

LA GESTIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI NELLA SCUOLA



Fulvio d'Orsi
Comitato tecnico-scientifico UIL-ITALUIL

Accordo quadro 8/10/2004

- in linea generale lo stress identifica una condizione in cui l'individuo **non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative dell'ambiente**
- nell'ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore **non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative**
- **non tutte** le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato



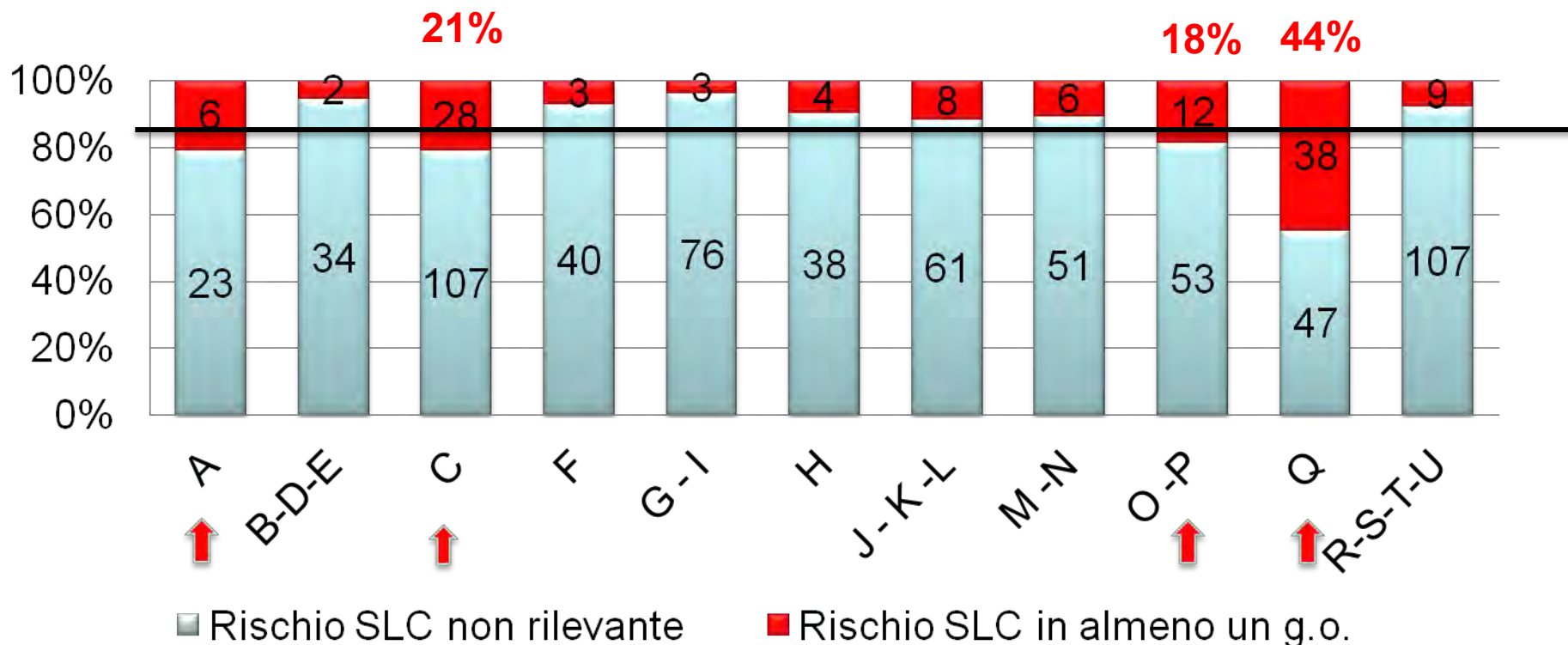
Accordo quadro 8/10/2004

- lo stress lavoro-correlato è **causato da fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro**, come l'inadeguata gestione dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione...
- acquista rilevanza una situazione **prolungata nel tempo**



Aziende monitorate (progetto CCM 2013 INAIL-Regioni)

Distribuzione per macrosettore



A= **Agricoltura, silvicoltura e pesca**

B-D-E= Attività estrattive, altre attività

C= **Attività manifatturiere**

F= Costruzioni

G-I= Commercio, alloggio, ristorazione

H= Trasporto e magazzinaggio

J-K-L= Informazione e comunicazione. Finanziarie e assicurative. Immobiliari

M – N= Professionali, scientifiche e tecniche. Amministrative e di supporto.

O-P= **Pubblica amministrazione, difesa e istruzione**

Q= **Sanità e assistenza sociale**

R-S-T-U= Altre attività di servizi

Indagine europea tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti, 2014: ESENER-2

(European Agency for Safety and Health at Work)

Hanno partecipato 49 320 imprese, afferenti a tutti i settori di attività e con almeno cinque dipendenti, nei 36 paesi interessati: UE a 28

«...La **gestione di clienti, pazienti, studenti difficili ecc. (58 %)** e **la pressione sui tempi (43 %)** sono i due fattori di rischio psicosociale riferiti più di frequente nelle imprese dell'UE a 28. Entrambi i fattori di rischio [...] risultano più diffusi nelle imprese ***nell'istruzione, sanità e assistenza sociale e nella pubblica amministrazione,***

Entrambi i fattori di rischio aumentano con l'aumentare delle dimensioni dell'impresa, ma ciò risulta particolarmente evidente per quanto concerne la **pressione sui tempi**»

Fattori di stress nella scuola

- **Condizioni di lavoro:** classi numerose, aule ristrette, carenza di attrezzature didattiche e logistiche.
- **Utenti “difficili”** e mancanza di competenze relazionali adeguate.
- **Organizzazione scolastica:** orari di lavoro e riunioni, eccessive pratiche burocratiche, comunicazione interna poco chiara, carenza di percorsi di aggiornamento significativi.
- **Fattori relazionali:** rapporti con i colleghi, le famiglie, la dirigenza
- **“Politiche” scolastiche :** quadro normativo, culturale e pedagogico in continua evoluzione, limitata possibilità di carriera, retribuzione insoddisfacente, precarietà e mobilità.



Progetto CCM 2013 INAIL-Regioni

Fact sheet settore istruzione



STRESS LAVORO-CORRELATO e RISCHI PSICOSOCIALI SETTORE ISTRUZIONE



La letteratura scientifica internazionale ha evidenziato come il settore dell'**Istruzione** sia particolarmente interessato dal fenomeno del rischio da stress lavoro-correlato e dai fattori di rischio psicosociale. In particolare, da numerosi studi emerge che le principali criticità della professione di insegnante sono legate ad aspetti relazionali conflittuali che spesso si verificano con gli alunni, i genitori e gli altri colleghi. Anche dai risultati preliminari dell'indagine europea ESENER 2 sui rischi nuovi ed emergenti, emerge che nel settore dell'istruzione il fattore di rischio più frequente è relativo alla **gestione degli studenti difficili**, seguito dalla **pressione temporale** e dalla **precarietà del lavoro**. Si riporta di seguito una serie di fattori di rischio organizzativo potenzialmente presenti nel settore dell'istruzione indicando, per ognuno di essi, alcune misure correttive di carattere generale utili alla prevenzione e/o riduzione del rischio da stress lavoro-correlato.

STRUMENTI

Per tale settore sono disponibili alcuni strumenti specifici per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato:

- METODO REGIONE VENETO
http://www.sicurscuolaveneto.it/index.php?option=com_content&view=article&id=113
 - METODO REGIONE BASILICATA
http://www.utsbasilicata.it/index.php?option=com_content&view=article&id=1231:valutazione-rischio-stress-lavoro-correlato-nelle-scuole-metodo-operativo-completo-di-valutazione-e-gestione-sviluppato-dallusr-per-la-basilicata&catid=510&Itemid=514
- PIATTAFORMA INAIL PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO
<https://appsricercascientifica.inail.it/focusstresslavorocorrelato/index.asp>

FONTI BIBLIOGRAFICHE

EU-OSHA - Seconda indagine europea tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER-2). Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2015

INAIL - Settore Ricerca, Dipartimento di Medicina del Lavoro (2012) *Burnout e insegnamento*.

Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale (2007). *Valutazione, prevenzione e correzione degli effetti nocivi dello stress da lavoro. Documento di consenso*. Tipografia PI-ME Editrice

LINK UTILI

PAGINA DEDICATA AL PROGETTO CCM

<http://centrostresslavoro-lazio.it/il-progetto-ccm-stress-lavoro-correlato/>

I FILM DI NAPO

<http://www.napofilm.net/it/napos-films/multimedia-film-episodes-listing-view?filmid=napo-019-when-strss-strikes>

OSHWIKI - SETTORE EDUCAZIONE

http://oshwiki.eu/wiki/Prevention_of_work-related_stress_in_the_education_sector

Il presente prodotto editoriale è stato realizzato nell'ambito del progetto CCM 2013 del Ministero della Salute "Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato", finanziato dal Ministero della Salute. Prodotto realizzato in collaborazione con INAIL, Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro e Ambientale (DI-MEILA).



Testi a cura di: Simona Boneschi, Veronica Viganò, Raffaele Latocca. U.O. Medicina del Lavoro, AO San Gerardo Monza

Progetto CCM 2013 INAIL-Regioni

Fact sheet settore istruzione

CONTENUTO DEL LAVORO	
FATTORI DI RISCHIO SLC	MISURE DI PREVENZIONE e/o GESTIONE DEL RISCHIO
Rapporto problematico, per contesto e/o circostanze, con alunni e/o genitori	➤ Dedicare tempo alla discussione sul rapporto insegnanti - genitori all'interno del Consiglio d'Istituto ➤ Organizzare seminari e/o incontri d'aggiornamento sul tema delle comunicazioni interpersonali efficaci e sugli stili educativi, in relazione alla fascia di età degli alunni ➤ Introdurre (o potenziare) i momenti di accoglienza iniziale sia dal punto di vista didattico che relazionale
Mancata condivisione del patto educativo tra famiglia e istituzione scolastica	➤ Favorire il dialogo fra genitori e insegnanti, ad esempio attraverso l'organizzazione di incontri e/o seminari ➤ Favorire la collaborazione delle famiglie nelle attività educative
Confronto con una realtà sempre più multietnica e multiculturale e crescita del numero di studenti extracomunitari	➤ Predisporre attività a supporto degli alunni extracomunitari per l'acquisizione di un livello sufficiente di conoscenza della lingua italiana che permetta loro di seguire le lezioni ➤ Attivare progetti che coinvolgano tutti gli studenti e favoriscano l'integrazione degli alunni extracomunitari
Presenza di classi numerose e/o con alunni con diagnosi di disturbi specifici dell'apprendimento o dell'attenzione prive di insegnanti di sostegno, aumento del numero di alunni disabili nelle classi	➤ Definire chiari ed espliciti criteri di formazione delle classi prime ➤ Prevedere prove di ingresso e/o considerare fattori oggettivi per assicurare la formazione di classi omogenee ➤ Prestare attenzione alle informazioni in merito a situazioni specifiche (es. problematiche di singoli alunni, incompatibilità fra alcuni studenti, ecc) coinvolgendo i coordinatori dei Consigli di Classe

Progetto CCM 2013 INAIL-Regioni

Fact sheet settore istruzione

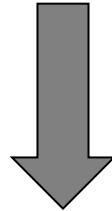
Disomogeneità all'interno dei Consigli di Classe in merito ai criteri di valutazione dell'apprendimento degli alunni e/o in relazione ai messaggi educativi da trasmettere agli alunni	➤ Individuare spazi di discussione in merito alla valutazione dell'apprendimento e ai messaggi educativi da trasmettere agli alunni, sia in Collegio Docenti che in piccoli gruppi (es. Consiglio di Classe, team, ecc) al fine di definire regole condivise e formalizzate
Frequenti modifiche organizzative conseguenti alle riforme scolastiche (autonomia scolastica, lavoro d'équipe, innalzamento della scuola dell'obbligo, ingresso anticipato nel mondo della scuola)	➤ Informare tramite seminari, workshop e/o gruppi di discussione in merito a riforme, cambiamenti in atto, vincoli normativi, ecc
Costante necessità di aggiornamento e/o difficoltà di accesso all'aggiornamento con particolare riferimento alle tecnologie informatiche e di comunicazione elettronica	➤ Proporre un piano annuale di aggiornamento considerando sia gli specifici ambiti disciplinari che quelli trasversali (es. informatica, comunicazione, metodologia didattica, ecc)
Criticità legate all'organizzazione degli orari delle lezioni	➤ Illustrare i vincoli organizzativi che possono impedire l'accoglimento delle preferenze, coinvolgendo i lavoratori nell'analisi delle necessità organizzative e nella ricerca delle migliori soluzioni ➤ Alla luce dei vincoli di cui sopra, permettere al personale scolastico di esprimere delle preferenze in termini di orario, da valutare poi in relazione alle necessità organizzative

Progetto CCM 2013 INAIL-Regioni

Fact sheet settore istruzione

CONTESTO LAVORATIVO	
FATTORI DI RISCHIO SLC	MISURE DI PREVENZIONE e/o GESTIONE DEL RISCHI
Regolamenti d'Istituto talvolta poco chiari	➤ Revisionare i contenuti del Regolamento in modo che siano applicabili, concreti e più vicini alla realtà della scuola ➤ Realizzare momenti di divulgazione dei contenuti del Regolamento ➤ Monitorare l'applicazione del Regolamento
Scarsa diffusione delle circolari, flussi di comunicazione interna inadeguati	➤ Definire in maniera puntuale contenuti e destinatari delle circolari ➤ Gestire con cura la diffusione delle circolari e la circolazione delle informazioni
Scarse possibilità di comunicazione e scarso supporto da parte del Dirigente Scolastico rispetto a situazioni didatticamente ed educativamente difficili e in merito ai rapporti con alunni e rispettive famiglie	➤ Curare l'ascolto del personale (es. orari di ricevimento, presenza fisica a scuola, momenti di ascolto non strutturati, ecc) ➤ Effettuare riunioni e/o incontri tra dirigenza e insegnanti ➤ Predisporre strumenti di partecipazione del personale scolastico alle scelte assunte all'interno della scuola (es. mettendo a disposizione sistemi di comunicazione e/o favorendo l'invio di proposte e suggerimenti)
Scarso supporto da parte dei colleghi ed isolamento	➤ Promuovere la discussione di gruppo (es. nei Consigli di Classe/team) sui problemi riscontrati ed affrontati dai singoli insegnanti, favorendo il confronto, la condivisione e il supporto reciproco ➤ Organizzare seminari e/o incontri di aggiornamento sul tema delle relazioni interpersonali tra pari e sul lavoro di gruppo ➤ Favorire lo scambio e il supporto tra colleghi tramite, ad esempio, incontri/seminari e/o progetti interdisciplinari su temi trasversali (es. salute, sicurezza, cittadinanza, educazione civica, ecc) ➤ Creare uno sportello di ascolto per i casi individuali

D.Lgs. 81/08, art. 28, comma 1 - *La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a, anche nelle scelte delle attrezzature di lavoro e delle sostanze e dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, **tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, [...]***



Indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (18/11/2010)

La valutazione dei rischi SL-C è obbligatoria anche per le scuole

In capo al DS

Tutti i luoghi di lavoro

**Valutazione
preliminare**

**No
rischio
stress**

STOP

**Verifica
periodica**

Rischio stress

**Azioni
correttive**

Efficaci

STOP

**Verifica
periodica**

Non efficaci

**Valutazione approfondita
Azioni correttive
Verifica periodica**

Valutazione del rischio : 1° fase valutazione preliminare

I - Eventi sentinella

quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni e segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori

II - Fattori di contenuto del lavoro

quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.

III- Fattori di contesto del lavoro

quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

Valutazione del rischio : 1° fase

valutazione preliminare

La valutazione si basa su:

- indicatori misurabili / eventi sentinella
- tipo di attività lavorativa
- check list

Gli **strumenti** possono essere utilizzati direttamente dalle figure della prevenzione in azienda

Nelle aziende a maggiore complessità organizzativa è opportuno condurre la valutazione **non considerando l'azienda nella sua interezza**, ma analizzando i dati per partizioni organizzative o per **gruppi omogenei di lavoratori**.

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto **occorre sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST**. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori.

La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.

Valutazione del rischio : 2° fase

valutazione approfondita

Valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori attraverso

- **questionari standardizzati**
- **focus group**
- **interviste semi-strutturate**



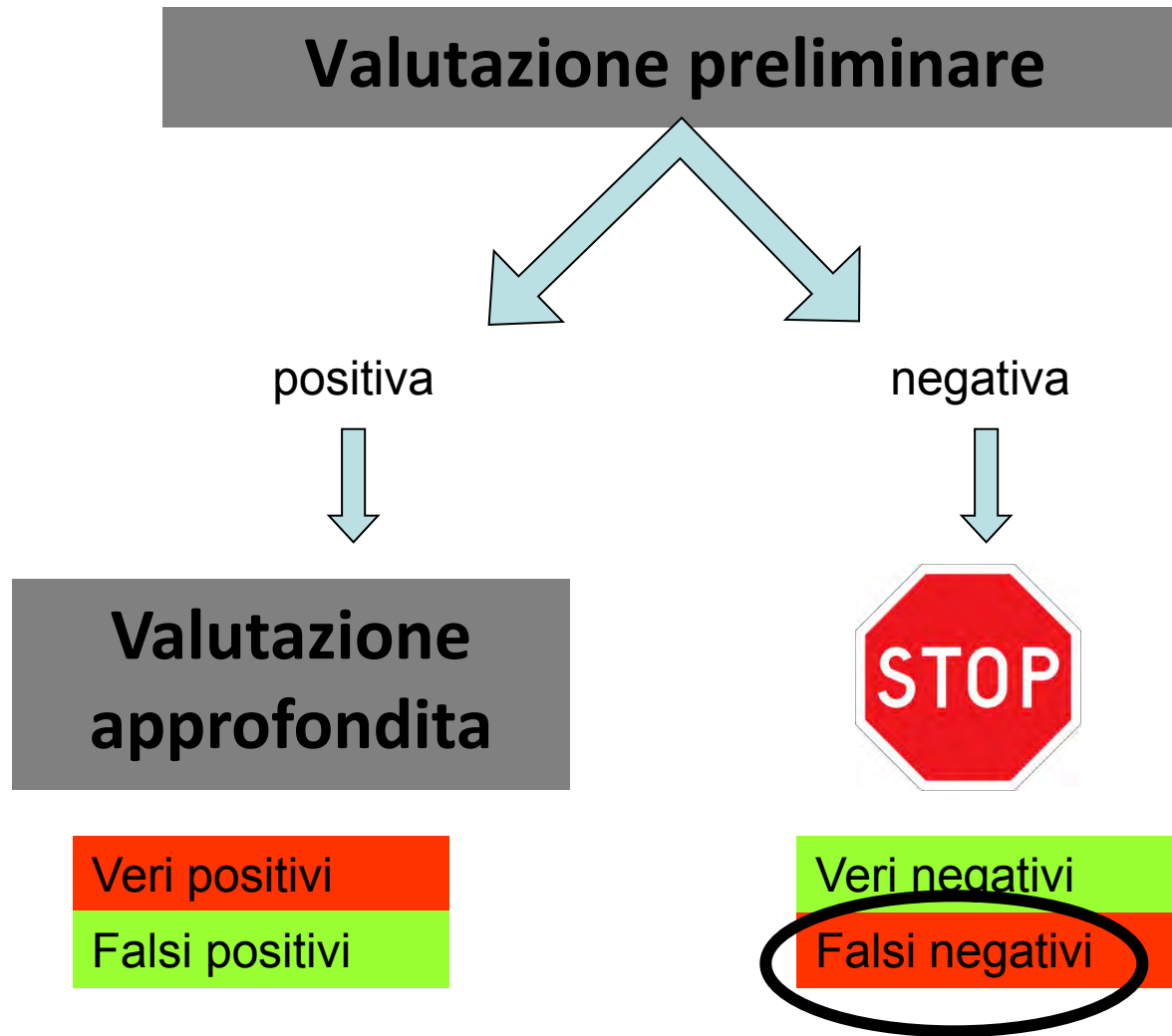
Si valutano gli stessi elementi della 1° fase

Solo nei gruppi omogenei dove sono state rilevate le problematiche.

Nelle aziende di maggiori dimensioni si può fare a campione.



Valutazione SLC : criticità



VALUTAZIONE SLC

Elementi critici

- Mancato coinvolgimento RLS / lavoratori
- Gruppi omogenei troppo ampi e generici
- Valutazione non specifica dell'unità produttiva
- Soggetti valutatori aziendali non competenti
- Strumenti di valutazione non validati

Elementi positivi

- Partecipazione RLS / lavoratori:
 - nella pianificazione della valutazione,
 - nell'esame dei fattori di contesto e contenuto,
 - nella definizione delle misure preventive
- Valutazione preliminare + approfondita
- Professionalità specifiche tra i valutatori



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA
UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL VENETO

DIREZIONE GENERALE

Riva De Biasio – S. Croce 1299 – 30135 Venezia

I rischi da stress lavoro-correlato nella scuola

Metodo operativo completo di valutazione e gestione (versione 2-2012)

Indice delle sezioni

Sez. B – Descrizione generale del metodo	pag. 4
Sez. C – Il gruppo di valutazione	pag. 7
Sez. D – La griglia di raccolta dei dati oggettivi	pag. 10
Sez. E – La check list	pag. 14
Sez. F – Valutazione complessiva e individuazione del livello di rischio	pag. 22
Sez. G – Uso della check list per le azioni correttive e di miglioramento	pag. 24
Sez. H – Il pacchetto formativo	pag. 25
Sez. I – L'aggiornamento del DVR	pag. 29
Sez. J – Strumenti per la valutazione approfondita	pag. 31
Sez. K – Elenco allegati	pag. 34

Percorso di valutazione

Costituzione del Gruppo di Valutazione
Raccolta informazioni

PRE.

Compilazione della Griglia
Compilazione della Check list
Esito della valutazione

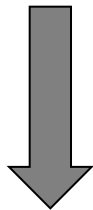
VAL.

Individuazione degli interventi correttivi o di miglioramento
Aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi
Intervento formativo
Gestione degli interventi correttivi
Riesame periodico
Eventuale valutazione approfondita

GES.

Gli attori della valutazione

GRUPPO DI VALUTAZIONE



Dirigente Scolastico (o vicario)
RSPP (o ASPP)
RLS (se nominato o eletto)
MC (se nominato)

A completamento:
un amministrativo
un ausiliario
un tecnico (se presenti nella scuola)



I gruppi omogenei

Personale insegnante
Personale amministrativo
Personale ausiliario
Personale tecnico



Eventi sentinella

N.	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione ottimale	Situazione d'allerta	Situazione d'allarme	PUNTI
1	INVII COMMISSIONE L. 300/70 PER PROBLEMI CONNESSI A COMPORTAMENTI O AD ASSENZE RIPETUTE PER MALATTIA	Insegnanti	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (1) 3 punti	> 5% di casi (1) 6 punti	
		Personale ATA	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (2) 3 punti	> 5% di casi (2) 6 punti	
2	RICHIESTE DI TRASFERIMENTO PER INCOMPATIBILITA' CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	Insegnanti	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (1) 3 punti	> 5% di casi (1) 6 punti	
		Personale ATA	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (2) 3 punti	> 5% di casi (2) 6 punti	
3	CLASSI CON PIÙ DI 27 ALLIEVI	Insegnanti	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (3) 2 punti	> 5% di casi (3) 4 punti	
4	ESPOSTI DI CLASSI E/O DI GENITORI PERVENUTI AL DS	Insegnanti	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (3) 3 punti	> 5% di casi (3) 6 punti	
		Personale ATA	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (3) 3 punti	> 5% di casi (3) 6 punti	
5	PROCEDIMENTI INTERNI PER SANZIONI DISCIPLINARI	Insegnanti	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (1) 2 punti	> 5% di casi (1) 4 punti	
		Personale ATA	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (2) 2 punti	> 5% di casi (2) 4 punti	
6	SEGNALAZIONI PER PROBLEMI CONNESSI A RELAZIONI INTERPERSONALI O AD ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO PERVENUTE AL DS, AL DSGA, AL RLS O AL MC (se nominato)	Insegnanti	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (1) 2 punti	> 5% di casi (1) 4 punti	
		Personale ATA	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (2) 2 punti	> 5% di casi (2) 4 punti	

1) Percentuale calcolata sul totale degli insegnanti della sede/plesso

2) Percentuale calcolata sul totale del personale ATA della sede/plesso

3) Percentuale calcolata sul totale delle classi presenti nella sede/plesso

N.	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione ottimale	Situazione d'allerta	Situazione d'allarme	PUNTI
7	RICHIESTE DI SPOSTAMENTI INTERNI PER INCOMPATIBILITA' CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	Insegnanti	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (1) 2 punti	> 5% di casi (1) 4 punti	
		Personale ATA	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (2) 2 punti	> 5% di casi (2) 4 punti	
8	CLASSI CON STUDENTI CERTIFICATI (per disturbi specifici dell'apprendimento o dell'attenzione) CHE NON HANNO L'INSEGNATE DI SOSTEGNO	Insegnanti	Nessun caso 0 punti	≤ 5% di casi (3) 3 punti	> 5% di casi (3) 6 punti	
PUNTEGGIO TOTALE GRIGLIA						/70

1 – check list ambiente di lavoro

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
A – AREA AMBIENTE DI LAVORO						
1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria) delle aule e degli altri ambienti è adeguato?	Si, ovunque e in ogni stagione 0 punti	Si, ma non ovunque e non sempre 1 punto	No, in diversi ambienti e spesso 2 punti	No, in quasi tutti gli ambienti e quasi sempre 3 punti	
2	L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	Si, sempre 0 punti	Si, ma di sera non dappertutto 1 punto	In molti ambienti di sera no 2 punti	Quasi ovunque no, specie di sera 3 punti	
3	Si avverte l'assenza di un riverbero fastidioso nelle aule e negli altri ambienti in cui si fa lezione?	Si, in tutti gli ambienti, anche se vuoti 0 punti	Si, in tutti gli ambienti, ma solo se non sono vuoti 2 punti	No, ma solo negli ambienti vuoti 4 punti	No, anche se gli ambienti sono pieni 6 punti	
4	Durante le attività didattiche si avverte l'assenza di rumore tale da costringere l'insegnante ad alzare il tono della voce per farsi sentire?	Si, sempre e ovunque 0 punti	In generale si, ma non in alcune circostanze 2 punti	In diversi momenti no 4 punti	Quasi sempre no, anche per tempi prolungati 6 punti	
5	Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	Si, sempre 0 punti	Si, ma non sempre, durante le lezioni 1 punto	Spesso no, durante le lezioni 2 punti	Quasi sempre no, anche prima delle lezioni 3 punti	
6	Si trova facilmente da parcheggiare l'auto o il mezzo con cui si viene a scuola?	Si, sempre 0 punti	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva 1 punto	No, se non si arriva all'inizio delle lezioni 2 punti	No, è difficilissimo trovare posto 3 punti	
AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A						/24

2 – check list contesto del lavoro

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
B – AREA CONTESTO DEL LAVORO						
1	Il regolamento d'istituto viene rispettato da tutto il personale scolastico?	Sì, viene tenuto sempre presente da tutti 0 punti	Generalmente sì, ma a volte qualcuno non lo applica 2 punti	No, c'è chi lo applica e chi no 4 punti	No, quasi nessuno se ne ricorda 6 punti	
2	I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi e rispettati?	Sì, sono stati condivisi e, quando possibile, sono sempre rispettati 0 punti	Sì, sono stati condivisi, ma non sempre sono rispettati 1 punto	No, sono stati condivisi ma spesso non sono rispettati 2 punti	No, non sono stati condivisi, decide solo il DS 3 punti	
3	I "desiderata" relativi all'orario di servizio sono rispettati?	Nei limiti del possibile, sempre 0 punti	Generalmente sì, ma ogni anno a qualcuno capita proprio il contrario 2 punti	No, i "desiderata" vengono chiesti ma poi spesso non rispettati 4 punti	No, spesso i "desiderata" non vengono neanche chiesti 6 punti	
4	Le circolari emesse dal DS sono adeguate?	Sì, sono chiare e puntuali 0 punti	Sì, sono chiare, anche se a volte risultano troppo numerose 1 punto	No, a volte sono poco chiare o carenti di informazioni 2 punti	No, spesso mancano informazioni o non sono chiare 3 punti	
5	I ruoli del personale con funzioni specifiche sono definiti attraverso un organigramma delle competenze?	Sì, e l'organigramma è molto chiaro e preciso 0 punti	Sì, anche se l'organigramma non è sempre chiaro e preciso 1 punto	No, l'organigramma è troppo sintetico e per nulla chiaro 2 punti	No, non c'è alcun organigramma e i ruoli sono confusi 3 punti	
6	Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono ben realizzate, coerenti e precise?	Sì, ognuno sa sempre cosa deve fare 0 punti	Generalmente sì, ma a volte bisogna interpretarle 1 punto	No, diverse volte sono poco precise e contraddittorie 2 punti	No, sono imprecise e contraddittorie 3 punti	
7	Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi?	Sì, sia all'inizio dell'anno sia periodicamente 0 punti	Sì, all'inizio dell'anno, poi però a volte vengono modificati 1 punto	No, vengono condivisi all'inizio dell'anno, ma poi spesso modificati 2 punti	No, il sistema è quello di dare solo istruzioni, man mano che servono 3 punti	
8	Il DS ascolta il personale e tiene conto di quello che dice?	Sì, fa tutto il possibile 0 punti	Sì, ascolta tutti, ma non sempre decide di conseguenza 2 punti	No, ascolta ma poi spesso decide solo lui 4 punti	No, ascolta poco e con fatica e poi comunque decide lui 6 punti	
CONTESTO DEL LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - B						/33

3 – check list contenuto del lavoro

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
C1 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE						
1	C'è coerenza all'interno del cc.d.c./team sui criteri di valutazione dell'apprendimento degli allievi?	Si, c'è coerenza e piena condivisione 0 punti	Generalmente sì, ma qualche problema può nascere agli scrutini 2 punti	No, non sempre e i problemi emergono agli scrutini 4 punti	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro 6 punti	
2	I principi e i messaggi educativi sono condivisi all'interno del cc.d.c./team?	Si, c'è coerenza e piena condivisione 0 punti	Generalmente sì, ma qualche problema può nascere per alcune situazioni 1 punto	No, non sempre e i problemi emergono in diverse situazioni 2 punti	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro 3 punti	
3	Il DS approva e sostiene il ruolo educativo degli insegnanti?	Sì, sempre e in modo convinto 0 punti	Sì, lo approva ma a volte non lo sostiene 2 punti	No, fatica a sostenerlo e tende a non interessarsene 4 punti	No, spesso sembra remi addrittura contro 6 punti	
4	All'interno del cc.d.c./team c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili?	Sì, c'è sempre grande sintonia e aiuto reciproco 0 punti	Generalmente sì, ma più facilmente sul versante didattico 2 punti	No, solo tra i colleghi che hanno simpatia reciproca 4 punti	No, ognuno tende a lavorare da solo e non si interessa degli altri 6 punti	
5	Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare?	Sì, regolarmente 0 punti	Sì, ma non tanto spesso 1 punto	No, quasi mai 2 punti	No, mai 3 punti	
6	Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?	Sì, condivisi e trasparenti 0 punti	Sì, ma a volte poi ne vengono applicati anche altri 1 punto	No, ci sono alcuni criteri ma spesso vengono disattesi 2 punti	No, decide solo il DS, sulla base di suoi parametri 3 punti	
7	Sono previste attività curriculari e di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?	Sì, inserite nel POF e coordinate da una FS 0 punti	Sì, inserite nel POF e affidate agli insegnanti più sensibili 1 punto	No, il POF non le prevede, ma ci sono diversi insegnanti che lo fanno 2 punti	Il POF non le prevede e se ne occupano solo gli insegnanti che hanno il problema 3 punti	
8	I cc.d.c./team forniscono a famiglie e allievi tutte le informazioni che possono rendere più trasparente il processo insegnamento-apprendimento?	Sì, le informazioni sono numerose, dettagliate e distribuite nel tempo 0 punti	Sì, vengono date adeguate informazioni, ma prevalentemente all'inizio dell'anno 1 punto	No, se ne accenna solo in alcune occasioni 2 punti	No, se ne accenna solo all'inizio dell'anno e poi basta 3 punti	
9	Il DS promuove l'offerta formativa dell'istituto e l'aggiornamento degli insegnanti?	Sì, con diverse iniziative sia interne che di apertura al territorio 0 punti	Sì, con alcune iniziative interne all'istituto 1 punto	No, le azioni promozionali sono poche e discontinue 2 punti	No, non vi è alcun tipo di promozione 3 punti	
CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE - PUNTEGGIO PARZIALE - C1						/36

Check list
specifiche per
gruppi omogenei

CHECK LIST B – CONTESTO DEL LAVORO

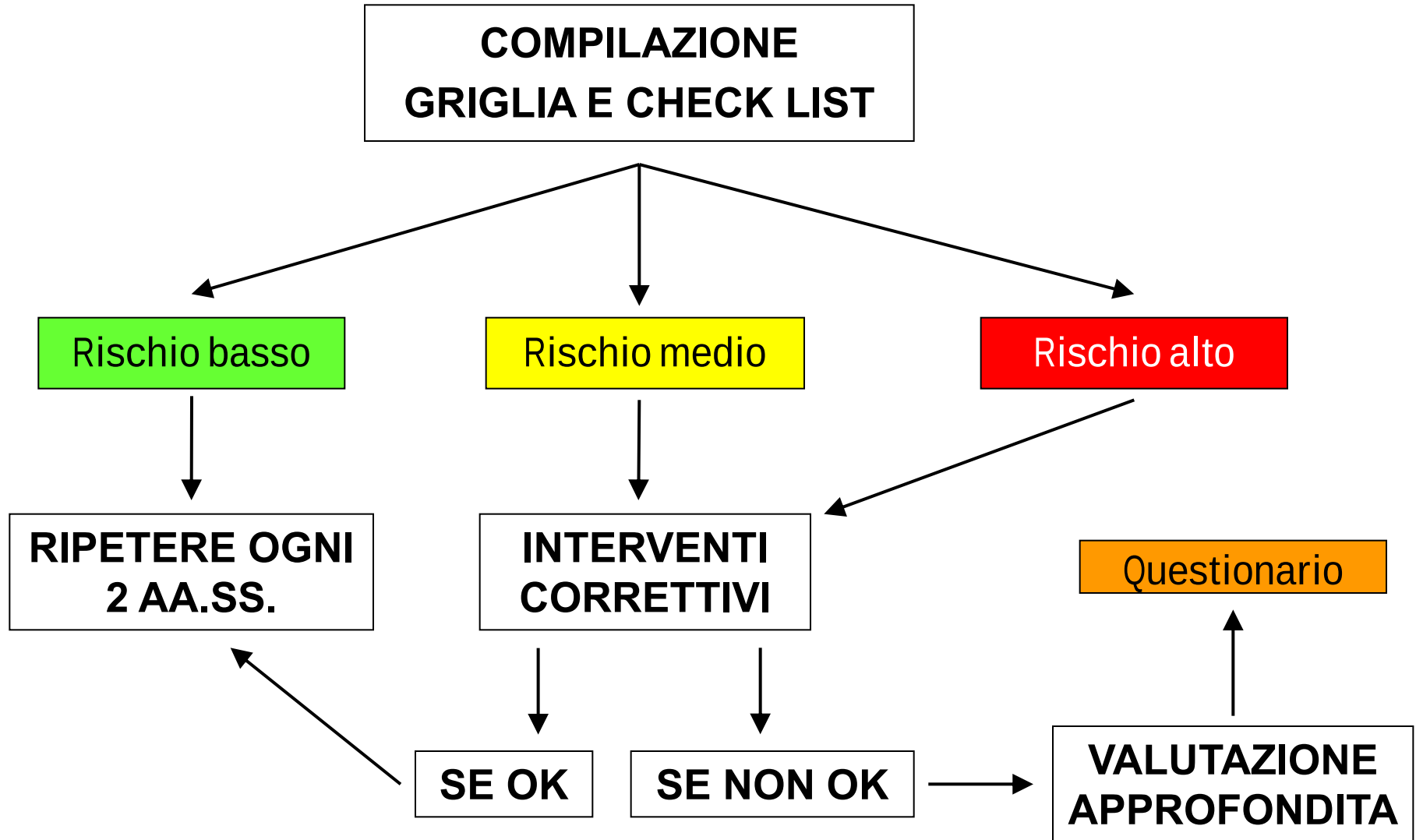
Per ogni indicatore della check list è inserito un breve commento esplicativo ed alcuni spunti utili ad esprimere un giudizio motivato sulla valutazione della situazione.

ESEMPIO

B – Contesto del lavoro

Indicatori	Spiegazioni per il GV	Punti 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

Lo schema generale



Azioni correttive

110 diverse proposte

Collegate ai singoli indicatori della check list



Di tipo tecnico

**Collegate alla CL Ambiente
In capo all'Ente proprietario o al DS**

**Di tipo organizzativo
o gestionale**

**In capo al DS
In collaborazione con:**

- DSGA
- Commissione POF
- Referente Qualità
- Funzioni strumentali

Gli strumenti – il questionario

QUESTIONARIO SOGGETTIVO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO A SCUOLA PERSONALE AUSILIARIO

Sezione 1 – Dati generali

1. Sesso
M ☐ F ☐
2. Precedenti esperienze lavorative nel settore pubblico e/o privato (diverse dal comparto scuola)
Si ☐ No ☐
3. Numero di ore di lavoro al giorno (escluse quelle trascorse a scuola), in media
☐ nessuna
☐ da 1 a 3
☐ da 4 a 6
☐ più di 6
4. Ha la sensazione di avere un giusto equilibrio tra impegni scolastici e tempo libero?
Si ☐ No ☐

Sezione 2 – Ambiente di lavoro

1. Come valuta il comfort dell'ambiente in cui lavora? (barrare con una X la risposta prescelta)

Di cui le tre centrali
quasi sovrapponibili
alle check list

- ✓ 5 sezioni
- ✓ Personale docente/ATA
- ✓ Istruzioni per l'uso
- ✓ Fogli Excel per elaborare i dati raccolti

**Indicazioni per la valutazione
approfondita mediante *focus group***

Dove trovarli ?

<http://www.sicurscuolaveneto.it/>



I RISCHI PSICOSOCIALI e IL DISAGIO AL LAVORO

“ ASPETTI DI PROGETTAZIONE, ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL LAVORO, ED I LORO CONTESTI AMBIENTALI E SOCIALI, CHE POTENZIALMENTE POSSONO DAR LUOGO A DANNI DI NATURA PSICOLOGICA, SOCIALE O FISICA”.

➤ **STRESS LAVORO-CORRELATO**

➤ **MOLESTIE E VIOLENZE**

➤ **AGGRESSIONE**

