infortunio: Personale Amministrativo (2)				
	a.s. 2022/2023	a.s. 2023/2024	a.s. 2024/2025	Media nei 3 aa.ss.
Numero Infortuni (1)	0	0	0	0
Numero Pers. Amm	4	4	19	9,0
Percentuale	0%	0%	0%	0%

Poiché la percentuale relativa all'ultimo a.s. è 0 % e negli ultimi tre anni scolastici è stato sempre 0%: **Situazione ottimale = 0 punti**

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

Calcolo Indice infortunio: Collaboratori scolastici (2)				
	a.s. 2022/2023	a.s. 2023/2024	a.s. 2024/2025	Media nei 3 aa.ss.
Numero Infortuni (1)	0	0	0	0
Numero Pers. Amm	16	17	35	22,7
Percentuale	0%	0%	0%	0%

Poiché la percentuale relativa all’ultimo a.s. è 0 % e negli ultimi tre anni scolastici è stato sempre 0%: **Situazione ottimale = 0 punti**

Nota:

- (1) Sono considerati tutti gli infortuni che si sono verificati all’interno dell’Istituto e nelle sue pertinenze esterne, nonché quelli “in itinere”. Nel calcolo dell’indice infortunistico, non si sono considerati gli infortuni occorsi agli allievi.
- (2) Le griglie originali, per raccolta dati oggettivi, opportunamente compilate e timbrate, sono indicate in calce.
- (3) L’Istituto “Borrello/Fiorentino” a partire dall’anno scolastico 2024/2025 comprende anche L’Istituto Comprensivo di Sant’Eufemia; quindi i dati antecedenti al corrente anno scolastico sono la sommatoria dei due Istituti scolastici

Calcolo indice generale medio delle assenze da lavoro

Considerato che la composizione attuale dell’Istituto è diversa nei due anni precedenti nella compilazione delle “Griglie dati oggettivi” non si è riportato i dati riguardanti i punti n. 9 di conseguenza nell’analisi si è attribuito il punteggio massimo (**Situazione d’allarme = 6 punti**).

Calcolo numero di giorni di assenze per malattia

Considerato che la composizione attuale dell’Istituto è diversa nei due anni precedenti nella compilazione delle “Griglie dati oggettivi” non si è riportato i dati riguardanti i punti n. 10 di conseguenza nell’analisi si è attribuito il punteggio massimo (**Situazione d’allarme = 6 punti**).

• **Valutazione complessiva delle griglie dei dati oggettivi**

Conseguentemente l’analisi delle griglie dei dati oggettivi ha dato un punteggio finale: **18 (diciotto)**

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

6) COMPILAZIONE CHECK LIST (1)

Di seguito si riportano le check list, compilate, con il punteggio attribuito (le originali sono indicate in calce):

AMBIENTE DI LAVORO		
Indicatore	Spiegazioni	Punteggio Attribuito
Il microclima (temperatura e umidità dell'aria) delle aule e degli altri ambienti è adeguato?	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).	1
L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	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	0
C'è riverbero (rimbalzo) nelle aule, negli altri ambienti in cui si fa lezione (palestra, laboratorio) o in mensa?	Si dice riverbero (o rimbalzo) 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	3
La presenza di rumore esterno costringe l'insegnante ad alzare il tono della voce per farsi sentire?	Il rumore può essere di origine interna all'edificio (attività rumorose in locali attigui, chiasso, ecc.) o esterna (vicinanza di strade trafficate, ferrovie, industrie, cantieri, lavori stradali, manutenzione aree verdi, ecc.). Un rumore eccessivo ha effetti assai simili a quelli dovuti al riverbero. Elementi di giudizio: livelli medi di rumorosità, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio, concomitanza di situazioni negative (ad es. aule o laboratori molto grandi, sovrapposizione di più sorgenti di rumore interno e/o esterno, ecc.).	0
Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	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.	1
Gli spazi esterni (cortile, parco giochi, ecc.) sono sufficienti e adeguati allo scopo?	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.	1

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

AMBIENTE DI LAVORO		
Indicatore	Spiegazioni	Punteggio Attribuito
La sede scolastica è facilmente raggiungibile (in auto o con altri mezzi) e accessibile?	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.	0
TOTALE		6

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

CONTESTO DEL LAVORO		
Indicatore	Spiegazioni	Punteggio Attribuito
Il regolamento d’istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico?	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.	3
I criteri per l’assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?	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.).	0
Le richieste relative all’orario di servizio sono prese in considerazione?	Per ogni lavoratore le proprie richieste rispetto all’orario di servizio assumono un peso importante, con implicazioni di ordine fisico, psicologico e relazionale; il lavoratore però non è portato ad assumere una visione di sistema e tende a non sopportare le scelte coatte. Elementi di giudizio: raccolta delle richieste, limiti e/o vincoli alle richieste, organizzazione del lavoro a rotazione.	0
Le circolari emesse dal DS sono adeguate?	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.	0
I ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale?	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.	0
Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono chiare, coerenti e precise?	Il personale scolastico, specie quello ATA, sente il bisogno di avere istruzioni che lo accompagnino nel proprio lavoro e avverte come negative soprattutto la loro superficialità e l’incoerenza con il proprio profilo professionale. Elementi di giudizio: modalità di definizione e diffusione delle istruzioni sulle cose da fare, tempestività delle richieste (ad es. programmazione anticipata dei lavori importanti)	0
Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi?	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.	0
Il DS ascolta il personale tenendo presente quello che dice?	Ogni lavoratore desidera essere ascoltato e, soprattutto, compreso rispetto ai propri problemi lavorativi, e ne ha pieno diritto; la capacità di ascoltare rappresenta uno dei punti qualificanti del ruolo dirigenziale, anche se ascoltare non significa necessariamente assecondare Elementi di giudizio: modalità d’ascolto del personale (orari, tempi, luoghi, ecc.), modalità di comunicazione delle risposte.	0
TOTALE		3

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

CONTENUTO DEL LAVORO (DOCENTI)		
Indicatore	Spiegazioni	Punteggio Attribuito
C’è coerenza all’interno dei cc.d.c./team sui criteri di valutazione dell’apprendimento degli allievi?	Una parte non trascurabile dei problemi e dei possibili attriti tra colleghi, all’interno dello stesso c.d.c./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 c.d.c./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 c.d.c./team sulla valutazione degli allievi, numerosità degli interventi mediatori del DS durante gli scrutini.	2
I principi e i messaggi educativi sono condivisi all’interno dei cc.d.c./team?	Un altro ambito che tipicamente può portare a problemi relazionali e a contrasti tra colleghi, all’interno dello stesso c.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); ancora una volta esercitare il ruolo educativo “ad un’unica voce” agevola i rapporti del c.d.c./team con il gruppo classe e con le famiglie. 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.	0
Il DS approva e sostiene il ruolo educativo degli insegnanti?	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.	0
All’interno dei cc.d.c./team c’è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili?	La letteratura specifica di ambito scolastico evidenziano 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.	2
Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare?	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).	1
Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?	Le classi iniziali di un percorso scolastico sono, dal punto di vista dell’insegnante che ci lavora, un po’ come il semilavorato che entra in fabbrica e deve essere portato a prodotto finito di qualità; è indubbio quindi che la loro creazione (a partire dall’insieme delle domande di iscrizione), sia come livello medio di partenza, sia come aggregazione di singoli ragazzi, costituisce un momento fondamentale per il c.d.c./team e per ogni insegnante; la formazione delle classi iniziali (ma anche di quelle che si ricompongono all’inizio di un nuovo ciclo o per l’eliminazione di una sezione) deve rispondere soprattutto a criteri di omogeneità. Elementi di giudizio: modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di formazione delle classi iniziali, modalità per declinare la condivisione dei criteri.	0

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

CONTENUTO DEL LAVORO (DOCENTI)		
Indicatore	Spiegazioni	Punteggio Attribuito
Sono previste attività curricolari e di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?	Dal punto di vista dell'insegnante tenuto a fare lezione ad una classe, la presenza di un numero elevato di allievi non italofoni 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.	0
I cc.d.c./team forniscono a famiglie e allievi tutte le informazioni che possono rendere più trasparente il processo insegnamento-apprendimento?	In molti casi (specie alle scuole superiori) i problemi di rapporto tra insegnante e allievi nascono dalla scarsità di informazioni che gli allievi 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.); inoltre la trasparenza del processo insegnamento-apprendimento è uno dei presupposti per un migliore e più proficuo rapporto con le famiglie e per creare una fattiva "alleanza" tra adulti per il bene degli allievi stessi. Elementi di giudizio: tempi e modi dell'informazione alle famiglie e agli allievi	0
Il DS promuove l'aggiornamento dei docenti?	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 definizione e diffusione del piano d'aggiornamento per il personale, modalità per la raccolta delle richieste d'aggiornamento, modalità organizzative e tempistica per la realizzazione dell'aggiornamento, risorse dedicate.	0
TOTALE		5

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

CONTENUTO DEL LAVORO (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		
Indicatore	Spiegazioni	Punteggio Attribuito
Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	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.	0
Il lavoro può procedere senza interruzioni?	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	2
Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	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.	0
La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	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.	0
C’è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Una fonte di stress può nascere dal contrasto tra le esigenze o le consegne attribuite dal DS al singolo impiegato e quelle stabilite nel mansionigramma 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.	0
Il software a disposizione è di facile impiego?	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.	0
Il DSGA supporta il personale quando bisogna affrontare nuove procedure di lavoro o applicare una nuova normativa?	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.	2
TOTALE		4

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

CONTENUTO DEL LAVORO (COLLABORATORI SCOLASTICI)		
Indicatore	Spiegazioni	Punteggio Attribuito
Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	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	0
Il lavoro può procedere senza interruzioni?	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).	1
Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	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.	0
La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	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.	0
C’è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Una fonte di stress può nascere dal contrasto tra le esigenze o le consegne attribuite dal DS al singolo collaboratore e quelle stabilite nel organigramma 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.	0
Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego?	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	0
Il carico di lavoro è ripartito equamente tra tutto il personale?	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.	1
TOTALE		2

NOTA

(1) Nella compilazione della check list - Ambiente di lavoro - non si è tenuto conto, nell’attribuzione del punteggio, del plesso di San Pietro Lametino, in quanto l’edificio non ha nessuna delle caratteristiche richieste per essere adibito a Scuola e anche se riguarda una piccolissima parte sia della popolazione scolastica che del personale, il Dirigente Scolastico più volte durante l’anno scolastico ha evidenziato agli organi competenti l’inadeguatezza dell’immobile alla funzione svolta.

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

RIEPILOGO PUNTEGGI CHECK LIST		(Maggio 2025)		
Area/Sottoarea		Punteggio Attribuito	Punteggio Max	%
AMBIENTE DI LAVORO		6	27	23
CONTESTO DEL LAVORO		3	33	9
CONTENUTO DEL LAVORO (DOCENTI)		5	36	14
CONTENUTO DEL LAVORO (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		4	30	14
CONTENUTO DEL LAVORO (COLLABORATORI SCOLASTICI)		2	24	9
TOTALE CHECK LIST		20	150	14

7) VALUTAZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO

L'impiego della griglia e della check list si conclude con l'individuazione dei due punteggi totali, che vanno sommati, ottenendo così il “PUNTEGGIO FINALE”, da cui si ricava il livello di rischio della situazione analizzata.

I punti, delle griglie dei dati oggettivi, sono risultati: **18** (diciotto) (1)

I punti, delle check list, sono risultati: **20** (venti)

Il punteggio finale è: **38** (trentotto)

NOTA

(1) Nonostante si sia considerato, per un eccesso di sicurezza, per i punti 9 e 10 della “Griglie dati oggettivi”, il punteggio massimo di 6 punti corrispondente a una situazione d'allarme.

Quindi secondo la seguente tabella che riporta i descrittori dei tre livelli di rischio formalizzati e comprende l'elenco delle azioni che devono essere messe in atto si ha il livello di rischio dell'Istituto:

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

GRIGLIA PUNTI TOTALI (Dati oggettivi + Check list)		
GRIGLIA PUNTI PER RACCOLTA DATI OGGETTIVI		
Punteggio finale	Livello di rischio	Esito finale e azioni da mettere in atto
≤ 60	Basso	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 , effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative.
≤ 115	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 “mediocre” o “cattiva” e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello “basso”, realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 - 2 aa.ss.
> 115	Alto	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 “mediocre” o “cattiva” 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 “basso”, realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 a.s.

• **Risultati della valutazione**

I risultati delle griglie di raccolta dei dati oggettivi e delle check list, hanno dato un punteggio finale, 38, molto al sotto di 60, quindi l'Istituto ha un livello di **rischio BASSO**, conseguentemente si ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni due anni scolastici.

8) CONCLUSIONI

Fermo restando quanto sopra esposto, verranno adottate ugualmente le seguenti misure di prevenzione e protezione dal rischio stress lavoro-correlato:

- migliorare la gestione della comunicazione sull'organizzazione, sui processi,
- attuare percorsi di formazione dei lavoratori per migliorare la consapevolezza e conoscenza della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Lamezia Terme, 08.giugno.2025

Il Datore di Lavoro
(Dirigente Scolastico)

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

Le R.L.S.

Il RSPP

ALLEGATI

Di seguito si allegano:

- copie: check list opportunamente firmate, gli originali, dal Gruppo di Valutazione SL-C..
- foto: griglie per raccolta dati oggettivi, opportunamente compilate e timbrate.

GRIGLIA PER RACCOLTA DATI OGGETTIVI				
Anno scolastico 2024-2025 (1)				
N.	Indicatore	Docenti/N.	Personale Ammin.	Collab. Scolast.
X	In servizio	188	18	35
	Totali classi	66		
1	Invii commissione L.300/70 per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia.	0		
2	Richieste di trasferimento per incompatibilità con la situazione lavorativa.	0		
X3	Classi con più di 27 allievi	0		
4	Esposti di classi e/o di genitori pervenuti al D.S..	0		
5	Procedimenti interni per sanzioni disciplinari.	1		
6	Segnalazioni per problemi connessi a relazioni interpersonali o ad organizzazione del lavoro pervenute al D.S., al DSGA, al RLS o al MC..	1		
7	Richieste di spostamenti interni per incompatibilità con la situazione lavorativa	0		
8	Classi con studenti certificati (DSA, etc.) che non hanno docenti di sostegno	0		
9	Numero assenze dal lavoro (da considerare i giorni di assenza per malattia, aspettativa per motivi personali e ingiustificata; non si considerano invece le assenze per sciopero e/o assemblee autorizzate)			
10	Numero assenze per malattia (escluso maternità e allattamento)			
11	Numero infortuni (si considerano tutti gli infortuni che si sono verificati all'interno della scuola e nelle sue pertinenze esterne, nonché quelli "in itinere").	06		

NOTA:

(1) Fino a Maggio 2025



IL DIRIGENTE SCOLASTICO
(Dott. Giuseppe Guida)

GRIGLIA PER RACCOLTA DATI OGGETTIVI

Anno scolastici 2023- 2024 (1)

N.	Indicatore	Docenti/N.	Personale Ammin.	Collab. Scolast.
	In servizio	90	4	17
	Totali classi	35		
1	Invii commissione L.300/70 per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia.	0		
2	Richieste di trasferimento per incompatibilità con la situazione lavorativa.	0		
3	Classi con più di 27 allievi	0		
4	Esposti di classi e/o di genitori pervenuti al D.S..	1		
5	Procedimenti interni per sanzioni disciplinari.	0		
6	Segnalazioni per problemi connessi a relazioni interpersonali o ad organizzazione del lavoro pervenute al D.S., al DSGA, al RLS o al MC..	1		
7	Richieste di spostamenti interni per incompatibilità con la situazione lavorativa	0		
8	Classi con studenti certificati (DSA, etc.) che non hanno docenti di sostegno	0		
9	Numero assenze dal lavoro (da considerare i giorni di assenza per malattia, aspettativa per motivi personali e ingiustificata; non si considerano invece le assenze per sciopero e/o assemblee autorizzate)			
10	Numero assenze per malattia (escluso maternità e allattamento)			
11	Numero infortuni (si considerano tutti gli infortuni che si sono verificati all'interno della scuola e nelle sue pertinenze esterne, nonché quelli "in itinere").	02		

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
(Dott. Giuseppe Guida)

GRIGLIA PER RACCOLTA DATI OGGETTIVI				
Anno scolastici 2022- 2023 (1)				
N.	Indicatore	Docenti/N.	Personale Ammin.	Collab. Scolast.
	In servizio	87	4	16
	Totali classi	35		
1	Invii commissione L.300/70 per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia.	0		
2	Richieste di trasferimento per incompatibilità con la situazione lavorativa.	0		
3	Classi con più di 27 allievi	0		
4	Esposti di classi e/o di genitori pervenuti al D.S..	1		
5	Procedimenti interni per sanzioni disciplinari.	0		
6	Segnalazioni per problemi connessi a relazioni interpersonali o ad organizzazione del lavoro pervenute al D.S., al DSGA, al RLS o al MC..	1		
7	Richieste di spostamenti interni per incompatibilità con la situazione lavorativa	0		
8	Classi con studenti certificati (DSA, etc.) che non hanno docenti di sostegno	0		
9	Numero assenze dal lavoro (da considerare i giorni di assenza per malattia, aspettativa per motivi personali e ingiustificata; non si considerano invece le assenze per sciopero e/o assemblee autorizzate)			
10	Numero assenze per malattia (escluso maternità e allattamento)			
11	Numero infortuni (si considerano tutti gli infortuni che si sono verificati all'interno della scuola e nelle sue pertinenze esterne, nonché quelli "in itinere").	0		



IL DIRIGENTE SCOLASTICO
(Dott. Giuseppe Guida)

CHECK LIST

○ Ambiente di lavoro

Indicatore	Spiegazioni	Punteggio Max
Il microclima (temperatura e umidità dell'aria) delle aule e degli altri ambienti è adeguato?	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).	3 1
L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	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 0
C'è riverbero (rimbombo) nelle aule, negli altri ambienti in cui si fa lezione (palestra, laboratorio) o in mensa?	Si dice riverbero (o rimbalzo) 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	6 3
La presenza di rumore esterno costringe l'insegnante ad alzare il tono della voce per farsi sentire?	Il rumore può essere di origine interna all'edificio (attività rumorose in locali attigui, chiasso, ecc.) o esterna (vicinanza di strade trafficate, ferrovie, industrie, cantieri, lavori stradali, manutenzione aree verdi, ecc.). Un rumore eccessivo ha effetti assai simili a quelli dovuti al riverbero. Elementi di giudizio: livelli medi di rumorosità, estensione e ricorrenza delle situazioni di disagio, concomitanza di situazioni negative (ad es. aule o laboratori molto grandi, sovrapposizione di più sorgenti di rumore interno e/o esterno, ecc.).	6 0
Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	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.	3 1
Gli spazi esterni (cortile, parco giochi, ecc.) sono sufficienti e adeguati allo scopo?	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.	3 1
La sede scolastica è facilmente raggiungibile (in auto o con altri mezzi) e accessibile?	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.	3 0

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

○ **Contesto del lavoro**

Indicatore	Spiegazioni	Punteggio Max
Il regolamento d'istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico?	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.	6
I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?	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
Le richieste relative all'orario di servizio sono prese in considerazione?	Per ogni lavoratore le proprie richieste rispetto all'orario di servizio assumono un peso importante, con implicazioni di ordine fisico, psicologico e relazionale; il lavoratore però non è portato ad assumere una visione di sistema e tende a non sopportare le scelte coatte. Elementi di giudizio: raccolta delle richieste, limiti e/o vincoli alle richieste, organizzazione del lavoro a rotazione.	6
Le circolari emesse dal DS sono adeguate?	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.	3
I ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale?	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	3
Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono chiare, coerenti e precise?	Il personale scolastico, specie quello ATA, sente il bisogno di avere istruzioni che lo accompagnino nel proprio lavoro e avverte come negative soprattutto la loro superficialità e l'incoerenza con il proprio profilo professionale. Elementi di giudizio: modalità di definizione e diffusione delle istruzioni sulle cose da fare, tempestività delle richieste (ad es. programmazione anticipata dei lavori importanti)	3
Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi?	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 quadriennio), 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.	3
Il DS ascolta il personale tenendo presente quello che dice?	Ogni lavoratore desidera essere ascoltato e, soprattutto, compreso rispetto ai propri problemi lavorativi, e ne ha pieno diritto; la capacità di ascoltare rappresenta uno dei punti qualificanti del ruolo dirigenziale, anche se ascoltare non significa necessariamente assecondare Elementi di giudizio: modalità d'ascolto del personale (orari, tempi, luoghi, ecc.), modalità di comunicazione delle risposte.	6

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

○ **Contenuto del lavoro (docenti)**

Indicatore	Spiegazioni	Punteggio Max
C'è coerenza all'interno dei cc.d.c./team sui criteri di valutazione dell'apprendimento degli allievi?	Una parte non trascurabile dei problemi e dei possibili attriti tra colleghi, all'interno dello stesso c.d.c./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 c.d.c./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 c.d.c./team sulla valutazione degli allievi, numerosità degli interventi mediatori del DS durante gli scrutini.	6
I principi e i messaggi educativi sono condivisi all'interno dei cc.d.c./team?	Un altro ambito che tipicamente può portare a problemi relazionali e a contrasti tra colleghi, all'interno dello stesso c.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); ancora una volta esercitare il ruolo educativo “ad un'unica voce” agevolava i rapporti del c.d.c./team con il gruppo classe e con le famiglie. 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 approva e sostiene il ruolo educativo degli insegnanti?	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.	6
All'interno dei cc.d.c./team c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili?	La letteratura specifica di ambito scolastico evidenziano 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.	6
Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare?	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).	3
Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?	Le classi iniziali di un percorso scolastico sono, dal punto di vista dell'insegnante che ci lavora, un po' come il semilavorato che entra in fabbrica e deve essere portato a prodotto finito di qualità; è indubbio quindi che la loro creazione (a partire dall'insieme delle domande di iscrizione), sia come livello medio di partenza, sia come aggregazione di singoli ragazzi, costituisce un momento fondamentale per il c.d.c./team e per ogni insegnante; la formazione delle classi iniziali (ma anche di quelle che si ricompongono all'inizio di un nuovo ciclo o per l'eliminazione di una sezione) deve rispondere soprattutto a criteri di omogeneità. Elementi di giudizio: modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di formazione delle classi iniziali, modalità per declinare la condivisione dei criteri	3

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo “BORRELLO/FIORENTINO”

Sono previste attività curricolari e di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?	Dal punto di vista dell'insegnante tenuto a fare lezione ad una classe, la presenza di un numero elevato di allievi non italofoni 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.	3
I cc.d.c./team forniscono a famiglie e allievi tutte le informazioni che possono rendere più trasparente il processo insegnamento-apprendimento?	In molti casi (specie alle scuole superiori) i problemi di rapporto tra insegnante e allievi nascono dalla scarsità di informazioni che gli allievi 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.); inoltre la trasparenza del processo insegnamento-apprendimento è uno dei presupposti per un migliore e più proficuo rapporto con le famiglie e per creare una fattiva "alleanza" tra adulti per il bene degli allievi stessi. Elementi di giudizio: tempi e modi dell'informazione alle famiglie e agli allievi	3
Il DS promuove l'aggiornamento dei docenti?	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 definizione e diffusione del piano d'aggiornamento per il personale, modalità per la raccolta delle richieste d'aggiornamento, modalità organizzative e tempistica per la realizzazione dell'aggiornamento, risorse dedicate.	3

15/05/2025
 L. Ricci

○ Contenuto del lavoro (personale amministrativo)

Indicatore	Spiegazioni	Punteggio Max
Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	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.	3 0
Il lavoro può procedere senza interruzioni?	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	6 2
L'esecuzione del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito altra volta?	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.	0 3
La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	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.	6 0
C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Una fonte di stress può nascere dal contrasto tra le esigenze o le consegne attribuite dal DS al singolo impiegato e quelle stabilite nel organigramma 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.	3 0
Il software a disposizione è di facile impiego?	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.	3 0
DSGA supporta il personale quando bisogna affrontare nuove procedure di lavoro o applicare una nuova normativa?	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.	6 2

Relazione Stress Lavoro- Correlato
Istituto Comprensivo "BORRELLO/FIORENTINO"

○ Contenuto del lavoro (collaboratori scolastici)

Indicatore	Spiegazioni	Punteggio Max
Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	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	3
Il lavoro può procedere senza interruzioni?	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).	3
Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	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.	3
La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	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.	3
C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	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.	3
Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego?	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	3
Il carico di lavoro è ripartito equamente tra tutto il personale?	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.	6

36-05-2025
 1111 - 12/12