

Liceo Classico Statale "E. Q. Visconti" di Roma

Servizio di Prevenzione e Protezione

## Valutazione del Rischio Stress Lavoro Correlato

L.G.S. "E.Q. VISCONTI" - ROMA	
DATA ARRIVO	29/02/16
N° PROT.	918
FOS.	
REG.TO DA:	06-04



Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto - INAIL

Versione 02 del Febbraio 2016

Allegato al D.V.R.

## INDICE

- INTRODUZIONE
- LO STRESS
- METODO UTILIZZATO PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS L-C
- ANALISI DEI RISULTATI
- SCHEMA GENERALE PER LA VALUTAZIONE
- GRIGLIE E CHECK LIST CON PUNTEGGI
- MISURE DI PREVENZIONE/PROTEZIONE

- **INTRODUZIONE**

Lo stress è il secondo problema di salute sul lavoro riferito più frequentemente; la UE ha stimato che più del 20% dei lavoratori degli stati membri ritiene che la propria salute sia a rischio a causa dello stress e che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% delle giornate lavorative perse sia in relazione a situazioni di stress lavorativo. L'OMS ritiene che nel 2020 la depressione sarà la causa principale di inabilità al lavoro.

L'importanza del rischio da stress lavoro-correlato per il personale docente: dati scientifici dimostrano l'usura psicofisica degli insegnanti; 8000 pubblicazioni internazionali: Italia rischio di patologia psichiatrica negli insegnanti doppio rispetto a impiegati e personale sanitario. 2008: indagine sugli insegnanti patrocinata da Min. Istruzione: necessità di formazione per DS e docenti per il rischio patologie psichiatriche.

Studi ASL Torino e Verona: motivazioni per l'accertamento medico- collegiale dell' idoneità al lavoro degli insegnanti di natura psichiatrica nella metà, circa, dei casi.

Studio università Pavia: 30 % degli insegnanti fa uso di psicofarmaci.

Studio sindacati europei scuola 2007: l' insegnamento fra le professioni a maggior rischio stress e salute mentale.

Obbligo per il datore di lavoro di valutare "tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori"; con l'emanazione del D.Lgs. 9 Aprile 2008 n. 81 si ha che la contemplazione dei rischi di natura psico-sociale trova pieno riconoscimento e puntuale identificazione; in particolare viene reso esplicito al datore di lavoro l'obbligo di valutare il rischio "stress da lavoro". L'articolo 28 comma 1 di detto decreto stabilisce, infatti, che la valutazione dei rischi "deve riguardare tutti i rischi per la salute e sicurezza 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 del 8 ottobre 2004.

- **STRESS**

Lo stress è la reazione adattativa generale di un organismo a sollecitazioni esterne (stressors). Questa risposta adattativa è una condizione fisiologica normale degli esseri

viventi, ma può arrivare ad essere patologica in situazioni estreme. Quando l'individuo viene sollecitato dagli stressors ha una prima reazione di allarme e si prepara a reagire, indipendentemente dallo specifico fattore di stress; segue una seconda fase di resistenza in cui tenta di adattarsi alla nuova situazione provocata dall'agente stressante; infine se il tentativo di adattamento si protrae nel tempo in maniera eccessiva, subentra la terza fase, quella dell'esaurimento funzionale, in cui l'individuo non riesce più a mantenere lo stato di adattamento. Se la risposta alle pressioni avviene in breve tempo e utilizzando le proprie risorse, lo stress può essere considerato positivo e viene definito eustress, al contrario, quando, per lungo tempo la risposta è poco adattativa e non si hanno le capacità necessarie per affrontare le nuove condizioni, lo stress è negativo e viene definito distress. Individui diversi rispondono in maniera diversa ad uno stesso stimolo facendo supporre che prima della manifestazione dello stress, lo stimolo viene elaborato attraverso processi cognitivi. I sintomi dello stress si manifestano come disturbi a livello fisico (emicrania, disturbi gastrointestinali, variazione della pressione arteriosa, ecc.); a livello comportamentale (abuso di alcool, farmaci, tabacco, droghe, ecc.); a livello psicologico (disagio, ansia, irritabilità, depressione, ecc). Il rapido cambiamento delle condizioni e delle caratteristiche del lavoro e le richieste sempre più pressanti sulle risorse personali ed emotive dei lavoratori hanno incrementato i fattori di disagio psicosociale. La costrittività organizzativa, la precarietà del posto di lavoro, l'incertezza dei ruoli e degli obiettivi personali ed aziendali, la mancanza di ricompense e di autonomia decisionale, l'esposizione ad agenti nocivi per la salute, sono caratteristiche che possono indurre allo stress con gravi conseguenze sulla salute dei lavoratori. Il lavoratore distressato assume un atteggiamento di fuga dal lavoro, di difficoltà nelle relazioni interpersonali e di decremento della performance. Forme di disagio psicologico legate allo stress da lavoro, se protratte nel tempo, diventano delle vere e proprie sindromi, quali la *Sindrome Corridoio*, caratterizzata dalla mancanza di gestire le competenze lavorative e quelle private e il *Burn-out*, che colpisce soprattutto i lavoratori appartenenti alle professioni "di aiuto". Una condizione organizzativa stressogena è il *mobbing*, un fenomeno di emarginazione e di esclusione di un lavoratore da parte di colleghi o superiori, attraverso comportamenti aggressivi e violenti, per un periodo determinato di tempo con l'intenzionalità di estrometterlo dall'ambiente di lavoro.

- **METODO UTILIZZATO PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS L-C**

Il metodo e i materiali proposti tengono conto di alcuni principi ed indirizzi desunti dalla letteratura sull'argomento (ormai molto abbondante, seppure non specifica per la scuola) e di alcune esperienze condotte dalla Rete di scuole per la sicurezza della provincia di Treviso tra il 2008 e il 2010 e dalla Rete di scuole della provincia di Vicenza per la sicurezza tra il 2009 e il 2010. Di seguito le indicazioni generali vengono brevemente descritte e commentate.

- 1) La valutazione dei rischi SL-C viene affidata ad un'apposita commissione, chiamata Gruppo di Valutazione (GV);
- 2) Per diversi motivi si è considerato non obbligatorio l'inserimento del Medico Competente (MC) nel GV, pur suggerendone senz'altro il coinvolgimento nelle realtà scolastiche in cui è presente in quanto non tutte le scuole hanno nominato il MC e la necessità di occuparsi dei rischi da SL-C non è motivo sufficiente per nominarlo apposta;
- 3) La gestione dei rischi SL-C è naturalmente competenza del dirigente scolastico, sulla base delle proposte operative formulate dal GV;
- 4) Il metodo si basa sull'applicazione periodica dei seguenti tre strumenti:
  - a. una griglia di raccolta di dati oggettivi, che, raccogliendo informazioni su fatti e situazioni "spia" (o "sentinella"), fornisce una fotografia oggettiva della realtà scolastica rispetto al tema trattato
  - b. una check list, che indaga le possibili sorgenti di stress e alcune problematiche di tipo organizzativo, permettendo nel contempo di individuare le possibili misure di prevenzione e miglioramento
  - c. uno specifico pacchetto formativo sul tema dei rischi SL-C cui si aggiunge, in via sperimentale e solo in caso di rischio alto, un questionario soggettivo sulla percezione della problematica SL-C;
- 5) I primi due strumenti sono gestiti direttamente dal GV, che si trova così a svolgere un compito delicato; in entrambi i casi, infatti, richiedono di operare delle scelte, non possono cioè essere applicati meccanicamente. Inoltre, anche l'individuazione delle misure preventive che scaturisce dall'uso della check list non avviene in modo automatico, ma è frutto di discussione e di condivisione in seno al GV. Sia la griglia che la check list conservano comunque la connotazione di strumenti oggettivi, anche se non in senso assoluto; la loro relativa oggettività discende dal fatto di essere impiegati da un gruppo di persone (in GV appunto) e non da un singolo individuo e di condurre ad un risultato che rappresenta l'esito di una mediazione tra molteplici e diverse prospettive e punti di vista;
- 6) Il terzo strumento è invece gestito dal responsabile SPP scolastico (o comunque da un componente del Servizio), eventualmente in collaborazione con il MC;
- 7) Il metodo proposto prevede la somministrazione di un questionario direttamente al personale scolastico (strumento d'indagine soggettiva sulla percezione della problematica SL-C) solo quando la valutazione precedente identifica la presenza di un livello di rischio alto, come ulteriore livello d'approfondimento dell'indagine (metodica peraltro suggerita dalla letteratura più autorevole sul tema). Il questionario soggettivo viene proposto in via sperimentale e nell'attesa che un apposito progetto avviato dal Dipartimento Regionale di Prevenzione ne realizzi uno di specifico per l'ambito scolastico. Il questionario è stato studiato per incrociare la percezione delle persone coinvolte con le informazioni raccolte attraverso l'analisi oggettiva, in modo da valutare il livello di coerenza tra i diversi dati raccolti e da approfondire eventuali ambiti dove le risultanze negative sono concordi; inoltre è

stato pensato per poter essere utilizzato direttamente dal GV (senza una consulenza indispensabile da parte di esperti esterni);

8) Il metodo proposto pone il principio che non sia il solo responsabile SPP ad occuparsi concretamente della valutazione dei rischi SL-C; la sua posizione di consulente del DS lo espone al rischio di subire pressioni rispetto al suo operato e, comunque, di non essere sereno nei giudizi; inoltre, se il responsabile è interno all'istituzione scolastica, può trovarsi a dover gestire un faticoso conflitto d'interessi tra la sua posizione di responsabile SPP e quella di lavoratore della scuola; per questi motivi la scelta di affidare la valutazione al GV è strategica e risponde al fine di stemperare nel lavoro di un gruppo di persone le eventuali tensioni che possono accompagnare il ruolo del responsabile SPP;

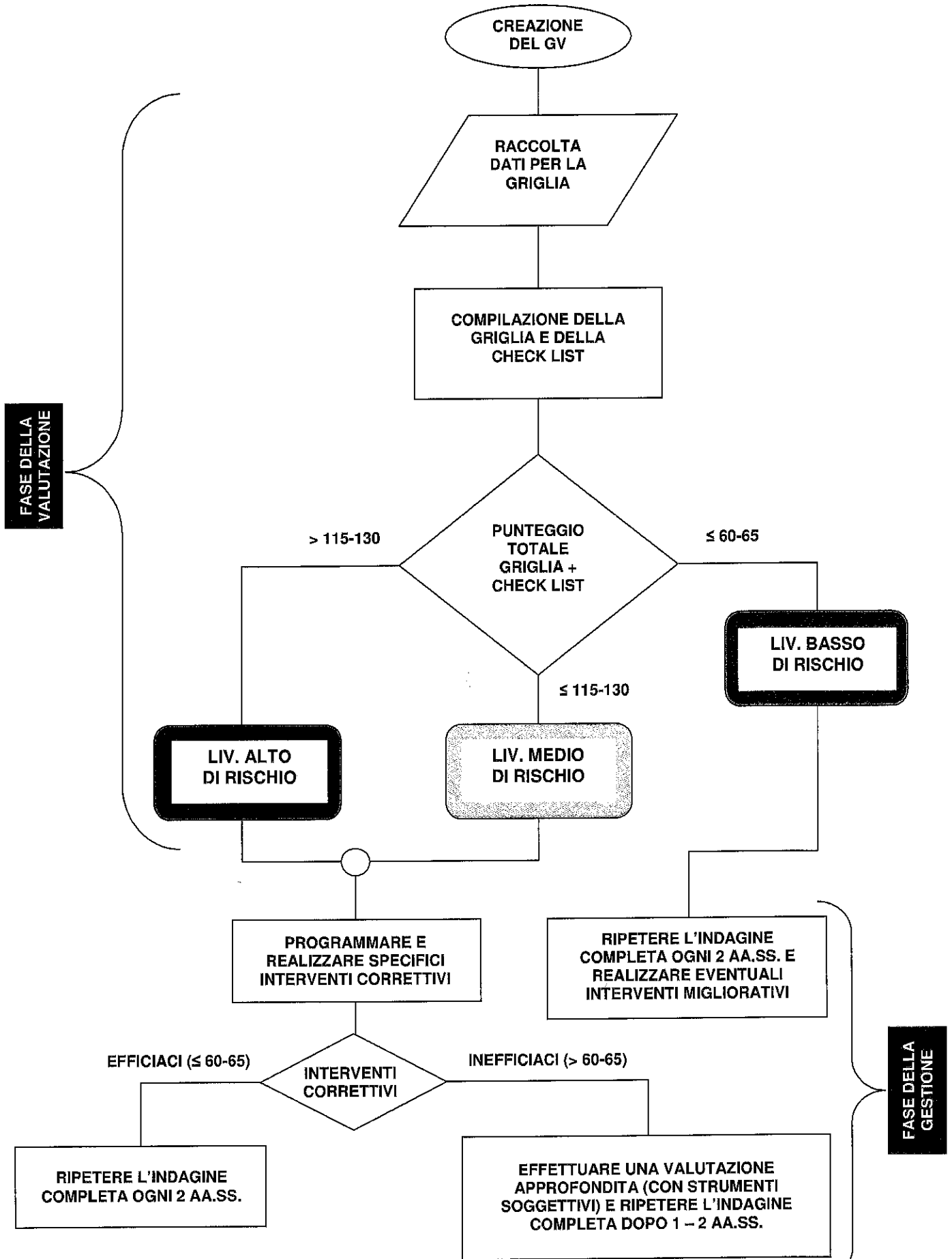
9) Il metodo tiene conto delle indicazioni presenti in letteratura sul coinvolgimento dei lavoratori nel processo di valutazione e di gestione dei rischi SL-C: sia attraverso la partecipazione del RLS e di altri lavoratori alle attività del GV che attraverso il coinvolgimento diretto di tutti i lavoratori nella revisione periodica degli strumenti d'indagine proposti (vedi il punto sulla proposta di intervento formativo) come pure attraverso la somministrazione del questionario soggettivo a tutto il personale (nel caso in cui si sia giunti ad una valutazione di rischio alto);

10) nei limiti del possibile si è tenuto conto delle differenze che caratterizzano i diversi ordini e gradi di scuola, pur nella considerazione che le problematiche stress lavoro-correlate hanno una matrice comune e trasversale alle singole realtà.

#### • ANALISI DEI RISULTATI

L'analisi degli indicatori evidenzia per il personale scolastico tutto un rischio "non rilevante". Non vengono pertanto programmate specifiche azioni di contenimento e/o correzione, anche se è auspicabile, attraverso l'adozione delle misure indicate successivamente, un ulteriore abbassamento di alcuni indicatori.

Schema generale per la valutazione e la gestione dei rischi da stress lavoro-correlato a scuola


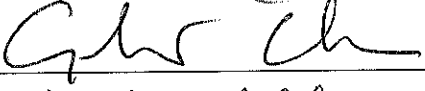


- **MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE**

Pur essendo il rischio di livello "Non rilevante", si ritiene opportuno, nell'ottica del miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, di intervenire ove e quando possibile sia sull'ambiente di lavoro che sui lavoratori, presi singolarmente o in gruppi omogenei, per evitare i rischi eliminandoli alla fonte oppure cercare di ridurre quelli che non possono essere evitati; ottimizzare la compliance e l'omeostasi dei lavoratori.

Si può in alcuni casi ipotizzare di rivedere eventualmente l'assegnazione delle mansioni, adattandole alle capacità, controllare la pianificazione del lavoro, le procedure, i compiti assegnati, migliorare l'ottimizzazione del lavoro o assegnare ulteriore personale; controllare strumenti e documenti in funzione dei compiti assegnati, verificare la possibilità di aumentare le competenze in funzione dei ritmi di lavoro, delle mansioni assegnate, delle maggiori responsabilità del personale coinvolto. Possono essere aumentati momenti di confronto, si deve dare importanza alle critiche purché costruttive. Evitare di tacere i problemi, stimolare il personale ad affrontare i problemi quando compaiono nell'intento di risolverli; realizzare un sistema di incentivazione legato ai risultati, coinvolgere il lavoratore nelle decisioni che riguardano le sue mansioni; fare in modo che i superiori diano sostegno al lavoratore offrendo supporto dove necessario, controllare e migliorare l'organizzazione del lavoro, assegnare priorità in modo da evitare fastidiose interruzioni. Definire un piano di promozione professionale, provvedere a realizzare un piano di crescita professionale correlato ai risultati; verificare se le aspettative del lavoratore coincidono con l'attuale situazione lavorativa, se non la si può cambiare dare comunque importanza all'ascolto; provvedere a un piano di riconoscimento e premiazione dei risultati professionali ed infine provvedere a un piano di riqualificazione professionale.

**Il Gruppo di Valutazione costituito nell' A.S. 2015/16 per la valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato**

Cognome e Nome	Qualifica	Firma
D.S. Prof.a Clara Rech	Datore di Lavoro	
Prof. Giuliano Cianfrocca	Docente - R.L.S.	
Sig.ra Adelina De Niro	ATA - A.T.	di Ilino Adeline
Dott. Pasqualino Appolloni	R.S.P.P.	Pasqualino Appolloni
Sig.ra GIOVANNA MARCHIANI	A.T.A. - C.S.	Giovanna Marchiani
Dott. no RAFFAELLA PALMACCI	A.T.A. - DSGA	Raffaella Palmacci

Questo documento è allegato al D.V.R. nella Versione A.S. 2015/16



RIFERIMENTO: A.S. 2014/15

SEDE/PLESSO:

UNICA S.F.D.P.

## C4 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE TECNICO

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Si, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare <b>0 punti</b>	Generalmente si, ma a volte capitano delle cose che non si sa a chi spettano <b>1 punto</b>	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa <b>2 punti</b>	No, ci si può ormai capire cosa si fa, ma non si sa a chi spettano <b>3 punti</b>	0
2	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, salvo eccezioni veramente rare <b>0 punti</b>	Generalmente si, ma qualche volta capita che si venga interrotti per fare altro <b>1 punto</b>	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro <b>2 punti</b>	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni <b>3 punti</b>	1
3	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Si, sempre <b>0 punti</b>	Generalmente si, con qualche eccezione <b>1 punto</b>	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente <b>2 punti</b>	No, capita spesso di dover fare più cose contemporaneamente <b>3 punti</b>	1
4	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, all'inizio della giornata si sa sempre cosa si dovrà fare <b>0 punti</b>	Generalmente si, con qualche eccezione <b>1 punto</b>	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro <b>2 punti</b>	No, è difficile prevedere la quantità di lavoro da svolgere <b>3 punti</b>	1
5	C'è coerenza tra le richieste del DS (o DSGA) e quelle del responsabile di laboratorio o degli insegnanti che utilizzano il laboratorio?	Si, sempre <b>0 punti</b>	Generalmente si, con qualche eccezione <b>1 punto</b>	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose <b>2 punti</b>	No, spesso si sono avvertiti delle discrepanze tra le richieste <b>3 punti</b>	0
6	Le macchine e le attrezzature a disposizione (anche informatiche) sono di facile impiego?	Si, generalmente non ci sono problemi <b>0 punti</b>	Generalmente si, ma ci sono anche quelle molto vecchie e faticose da gestire <b>1 punto</b>	Diverse volte no, alcune non hanno le istruzioni e altre sono molto vecchie <b>2 punti</b>	Generalmente no, le macchine e le attrezzature sono molto vecchie e non si sa come usarle <b>3 punti</b>	0
7	Il responsabile di laboratorio supporta il personale quando bisogna affrontare nuove procedure di lavoro o utilizzare nuove macchine o attrezzature?	Si, sempre, con cura e professionalità <b>0 punti</b>	Si, anche se a volte un po' frettolosamente <b>2 punti</b>	Non sempre, a volte se ne disinteressa <b>4 punti</b>	Quasi mai, o se si, male <b>6 punti</b>	0
8	Il personale opera stabilmente sempre nello stesso laboratorio?	Si <b>0 punti</b>	Si, ma con alcune eccezioni <b>2 punti</b>	No, spesso si è costretti a passare da un laboratorio all'altro <b>4 punti</b>	No, si è costretti a passare da un laboratorio all'altro <b>6 punti</b>	0

\*) Quest'area va compilata obbligatoriamente solo negli istituti tecnici (ITIS, ITST, ITC, ecc.), negli istituti professionali (IPSIA, IPSCT, IPSSAR, ecc.) e negli ISS che comprendono indirizzi tecnici o professionali

NOTE DEL GV:

2)-3)-4)

La specificità del lavoro, le richieste dei docenti e la struttura dell'edificio impongono a volte interventi

DATA DI COMPILAZIONE: 15/02/2016

IL GRUPPO DI VALUTAZIONE (firme)  
 Pasquale Gella

**GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI (per la valutazione dello stress lavoro-correlato)**

RIFERIMENTO: A.S. \_\_\_\_\_ SEDE/PLESSO: \_\_\_\_\_

N.	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione ottimale	Situazione d'allerta	Situazione d'allarme	PUNTI
1	N. DI INVII ALLA COMMISSIONE MEDICA DI VERIFICA PER PROBLEMI CONNESSI A COMPORTAMENTI O AD ASSENZE RIPETUTE PER MALATTIA	Insegnanti	Nessun caso <b>0 punti</b>	≤ 10% di casi (1) <b>3 punti</b>	10% di casi (2) <b>6 punti</b>	0
		Personale ATA	Nessun caso <b>0 punti</b>	≤ 10% di casi (2) <b>3 punti</b>	10% di casi (2) <b>6 punti</b>	0
2	N. DI RICHIESTE DI TRASFERIMENTO	Insegnanti	Nessun caso <b>0 punti</b>	≤ 10% di casi (1) <b>3 punti</b>	10% di casi (1) <b>6 punti</b>	1
		Personale ATA	Nessun caso <b>0 punti</b>	≤ 10% di casi (2) <b>3 punti</b>	10% di casi (2) <b>6 punti</b>	1
3	N. DI RICHIESTE DI SPOSTAMENTI INTERNI	Insegnanti	Nessun caso <b>0 punti</b>	≤ 10% di casi (1) <b>2 punti</b>	10% di casi (1) <b>4 punti</b>	0
		Personale ATA	Nessun caso <b>0 punti</b>	≤ 10% di casi (2) <b>2 punti</b>	10% di casi (2) <b>4 punti</b>	0
4	N. DI ESPOSTI O SEGNALAZIONI DA PARTE DEL PERSONALE, DI CLASSI O DI GENITORI PERVENUTI AL DS, AL DSGA, AL RLS O AL MC	Insegnanti	Nessun caso <b>0 punti</b>	≤ 10% di casi (1) <b>3 punti</b>	10% di casi (1) <b>6 punti</b>	0
		Personale ATA	Nessun caso <b>0 punti</b>	≤ 10% di casi (2) <b>3 punti</b>	10% di casi (2) <b>6 punti</b>	0
5	N. DI PROCEDIMENTI PER SANZIONI DISCIPLINARI	Insegnanti	Nessun caso <b>0 punti</b>	≤ 10% di casi (1) <b>2 punti</b>	10% di casi (1) <b>4 punti</b>	0
		Personale ATA	Nessun caso <b>0 punti</b>	≤ 10% di casi (2) <b>2 punti</b>	10% di casi (2) <b>4 punti</b>	1
6	INDICI INFORTUNISTICI (3)	Insegnanti	Diminuito X	Inalterato <b>2 punti</b>	Aumentato <b>4 punti</b>	0
		Personale ATA	Diminuito X	Inalterato <b>2 punti</b>	Aumentato <b>4 punti</b>	0

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

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

3) Nel caso in cui la risposta "Inalterato" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "Diminuito"; ad esempio: la scuola ha 0 infortuni negli ultimi 3 aa.ss., si dovrebbe segnare "Inalterato" perché non ci sono variazioni, ma in questo caso "Inalterato" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, per cui la X va posta su "Diminuito" e non su "Inalterato"

N.	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione ottimale	Situazione d'allerta	Situazione dall'anno Aumentati	PUNTI
7	INDICE GENERALE MEDIO DELLE ASSENZE DAL LAVORO	Unica	Diminuito 0 punti	Inalterato 2 punti	Aumentati 4 punti	0
8	N. DI GIORNI DI ASSENZA PER MALATTIA	Insegnanti	Diminuiti 0 punti	Inalterati 2 punti	Aumentati 4 punti	0
		Personale ATA	Diminuiti 0 punti	Inalterati 2 punti	Aumentati 4 punti	0
9	N. VISITE DAL MC (SE NOMINATO) SU RICHIESTA DEL LAVORATORE (4)	Insegnanti	Diminuite 0 punti	Inalterate 2 punti	Aumentate 4 punti	0
		Personale ATA	Diminuite 0 punti	Inalterate 2 punti	Aumentate 4 punti	0
<b>PUNTEGGIO TOTALE GRIGLIA</b>						<b>3</b> (su 80)

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

**NOTE DEL GV:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

DATA DI COMPILAZIONE: 15/02/2016

IL GRUPPO DI VALUTAZIONE (firme)  
*Raffaele Cifola*

RIFERIMENTO: A.S. 2014/15

SEDE/PLESSO:

UNICA SEDE

## A – AREA AMBIENTE DI LAVORO

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria) delle aule e degli altri ambienti è adeguato?	Si, ovunque e in ogni stagione <b>0 punti</b>	Si, ma non ovunque e non sempre <b>1 punto</b>	No, in diversi ambienti e spesso <b>2 punti</b>	No, in quasi tutti gli ambienti e quasi sempre <b>3 punti</b>	1
2	L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	Si, sempre <b>0 punti</b>	Si, ma non dappertutto <b>1 punto</b>	In molti ambienti no, anche di sera <b>2 punti</b>	Quasi ovunque no, anche di sera <b>3 punti</b>	1
3	C'è riverbero (rimbombo) nelle aule, negli altri ambienti in cui si fa lezione (palestra, laboratorio) o in mensa?	No, anche se gli ambienti sono vuoti <b>0 punti</b>	No, ma solo negli ambienti pieni <b>2 punti</b>	Si, in tutti gli ambienti, ma solo se sono vuoti <b>4 punti</b>	Si, in tutti gli ambienti, anche se pieni <b>6 punti</b>	1
4	La presenza di rumore esterno costringe l'insegnante ad alzare il tono della voce per farsi sentire?	No o quasi mai <b>0 punti</b>	Qualche volta accade <b>2 punti</b>	In genere si, ma solo in alcune aule <b>4 punti</b>	Si, spesso in tutte le aule <b>6 punti</b>	0
5	Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	Si, sempre <b>0 punti</b>	Si, ma non sempre, durante le lezioni <b>1 punto</b>	Spesso no, durante le lezioni <b>2 punti</b>	Quasi sempre no, anche durante le lezioni <b>3 punti</b>	0
6	Gli spazi esterni (cortile, parco giochi, ecc.) sono sufficienti e adeguati allo scopo?	Si <b>0 punti</b>	Si, abbastanza <b>1 punto</b>	Non del tutto <b>2 punti</b>	Decisamente no <b>3 punti</b>	0
7	La sede scolastica è facilmente raggiungibile (in auto o con altri mezzi) e accessibile?	Si, comodamente <b>0 punti</b>	Si, ma dipende dall'ora in cui si arriva <b>1 punto</b>	No, soprattutto se si arriva in certe ore <b>2 punti</b>	No, mai <b>3 punti</b>	1
<b>AMBIENTE DI LAVORO - PUNTEGGIO PARZIALE - A</b>						<b>4</b> (su 27)

NOTE DEL GV:

1) e 3) La situazione è legata alle caratteristiche dell'edificio dove è ubicata la scuola

2) L'Ente locale cui compete la manutenzione ordinaria e straordinaria della scuola dovrà provvedere ad installare corpi illuminanti diversi

7) La scuola è ubicata nel centro storico di Roma

DATA DI COMPILAZIONE: 15/02/2016

IL GRUPPO DI VALUTAZIONE (firme)

Roberto Officini

RIFERIMENTO: A.S. 2014/15 SEDE/PLESSO: UNICA JESSE

## B – AREA CONTESTO DEL LAVORO

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	Il regolamento d'istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico?	Si, viene tenuto sempre presente da tutti <b>0 punti</b>	Generalmente si, ma a volte qualcuno non lo applica <b>2 punti</b>	No, c'è chi lo applica e chi no <b>4 punti</b>	No, quasi nessuno se ne ricorda <b>6 punti</b>	0
2	I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?	Si, sono condivisi e, quando possibile, rispettati <b>0 punti</b>	Si, sono condivisi, ma per vari motivi non sempre rispettati <b>1 punto</b>	No, sono condivisi solo in linea teorica <b>2 punti</b>	No, non sono condivisi, decidono il DS <b>3 punti</b>	1
3	Le richieste relative all'orario di servizio sono prese in considerazione?	Si, sempre <b>0 punti</b>	Generalmente si <b>2 punti</b>	Spesso no <b>4 punti</b>	No, non si considerano neanche le varie richieste <b>6 punti</b>	0
4	Le circolari emesse dal DS sono adeguate?	Si, sono chiare e puntuali <b>0 punti</b>	Si, sono chiare, anche se a volte risultano troppo numerose <b>1 punto</b>	No, a volte sono poco chiare o carenti di informazioni <b>2 punti</b>	No, spesso mancano informazioni o informazioni non chiare <b>3 punti</b>	0
5	I ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale?	Si, e l'organigramma è molto chiaro e preciso <b>0 punti</b>	Si, anche se l'organigramma non è sempre chiaro e preciso <b>1 punto</b>	No, l'organigramma è sintetico e i ruoli sono poco chiari <b>2 punti</b>	No, manca l'organigramma o i ruoli sono poco chiari <b>3 punti</b>	0
6	Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono chiare, coerenti e precise?	Si, ognuno sa sempre cosa deve fare <b>0 punti</b>	Generalmente si, ma a volte bisogna interpretarle <b>1 punto</b>	No, diverse volte sono poco precise e contraddittorie <b>2 punti</b>	No, sono imprecise e contraddittorie <b>3 punti</b>	0
7	Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi?	Si, sia all'inizio dell'anno sia periodicamente <b>0 punti</b>	Si, all'inizio dell'anno, poi però a volte vengono modificati <b>1 punto</b>	No, vengono condivisi all'inizio dell'anno, ma poi spesso modificati <b>2 punti</b>	No, le obiettivi e le priorità vengono condivisi solo all'inizio dell'anno <b>3 punti</b>	0
8	Il DS ascolta il personale tenendo presente quello che dice?	Si, fa tutto il possibile <b>0 punti</b>	Generalmente si <b>2 punti</b>	Generalmente no <b>4 punti</b>	No, ascolta veramente poco il personale <b>6 punti</b>	0

NOTE DEL GV:

[Area con linee orizzontali per le note del Gruppo di Valutazione]

DATA DI COMPILAZIONE: 15/02/2016

IL GRUPPO DI VALUTAZIONE (firme)  
*Fasciolo Galati*



RIFERIMENTO: A.S. 2014/15

SEDE/PLESSO: UNICA SEDE

## C1 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	C'è coerenza all'interno dei cc.d.c./team sui criteri di valutazione dell'apprendimento degli allievi?	Si, c'è coerenza e piena condivisione <b>0 punti</b>	Generalmente si, ma qualche problema può nascere agli scrutini <b>2 punti</b>	No, non sempre e i problemi emergono agli scrutini <b>4 punti</b>	No, gli insegnanti trovano spesso in totale disaccordo tra loro <b>6 punti</b>	1
2	I principi e i messaggi educativi sono condivisi all'interno dei cc.d.c./team?	Si, c'è coerenza e piena condivisione <b>0 punti</b>	Generalmente si, ma qualche problema può nascere per alcune situazioni <b>1 punto</b>	No, non sempre e i problemi emergono in diverse situazioni <b>2 punti</b>	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro <b>3 punti</b>	1
3	Il DS approva e sostiene il ruolo educativo degli insegnanti?	Si, sempre e in modo convinto <b>0 punti</b>	Si, lo approva ma a volte non lo sostiene <b>2 punti</b>	No, fatica a sostenerlo e tende a non interessarsene <b>4 punti</b>	No, spesso se i loro temi addirittura ostro <b>6 punti</b>	2
4	All'interno dei cc.d.c./team c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili?	Si, c'è sempre grande sintonia e aiuto reciproco <b>0 punti</b>	Generalmente si, ma più facilmente sul versante didattico <b>2 punti</b>	No, solo tra i colleghi che hanno simpatia reciproca <b>4 punti</b>	No, ognuno tende a lavorare da solo e non si interessa degli altri <b>6 punti</b>	0
5	Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare?	Si, regolarmente <b>0 punti</b>	Si, ma non tanto spesso <b>1 punto</b>	No, quasi mai <b>2 punti</b>	No, mai <b>3 punti</b>	2
6	Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?	Si, condivisi e trasparenti <b>0 punti</b>	Si, ma a volte poi ne vengono applicati anche altri <b>1 punto</b>	No, ci sono alcuni criteri ma spesso vengono disattesi <b>2 punti</b>	No, accade solo il DS, sulla base di un parere <b>3 punti</b>	0
7	Sono previste attività curriculari e di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?	Si, inserite nel POF e coordinate da una FS <b>0 punti</b>	Si, inserite nel POF e affidate agli insegnanti più sensibili <b>1 punto</b>	No, il POF non le prevede, ma ci sono diversi insegnanti che lo fanno <b>2 punti</b>	Il POF non le prevede e se ne occupano solo gli insegnanti che hanno il problema <b>3 punti</b>	1
8	I cc.d.c./team forniscono a famiglie e allievi tutte le informazioni che possono rendere più trasparente il processo insegnamento-apprendimento?	Si, le informazioni sono numerose, dettagliate e distribuite nel tempo <b>0 punti</b>	Si, vengono date adeguate informazioni, ma prevalentemente all'inizio dell'anno <b>1 punto</b>	No, se ne accenna solo in alcune occasioni <b>2 punti</b>	No, se ne accenna solo all'inizio dell'anno e poi basta <b>3 punti</b>	0

9	Il DS promuove l'aggiornamento degli insegnanti?	Si, con diverse iniziative sia interne che di apertura al territorio 0 punti	Si, con alcune iniziative interne all'istituto 1 punto	No, le azioni promozionali sono poche e discontinue 2 punti	Non sono presenti alcuna politica promozionale 3 punti	0
CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE - PUNTEGGIO PARZIALE - C1						6 (su 36)

NOTE DEL GV:

7) Non sono presenti allievi stranieri

5) da competenza e di presunti all'interno delle stesse discipline

DATA DI COMPILAZIONE: 15/02/2016

IL GRUPPO DI VALUTAZIONE (firme)  
*Paolino Gelleri*

RIFERIMENTO: A.S. 2014/15 SEDE/PLESSO: SFDE UNICA**C2 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE AMMINISTRATIVO**

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Si, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare <b>0 punti</b>	Generalmente si, ma a volte capitano delle cose che non si sa a chi spettano <b>1 punto</b>	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa <b>2 punti</b>	No, ce ne parcolchia confusione e capisco a qual che vuole <b>3 punti</b>	0
2	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, salvo eccezioni veramente rare <b>0 punti</b>	Generalmente si, ma qualche volta capita che si venga interrotti per fare altro <b>2 punti</b>	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro <b>4 punti</b>	No, non si continua interruzione di distrazioni <b>6 punti</b>	2
3	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Si, sempre <b>0 punti</b>	Generalmente si, con qualche eccezione <b>1 punto</b>	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente <b>2 punti</b>	No, capita spesso di dover fare più cose contemporaneamente <b>3 punti</b>	1
4	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, all'inizio della giornata si sa sempre cosa si dovrà fare <b>0 punti</b>	Generalmente si, con qualche eccezione <b>2 punti</b>	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro <b>4 punti</b>	No, capita spesso di non sapere mai al di la giornata, cosa si farà di tutto <b>6 punti</b>	2
5	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Si, sempre <b>0 punti</b>	Generalmente si, con qualche eccezione <b>1 punto</b>	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose <b>2 punti</b>	No, capita spesso di avere richieste contraddittorie e sulle priorità <b>3 punti</b>	1
6	Il software a disposizione è di facile impiego?	Si, non si blocca e c'è sempre il tempo per imparare ad usarlo <b>0 punti</b>	Si, ma a volte si blocca e quello nuovo non arriva con largo anticipo <b>1 punto</b>	No, spesso si blocca e quello nuovo arriva tardi <b>2 punti</b>	No, si blocca spesso e il nuovo quello che arriva all'ultimo momento <b>3 punti</b>	0
7	Il DSGA supporta il personale quando bisogna affrontare nuove procedure di lavoro o applicare una nuova normativa?	Si, sempre, con cura e professionalità <b>0 punti</b>	Si, anche se a volte un po' frettolosamente <b>2 punti</b>	Non sempre, a volte se ne disinteressa <b>4 punti</b>	Quasi mai o solo se si insiste <b>6 punti</b>	2
<b>CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE AMMINISTRATIVO – PUNTEGGIO PARZIALE - C2</b>						<b>8</b> (su 30)



RIFERIMENTO: A.S. 2014/15

SEDE/PLESSO: UNICA SEDE

## C3 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva	PUNTI
1	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Si, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare <b>0 punti</b>	Generalmente si, ma a volte capitano delle cose che non si sa a chi spettano <b>1 punto</b>	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa <b>2 punti</b>	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole <b>3 punti</b>	0
2	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, salvo eccezioni veramente rare <b>0 punti</b>	Generalmente si, ma qualche volta capita che si venga interrotti per fare altro <b>1 punto</b>	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro <b>2 punti</b>	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni <b>3 punti</b>	0
3	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Si, sempre <b>0 punti</b>	Generalmente si, con qualche eccezione <b>1 punto</b>	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente <b>2 punti</b>	No, capita spesso di dover fare più cose contemporaneamente <b>3 punti</b>	1
4	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, all'inizio della giornata si sa sempre cosa si dovrà fare <b>0 punti</b>	Generalmente si, con qualche eccezione <b>1 punto</b>	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano il lavoro <b>2 punti</b>	No, c'è una continua emergenza durante la giornata e può capitare di tutto <b>3 punti</b>	1
5	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Si, sempre <b>0 punti</b>	Generalmente si, con qualche eccezione <b>1 punto</b>	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose <b>2 punti</b>	No, quasi mai sono coerenti, specie sulle priorità e sulle priorità <b>3 punti</b>	0
6	Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego?	Si, generalmente non ci sono problemi <b>0 punti</b>	Generalmente si, ma ci sono anche quelle molto vecchie e faticose da gestire <b>1 punto</b>	Diverse volte no, alcune non hanno le istruzioni e altre sono molto vecchie <b>2 punti</b>	Deo sempre no, le macchine e le attrezzature create sono molto vecchie <b>3 punti</b>	0
7	Il carico di lavoro è ripartito equamente tra tutto il personale?	Si, c'è molta attenzione su questo aspetto <b>0 punti</b>	Generalmente si, con qualche eccezione <b>2 punti</b>	Non sempre, e quando succede non è ben chiaro il motivo <b>4 punti</b>	Spesso no, e senza motivo plausibile <b>6 punti</b>	0
<b>CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO – PUNTEGGIO PARZIALE - C3</b>						<b>2</b> (su 24)

PUNTEGGIO TOTALE CHECK LIST - A+B+C1+C2+C3 (+C4)

(su 150 o 180)

NOTE DEL GV:

3) e 4) Nessuno essere interruzioni inevitabili  
caratteristiche di queste attività lavorative

DATA DI COMPILAZIONE: 15/02/2016

IL GRUPPO DI VALUTAZIONE (firme)

Rosolino Galloni