



Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca

ISTITUTO COMPRENSIVO

"G. Troccoli"

SCUOLA DELL'INFANZIA - PRIMARIA – SEC. I GRADO

Via Feliciazza ,22 - Tel. 0981/ 76096 -708892 - Fax 0981/708430

87011 - CASSANO - LAUROPOLI

E-mail: CSIC822003@istruzione.it - Posta certificata: CSIC822003@pec.istruzione.it

Cod. Meccanografico CSIC822003 - Codice Fiscale: 94005990786 - Distretto Scolastico n. 18

Valutazione del rischio stress lavoro-correlato

A.S. 2015/2016

Relazione conclusiva

Lo stress lavoro-correlato, secondo l'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, "è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro". Si manifesta dunque quando le richieste dell'ambiente di lavoro sono superiori alla capacità del dipendente di farvi fronte (o di controllarle). Lo stress "non è dunque una malattia, ma una situazione prolungata di tensione che può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute". È tra le cause più comuni di malattie denunciate dai lavoratori e coinvolge circa 40 milioni di individui nell'Unione Europea.

I rischi psicosociali lavoro-correlati riguardano alcuni aspetti della progettazione e della gestione del lavoro ed i suoi contesti sociali ed organizzativi che hanno in sé un potenziale tale da causare danni psicosociali o fisici. Costituiscono una delle più importanti sfide del mondo di oggi per la salute sul posto di lavoro e per la sicurezza e sono strettamente correlati a problemi quali stress correlato al lavoro e violenza, vessazioni e mobbing sul luogo di lavoro.

La valutazione dello stress lavoro-correlato, effettuata ai sensi dell'Art. 28, comma 1, del T.U. 81/08, e in base alle indicazioni della Circolare applicativa del 18/11/2010 sulla valutazione del rischio stress lavoro correlato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, fornisce importanti notizie sulla natura e la gravità del problema, sui rischi psicosociali e sul modo in cui questi possono incidere sulla salute di coloro che vi sono esposti. La valutazione del rischio fornisce inoltre elementi utili all'organizzazione in relazione a temi quali assenze dal lavoro, impegno verso l'organizzazione, soddisfazione del lavoratore, intenzione di licenziarsi, produttività. Una valutazione del rischio effettuata in modo corretto non soltanto rivela le criticità nell'ambiente di lavoro ma ne coglie gli aspetti positivi che devono essere evidenziati ed implementati.

Strumenti e metodi della valutazione

La valutazione dello stress lavoro-correlato e più in generale dei fattori di rischio psicosociali è stata effettuata mediante il metodo **VIS** (Valutazione degli Indicatori di Stress), una metodologia che considera elementi oggettivi e intersoggettivi dell'organizzazione o ente in esame, con il coinvolgimento degli *stakeholders* aziendali. L'analisi di questa metodologia consente di avere una visione generale del livello di rischio presente nell'organizzazione, e anche di evidenziare le criticità peculiari e le priorità degli eventuali interventi da adottare.

Gli indicatori proposti da tale metodo sono, come già anticipato, di tipo oggettivo ed intersoggettivo e permettono di far rientrare i diversi gruppi omogenei di lavoratori dell'organizzazione in esame all'interno di diverse fasce di rischio (alto, medio, basso). Viene in questa sede utilizzato per le sue caratteristiche di facilità d'uso, brevità, basso costo e immediatezza operativa. Il livello d'indagine si attesta sul livello 2, misure di screening, della norma UNI EN 10075-3.

Operativamente il metodo VIS si compone di diversi momenti, individuati da tre "schede":

- **La scheda 1** analizza i cosiddetti **indicatori oggettivi**, elementi rilevabili oggettivamente, ed in genere numericamente determinabili, che sono considerati rappresentativi nell'evidenziare un rischio di stress lavoro-correlato. Essi sono la tipologia di contratto, la presenza di certificazioni per la qualità e la sicurezza, la presenza di sistemi di gestione della sicurezza e dei rischi psicosociali, la tipologia di attività lavorativa svolta, il grado di assenteismo e turnover, la presenza di vertenze sindacali o con enti previdenziali/assicurativi/di vigilanza, indice di incidenza degli infortuni e la percentuale di infortuni permanenti o mortali, ricorsi ex. art. 5 L. 300/70 o art. 41 D. Lgs. 81/08, giudizi di non idoneità o di idoneità parziale da parte del medico competente, indice di incidenza delle malattie professionali, esposizione ad altri fattori di rischio oltre i valori limite di soglia.
- **La scheda 2 del metodo VIS** rileva invece **indicatori intersoggettivi**, attraverso la realizzazione di un focus group cui partecipano i principali attori aziendali in ambito di sicurezza e salute dei lavoratori (un rappresentante del datore di lavoro, RSPP, RLS o RSU, il medico competente, eventuali altre figure ritenute utili alla valutazione). A queste figure viene affidata la formulazione di un giudizio collegiale su elementi che possono essere fonte di stress, quali le caratteristiche del compito lavorativo, i processi sociali ed organizzativi, le caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro, la percezione della gestione della sicurezza, la crescita professionale, la gestione delle "diversità" (maternità/paternità, disabilità, stranieri), i ruoli organizzativi e l'interfaccia casa/lavoro. Per la valutazione di tali informazioni si utilizza una versione ridotta del questionario Q-Bo
- **La scheda 3** è riservata al giudizio del **medico competente** relativamente a come quest'ultimo percepisce il disagio psico-fisico tra i lavoratori in base ai dati sanitari raccolti nella scheda 1 e in base alla conoscenza storica dell'azienda e dei suoi lavoratori.

Il metodo VIS prevede inoltre una quarta scheda utilizzabile dal medico competente in sede di visita medica per raccogliere sistematicamente dati riferiti ai sintomi di malessere psicofisico ed una quinta scheda in cui vengono indicati gli eventuali interventi migliorativi da programmare.

Somministrazione

Per quanto riguarda **la scheda 1** sono state raccolte ed elaborate le informazioni necessarie. Sono state indagate tutte le dimensioni e con esse si è stabilito il punteggio assegnato alla componente degli indicatori oggettivi (**Allegato 1**).

La scheda 2 è stata compilata attraverso la realizzazione del focus group, costituito da tutti i principali attori in ambito di sicurezza.

Erano presenti:

- Dr.ssa Emilia Amalia Mortati (Dirigente Scolastico)
- Prof. Giacinto Ciappetta (Vicario)
- Prof. Carlo Forace (RSPP)
- Ins. Michele Costantino(RLS)
- Sig. Salvatore Veneziano (Rappresentante personale amministrativo)
- Dr. Gaetano Scutari (Medico competente)

L'analisi è stata effettuata suddividendo i lavoratori in gruppi a rischio omogeneo in base alla mansione svolta. Gli indicatori oggetto di questa scheda sono dunque stati elaborati per i seguenti raggruppamenti di lavoratori: mansioni di coordinamento, rappresentate dal dirigente scolastico e dal direttore dei servizi generali ed amministrativi, mansioni esecutive intellettuali rappresentate da docenti e personale amministrativo, mansioni di tipo esecutivo manuale, rappresentate dai collaboratori scolastici (**Allegato 2**).

La scheda 3, compilata del medico competente, è stata da questi completata sulla base dei dati sanitari in suo possesso, e consiste in un giudizio complessivo sulla presenza o meno di rischio stress sulla base delle condizioni psicofisiche dei lavoratori, e sulla presenza di eventuali segnali di disagio personale causati dalla presenza di stress lavoro-correlato(**Allegato 3**).

Risultati

L'indagine svolta ha fornito diverse indicazioni sulla presenza di stress-lavoro correlato, di cui si riportano i risultati relativi alla valutazione dei dati oggettivi/intersoggettivi.

Scheda 1: Indicatori Oggettivi

I dati prodotti dalla **scheda 1** sono stati elaborati per ottenere degli **indici numerici** di diversa magnitudo, utilizzati poi per calcolare un punteggio complessivo ponderato di questa scheda. Questi gli indicatori considerati:

- Tipologia di contratto: il valore calcolato per questo indicatore è 12% (Numero di dipendenti a tempo determinato/Numero di dipendenti totali X 100). Il valore assegnato è di **-1 punto** in quanto il dato è inferiore alla soglia di riferimento.
- Certificazioni: l'istituto scolastico non è in possesso di certificazioni per la qualità e la sicurezza. Viene attribuito **+1 punto**.
- Elementi del sistema di gestione: esiste un piano di formazione scritto rivolto ai lavoratori e ai dirigenti e viene adottato il Sistema Gestione Sicurezza UNI-INAIL. Viene attribuito **-1 punto**.
- Elementi del sistema di gestione dei rischi psicosociali: esiste un codice di comportamento/condotta. Vengono attribuiti **-1 punti**.
- Tipologia di aziende e lavorazione: vengono svolte attività nelle quali sono affidate persone di cui è necessario prendersi cura. Vengono attribuiti **+6 punti**.
- Assenteismo per malattia: valore calcolato 10,3% (numero di giornate di assenza/numero di dipendenti totaliX100). Vengono attribuiti **0 punti** in quanto il dato è inferiore alla soglia di riferimento.
- Cessazioni: valore calcolato 2,1% (Numero totale di dipendenti cessati alla fine dell'anno precedente / Numero di dipendenti totali X 100). Vengono attribuiti **0 punti** in quanto il dato è inferiore alla soglia di riferimento.
- Cessazioni volontarie: valore calcolato: 0% (Numero di dipendenti cessati per cessazione volontaria alla fine dell'anno precedente / Numero di dipendenti totali X 100). Vengono attribuiti **0 punti** in quanto il dato è inferiore alla soglia di riferimento.
- Vertenze sindacali/contrattuali: valore calcolato 0 (numero di vertenze con i singoli lavoratori nell'ultimo anno rispetto alla media nell'ultimo triennio). Vengono attribuiti **0 punti**.

- Vertenze con Enti Previdenziali/Assicurativi o Organi di controllo: valore calcolato 0 (numero di vertenze con Enti Previdenziali, Assicurativi o Organi di Controllo nell'ultimo anno rispetto alla media nell'ultimo triennio). Vengono attribuiti **0 punti**.
- Dati sanitari: gli indici di incidenza e la percentuale di infortuni permanenti e mortali sono inferiori rispetto alla soglia di riferimento INAIL relativa al triennio precedente per attività economiche comparabili; il valore calcolato per i ricorsi ex art. 5 L. 300/70 e art. 41 D.Lgs. 81/08; (numero di ricorsi nell'anno precedente rispetto alla media nell'ultimo triennio) è pari a 0; il valore calcolato per i giudizi di non idoneità (tasso di giudizi di non idoneità nell'anno precedente rispetto alla media nell'ultimo triennio) è pari a 0; il valore calcolato per i giudizi di idoneità parziale (tasso di giudizi di idoneità parziale nell'anno precedente rispetto alla media nell'ultimo triennio) è pari a 0; il valore calcolato per l'indice di incidenza delle malattie professionali (tasso di incidenza delle malattie professionali nell'anno precedente rispetto alla media nell'ultimo triennio) è pari a 0; non sono state richieste visite straordinarie. Vengono attribuiti in totale **0 punti**.
- Rilevanza dei fattori di rischio "tradizionali": non è presente esposizione al rumore superiore a 87 dB (A) o 140 dB (C); non è presente rischio da agenti chimici superiore al valore limite di soglia (TLV); non è presente movimentazione manuale dei carichi o movimenti ripetitivi o movimenti di traino-spinta superiori agli indici di rischio di riferimento; non è presente esposizione alle vibrazioni superiore al valore limite; non è presente microclima inadeguato rispetto ai valori di riferimento (WBGT, PPD). Vengono attribuiti in totale **0 punti**.

In totale la scheda 1 è stata valutata in **NEGATIVO** con un punteggio pari a **4/32**, corrispondente a una fascia di **Rischio basso**.

Considerazioni:

La valutazione complessiva relativa alla *scheda 1* evidenzia un rischio basso, rispetto al quale si deve tenere presente che nel punteggio complessivo ha avuto un peso maggiore il dato oggettivo riferito alla tipologia di organizzazione e delle attività che in essa si svolgono (contatto diretto con un'utenza molto richiedente ed il ruolo educativo-formativo). Un altro dato che ha portato in fascia di rischio basso è l'assenza di certificazioni sulla qualità e l'unico caso di idoneità lavorativa con prescrizioni che incide dal punto di vista del calcolo numerico ma che può essere considerato come un evento straordinario. Possibili miglioramenti possono essere pertanto legati in particolare all'acquisizione di certificazioni per la qualità.

Scheda 2: Focus group per indicatori intersoggettivi

Il focus group si è riunito il giorno 10/12/2015, per esaminare in maniera collegiale la problematica dello stress lavoro-correlato e dei rischi psicosociali attraverso lo studio di alcuni indicatori, questa volta di carattere soggettivo, appartenenti alla sfera della percezione del disagio di origine lavorativa. I componenti del focus group hanno collegialmente definito il punteggio da attribuire a ciascun elemento preso in esame, in modo da rendere quanto più oggettiva possibile la valutazione, attraverso la condivisione della percezione soggettiva di ciascun partecipante.

Come già accennato in precedenza, la **scheda 2** è stata raccolta suddividendo i dipendenti dell'organizzazione in gruppi omogenei di mansioni da essi svolte.

Il giudizio del focus group ha indicato come possibili fonti di stress le seguenti dimensioni: le caratteristiche dell'ambiente di lavoro, la crescita professionale ed i ruoli organizzativi per il dirigente scolastico e per il direttore dei servizi generali ed amministrativi; la gestione delle diversità e l'interfaccia casa/lavoro per il gruppo dei docenti, la crescita professionale per il gruppo del personale ATA, gestione delle diversità per i collaboratori scolastici.

Attribuendo un valore pari a 2 punti ad ogni punteggio medio calcolato oltre la soglia di riferimento, in totale questa scheda totalizza un punteggio di **2 punti** per il dirigente scolastico e per il direttore dei servizi generali ed amministrativi; **2 punti** per il gruppo dei docenti, **2 punti** per il gruppo del personale ATA, **6 punti** per i collaboratori scolastici.

Complessivamente dunque la valutazione dei risultati della scheda 2 configura un **Rischio basso** per tutte le figure professionali esaminate.

In particolare notiamo che nel caso dell' Istituto Comprensivo "G. Troccoli" alcune dimensioni non sono state prese in considerazione perché non pertinenti all'organizzazione lavorativa esaminata. Nello specifico non sono state compilate le domande relative alla gestione di gruppi di lavoratori stranieri per tutte le figure professionali e quelle relative ai lavoratori con disabilità per le figure di coordinamento, il personale amministrativo ed i collaboratori scolastici.

Scheda 3: Giudizio del medico competente

In questa parte della valutazione il medico competente definisce in quale fascia di rischio collocare l'istituto scolastico sia in base ai dati sanitari raccolti nella scheda 1, che in base alla conoscenza storica dell'azienda e dei suoi lavoratori.

Il giudizio complessivo sulla condizione psicofisica dei lavoratori della scuola, è stato espresso dal medico competente Dr. Gaetano Scutari. Complessivamente si configura un quadro di **Rischio basso**.

Ciò significa che i dati a disposizione del medico competente lo portano a concludere che non si evidenziano attualmente problematiche da stress legato al lavoro.

Valutazione globale

Per ottenere la valutazione complessiva finale si attribuisce a ciascuna scheda un punteggio ponderato, diversificato nella scheda 2 per gruppi omogenei come riportato nella tabella sottostante.

	RISCHIO BASSO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO ALTO
SCHEDA 1	0	1	2
SCHEDA 2	0	2	4
SCHEDA 3	0	1	2

Sommando i punteggi di riferimento che otteniamo, avremo una valutazione finale complessiva corrispondente a **1 punti** per il dirigente scolastico, **1 punti** per il direttore dei servizi generali ed amministrativi, **1 punto** per il gruppo dei docenti, **1 punto** per il gruppo del personale ATA, **1 punto** per i collaboratori scolastici.

Questo punteggio viene quindi valutato secondo la seguente classificazione indicando complessivamente un livello di rischio.

0 - 1	BASSO RISCHIO
2 - 3	MEDIO RISCHIO
MAGGIORE DI 3	ALTO RISCHIO

Complessivamente dunque la valutazione finale dei risultati configura un **rischio basso** per tutte le figure professionali considerate.

In base alla valutazione complessiva finale il metodo VIS per le mansioni in cui è stato ottenuto un livello di rischio basso prevede di stabilire un termine di rivalutazione e di attuare comunque i possibili interventi di miglioramento suggeriti dal focus group.

Conclusioni (Scheda 5)

Complessivamente ha mostrato un livello basso di rischio psicosociale per tutti i gruppi omogenei di lavoratori.

Nell'ottica di produrre in ogni caso un ambiente di lavoro più ideale possibile, mirando al cosiddetto benessere organizzativo e non semplicemente alla riduzione dei fattori di disagio, si potrebbero considerare alcuni aspetti in cui sarebbe possibile intervenire per migliorare (ulteriormente) la condizione lavorativa come la chiarezza e la condivisione degli obiettivi del lavoro, l'operatività e la chiarezza dei ruoli, l'attenzione ai flussi informativi, la valorizzazione e l'ascolto delle persone, le relazioni interpersonali, la riduzione della conflittualità.

In aggiunta alle suddette considerazioni, analizzando ciascuna delle dimensioni della scheda 2 alle quali è stato attribuito un punteggio pari a 2 in quanto ritenute possibili fonti di stress, potrebbe essere utile riconsiderare, laddove possibile, alcuni aspetti dell'organizzazione del lavoro per migliorare la sensazione di controllo sul proprio operato per le figure di coordinamento, ridurre il carico cognitivo del personale docente e dei collaboratori scolastici e migliorare gli aspetti relazionali fra gli operatori scolastici.

Per altre dimensioni, come ad esempio fornire una maggiore possibilità di gestione del tempo di lavoro per chi ha figli in età infantile, risulta difficile suggerire degli interventi migliorativi/preventivi in quanto non direttamente imputabili all'assetto organizzativo in sé, bensì regolamentata a livello ministeriale (MIUR).

scheda 1		A.S.2015/2016
Indicatore	Peso	
1. Tipologia di contratto (determinato/ indeterminato, flessibile) Soglie di riferimento: Privato > 14.9 %; Pubblico > 18.0%	Negativo: quando il valore medio triennale dell'azienda è superiore alla soglia di riferimento	12% NEGATIVO -1
2) Certificazioni (BS OSHAS 18001:2007; UNI EN ISO 14001; UNI EN ISO 9000, ...)	Negativo: in caso di presenza di almeno una delle certificazioni per la qualità e la sicurezza.	POSITIVO +1
3) Elementi di sistema di gestione <ul style="list-style-type: none"> • È prevista una procedura di analisi delle cause e delle conseguenti misure preventive in caso di accadimento di infortuni e di malattie professionali? • Esiste un piano di formazione scritto rivolto ai lavoratori e ai dirigenti? • Esiste una procedura scritta di controllo dei processi di manutenzione di macchine e impianti, avente particolare rilievo aziendale? • Esiste una procedura scritta sulla manutenzione e sul corretto uso dei DPI? • Adozione del Sistema Gestione Sicurezza UNI-INAIL 	Positivo: la risposta positiva ad almeno due domande è considerata come fattore che riduce il possibile rischio. In alternativa è sufficiente l'adozione UNI-INAIL.	NEGATIVO -1
4) Elementi di sistema di gestione dei rischi psicosociali <ul style="list-style-type: none"> • Esiste un codice di comportamento/ condotta, un consigliere di fiducia, ecc...? • È attivo un sistema di valutazione dei rischi psicosociali? • È attiva una formazione specifica sui rischi psicosociali? 	Positivo: la risposta ad almeno una delle domande è considerata come fattore che riduce il possibile rischio; è di per sé sufficiente la presenza del codice di comportamento/ condotta.	NEGATIVO -1
5) Tipologia di aziende e lavorazione	Negativo	+6
6) Assenteismo Soglie di riferimento: Privato valore > 23.7%, Pubblico > 32.9%	Negativo: quando il valore medio triennale dell'azienda è superiore alla soglia di riferimento.	10,3% NEGATIVO 0
7) Cessazioni Soglie di riferimento: Privato valore > 26.7 %; Pubblico valore > 6.5 %	Negativo: quando il valore medio triennale dell'azienda è superiore alla soglia di riferimento.	2,1% NEGATIVO 0
8) Cessazioni volontarie Soglie di riferimento: Privato valore > 9.1 %; Pubblico valore > 3.0 %	Negativo: quando il valore medio triennale dell'azienda è superiore alla soglia di riferimento.	0% NEGATIVO 0
9) Vertenze sindacali/ contrattuali	Negativo: quando il numero di vertenze con i singoli lavoratori (vertenze sindacali, disciplinari, contrattuali e giudiziarie) è aumentato rispetto alla media degli ultimi tre anni, il dato è considerato come possibile fattore di rischio	NEGATIVO 0

10) Vertenze con Enti Previdenziali, Assicurativi o Organi di Controllo	Negativo: quando il numero di vertenze è aumentato rispetto alla media degli ultimi tre anni, il dato è considerato come possibile fattore di rischio.	NEGATIVO 0
12) Dati sanitari a) Indice di incidenza e gravità di infortuni b) Ricorsi ex art 5 L.300/70 e art. 41 D. Lgs 81/80 c) Giudizi di non idoneità (soglia di riferimento: > di 1.6%) d) Giudizi di idoneità parziale (soglia di riferimento: > di 21.4%) e) Indice di incidenza delle malattie professionali f) Richiesta di visite straordinarie	Negativo: quando i dati sanitari aumentano rispetto alla media degli ultimi tre anni il dato è considerato come possibile fattore di rischio; nel caso degli infortuni è considerato negativo il raddoppio degli indici INAIL per comparto.	NEGATIVO 0
13) Rilevanza dei fattori di rischio "tradizionali" se presenti a) Esposizione al rumore superiore a 87 dB (A) o 140 dB (C) b) Rischio chimico superiore al valore limite di soglia (TLV) c) Movimentazione manuale dei carichi o movimenti ripetitivi di traino-spinta superiori agli indici di rischio di riferimento: Movimenti ripetuti OCRA>3,5 Traino/Spinta Snook & Ciriello> 1 Sollevamento NIOSH> 1, d) Esposizione alle vibrazioni superiori al valore limite: Sistema mano-braccio >5m/s ² Corpo intero >1 m/s ² e) Microclima inadeguato rispetto ai valori di riferimento (WBGT)	Negativo: quando le rilevazioni dei fattori di rischio "tradizionali" superano i limiti di riferimento il dato è considerato come possibile fattore di rischio	NEGATIVO 0
PUNTEGGIO TOTALE		NEGATIVO 4/32

ALLEGATO 2 - DIRIGENTE - DSGA

Scheda 2								
CARATTERISTICHE INTRINSECHE DEL LAVORO (Mansioni di Coordinamento)								
IL LAVORO RICHIEDE							OSSERVAZIONI	
1. ... di ripetere in modo routinario e ripetitivo lo stesso compito	1	2	3	4	5	6	6	
2. ... di tenere a mente molte informazioni in contemporanea	1	2	3	4	5	6	6	
3. ... di lavorare molto velocemente	1	2	3	4	5	6	6	
4. ... di avere a che fare con lavori pregressi che si accumulano	1	2	3	4	5	6	6	
5. ... di risolvere costantemente problemi nuovi	1	2	3	4	5	6	6	
6. ... di fermarsi oltre l'orario contrattuale	1	2	3	4	5	6	6	
7. ... di operare in posizioni scomode/ scorrette	1	2	3	4	5	6	4	
IL LAVORO NON PERMETTE AL LAVORATORE...								
8. ... di decidere autonomamente il ritmo di lavoro da adottare	1	2	3	4	5	6	1	
9. ... di variare le modalità con cui svolgere il suo lavoro	1	2	3	4	5	6	1	
10. ... di pianificare autonomamente il suo lavoro	1	2	3	4	5	6	5	
11. ... di controllare la qualità del servizio/prodotto che eroga	1	2	3	4	5	6	4	

SCHEDA DI CONTEGGIO CARATTERISTICHE INTRINSECHE DEL LAVORO (Mansioni di Coordinamento)		
Dimensioni	Punteggio Medio*	Punteggio finale
Caratteristiche del lavoro (CL) M (1+2+3+4+5+6+7)/7=	5,71 CL	Valori medi > di 5,74 (presenza di rischio)
Autonomia/ controllo sul lavoro (AL) M (8+9+10+11)/4 =	2,75 AL	Valori medi > 4.70 M (8+9+10+11)/4 (presenza di rischio)
* Il calcolo del punteggio medio di ciascuna dimensione è ottenuto dalla somma delle domande che afferiscono alla dimensione stessa, diviso il numero delle domande		

GESTIONE DELLA SICUREZZA (Mansioni di Coordinamento)								
L'ORGANIZZAZIONE NON ...								
26. ... adotta tutte le azioni necessarie alla prevenzione degli infortuni	1	2	3	4	5	6	2	
27. ... pone attenzione alla manutenzione e al controllo dei dispositivi di sicurezza	1	2	3	4	5	6	1	
28. ... promuove specifiche attività di informazione per la prevenzione degli infortuni sul lavoro	1	2	3	4	5	6	2	

SCHEDA DI CONTEGGIO GESTIONE DELLA SICUREZZA (Mansioni di coordinamento)		
Dimensioni	Punteggio Medio	Punteggio finale
Gestione della sicurezza (GS) M (26+27+28)/ 3 =	1,6 GS	Valori medi > 3, 47 (presenza di rischio)

Scheda 2							personale docente
CARATTERISTICHE INTRINSECHE DEL LAVORO (Mansioni di Coordinamento)							
IL LAVORO RICHIEDE	OSSERVAZIONI						
1. ... di ripetere in modo routinario e ripetitivo lo stesso compito	1	2	3	4	5	6	4
2. ... di tenere a mente molte informazioni in contemporanea	1	2	3	4	5	6	5
3. ... di lavorare molto velocemente	1	2	3	4	5	6	5
4. ... di avere a che fare con lavori pregressi che si accumulano	1	2	3	4	5	6	2
5. ... di risolvere costantemente problemi nuovi	1	2	3	4	5	6	6
6. ... di fermarsi oltre l'orario contrattuale	1	2	3	4	5	6	2
7. ... di operare in posizioni scomode/ scorrette	1	2	3	4	5	6	2
IL LAVORO NON PERMETTE AL LAVORATORE...							
8. ... di decidere autonomamente il ritmo di lavoro da adottare	1	2	3	4	5	6	2
9. ... di variare le modalità con cui svolgere il suo lavoro	1	2	3	4	5	6	5
10. ... di pianificare autonomamente il suo lavoro	1	2	3	4	5	6	2
11. ... di controllare la qualità del servizio/prodotto che eroga	1	2	3	4	5	6	2

SCHEDA DI CONTEGGIO CARATTERISTICHE INTRINSECHE DEL LAVORO (Mansioni di Coordinamento)		
Dimensioni	Punteggio Medio*	Punteggio finale
Caratteristiche del lavoro (CL) M (1+2+3+4+5+6+7)/7=	3,7 CL	-
Autonomia/ controllo sul lavoro (AL) M (8+9+10+11)/4 =	2,75AL	-
* Il calcolo del punteggio medio di ciascuna dimensione è ottenuto dalla somma delle domande che afferiscono alla dimensione stessa, diviso il numero delle domande		

GESTIONE DELLA SICUREZZA (Mansioni di Coordinamento)							
L'ORGANIZZAZIONE NON ...							
26. ... adotta tutte le azioni necessarie alla prevenzione degli infortuni	1	2	3	4	5	6	5
27. ... pone attenzione alla manutenzione e al controllo dei dispositivi di sicurezza	1	2	3	4	5	6	2
28. ... promuove specifiche attività di informazione per la prevenzione degli infortuni sul lavoro	1	2	3	4	5	6	2

SCHEDA DI CONTEGGIO GESTIONE DELLA SICUREZZA (Mansioni di coordinamento)		
Dimensioni	Punteggio Medio	Punteggio finale
Gestione della sicurezza (GS) M (26+27+28)/ 3 =	3 GS	+
Valori medi > 3,47 (presenza di rischio)		

Scheda 2 - collaboratori scolastici							
CARATTERISTICHE INTRINSECHE DEL LAVORO (Mansioni di Coordinamento)							
IL LAVORO RICHIEDE	OSSERVAZIONI						
1. ... di ripetere in modo routinario e ripetitivo lo stesso compito	1	2	3	4	5	6	6
2. ... di tenere a mente molte informazioni in contemporanea	1	2	3	4	5	6	5
3. ... di lavorare molto velocemente	1	2	3	4	5	6	6
4. ... di avere a che fare con lavori pregressi che si accumulano	1	2	3	4	5	6	5
5. ... di risolvere costantemente problemi nuovi	1	2	3	4	5	6	5
6. ... di fermarsi oltre l'orario contrattuale	1	2	3	4	5	6	4
7. ... di operare in posizioni scomode/ scorrette	1	2	3	4	5	6	4
IL LAVORO NON PERMETTE AL LAVORATORE...							
8. ... di decidere autonomamente il ritmo di lavoro da adottare	1	2	3	4	5	6	5
9. ... di variare le modalità con cui svolgere il suo lavoro 1	1	2	3	4	5	6	5
10. ... di pianificare autonomamente il suo lavoro	1	2	3	4	5	6	5
11. ... di controllare la qualità del servizio/prodotto che eroga	1	2	3	4	5	6	5

SCHEDA DI CONTEGGIO CARATTERISTICHE INTRINSECHE DEL LAVORO (Mansioni di Coordinamento)		
Dimensioni	Punteggio Medio*	Punteggio finale
Caratteristiche del lavoro (CL) M (1+2+3+4+5+6+7)/7=	5 CL	Valori medi > di 5.74 (presenza di rischio)
Autonomia/ controllo sul lavoro (AL) M (8+9+10+11)/4 =	5AL	Valori medi > 4.70 M (8+9+10+11)/4 (presenza di rischio)
* Il calcolo del punteggio medio di ciascuna dimensione è ottenuto dalla somma delle domande che afferiscono alla dimensione stessa, diviso il numero delle domande		

GESTIONE DELLA SICUREZZA (Mansioni di Coordinamento)							
L'ORGANIZZAZIONE NON ...							
26. ... adotta tutte le azioni necessarie alla prevenzione degli infortuni	1	2	3	4	5	6	4
27. ... pone attenzione alla manutenzione e al controllo dei dispositivi di sicurezza	1	2	3	4	5	6	3
28. ... promuove specifiche attività di informazione per la prevenzione degli infortuni sul lavoro	1	2	3	4	5	6	2

SCHEDA DI CONTEGGIO GESTIONE DELLA SICUREZZA (Mansioni di coordinamento)		
Dimensioni	Punteggio Medio	Punteggio finale
Gestione della sicurezza (GS) M (26+27+28)/ 3 =	3 GS	Valori medi > 3,47 (presenza di rischio)

Scheda 2		PERSONALE ATA						
CARATTERISTICHE INTRINSECHE DEL LAVORO (Mansioni di Coordinamento)								
IL LAVORO RICHIEDE							OSSERVAZIONI	
1. ... di ripetere in modo routinario e ripetitivo lo stesso compito	1	2	3	4	5	6	5	
2. ... di tenere a mente molte informazioni in contemporanea	1	2	3	4	5	6	5	
3. ... di lavorare molto velocemente	1	2	3	4	5	6	5	
4. ... di avere a che fare con lavori pregressi che si accumulano	1	2	3	4	5	6	5	
5. ... di risolvere costantemente problemi nuovi	1	2	3	4	5	6	4	
6. ... di fermarsi oltre l'orario contrattuale	1	2	3	4	5	6	3	
7. ... di operare in posizioni scomode/ scorrette	1	2	3	4	5	6	2	
IL LAVORO NON PERMETTE AL LAVORATORE...								
8. ... di decidere autonomamente il ritmo di lavoro da adottare	1	2	3	4	5	6	6	
9. ... di variare le modalità con cui svolgere il suo lavoro	1	2	3	4	5	6	5	
10. ... di pianificare autonomamente il suo lavoro	1	2	3	4	5	6	4	
11. ... di controllare la qualità del servizio/prodotto che eroga	1	2	3	4	5	6	4	

SCHEDA DI CONTEGGIO CARATTERISTICHE INTRINSECHE DEL LAVORO (Mansioni di Coordinamento)		
Dimensioni	Punteggio Medio*	Punteggio finale
Caratteristiche del lavoro (CL) M (1+2+3+4+5+6+7)/7=	4,1CL	-
Autonomia/ controllo sul lavoro (AL) M (8+9+10+11)/4 =	4,75AL	+
* Il calcolo del punteggio medio di ciascuna dimensione è ottenuto dalla somma delle domande che afferiscono alla dimensione stessa, diviso il numero delle domande		

GESTIONE DELLA SICUREZZA (Mansioni di Coordinamento)								
L'ORGANIZZAZIONE NON ...								
26. ... adotta tutte le azioni necessarie alla prevenzione degli infortuni	1	2	3	4	5	6	3	
27. ... pone attenzione alla manutenzione e al controllo dei dispositivi di sicurezza	1	2	3	4	5	6	2	
28. ... promuove specifiche attività di informazione per la prevenzione degli infortuni sul lavoro	1	2	3	4	5	6	3	

SCHEDA DI CONTEGGIO GESTIONE DELLA SICUREZZA (Mansioni di coordinamento)		
Dimensioni	Punteggio Medio	Punteggio finale
Gestione della sicurezza (GS) M (26+27+28)/ 3 =	2,6 GS	-
Valori medi > 3,47 (presenza di rischio)		

scheda 3

Giudizio del medico competente

- In questa scheda viene stabilito un giudizio di rischio basso/ medio/ alto del medico competente su segni precoci di possibili disagi/disturbi nei lavoratori.
- Il medico fa il confronto (anche storico) tra l'azienda in esame e le altre aziende da lui seguite, giudicando se l'azienda in esame presenta più segnali di malessere (richieste di colloquio/ visite presenta più segnali di malessere (richieste di colloquio/ visite mediche straordinarie, lamentele, sintomi, disturbi, accadimenti correlati, eventi sentinella ...) rispetto all'universo delle ditte da lui seguite che costituisce il criterio di riferimento. Nelle grandi aziende seguite che costituisce il criterio di riferimento. Nelle grandi aziende il confronto può essere fatto per reparti. Altro riferimento del medico sono i giudizi di idoneità parziale, temporanea, con limitazioni e le richieste di visite straordinarie limitazioni e le richieste di visite straordinarie.
- Questa scheda rappresenta una fase iniziale e transitoria nell'applicazione della VIS che verrà progressivamente sostituita quando i dati relativi al questionario sintomi (scheda 4) saranno completati.

V I S : Questionario sintomi (scheda 4)

- Il medico competente **formato** compila un'anamnesi utilizzando il **questionario sintomi** che permette di raccogliere in modo standardizzato i disturbi sofferti dai lavoratori in relazione allo stress lavorativo. I sintomi sono diventati un dato oggettivo.
- La valutazione viene eseguita durante la sorveglianza sanitaria e richiede il tempo necessario per completare le visite ai lavoratori. Il questionario ha proprietà metriche e si presta quindi a valutazioni quantitative rispetto agli standard di riferimento. Consentirà inoltre un monitoraggio dei disturbi da stress nel tempo.
- Attualmente non esiste uno standard di riferimento. Il Gruppo di Padova sta usando come riferimento i risultati dei sintomi percepiti del test Q-Bo, sebbene il loro significato sia diverso. Il progetto prevede, nel tempo, di definire uno specifico standard di riferimento elaborando i dati raccolti dai medici competenti su campioni significativi di lavoratori suddivisi per tipologie produttive.