

COMUNE DI ROMA
Provincia Rm



ISTITUTO COMPRENSIVO
"Carlo Alberto Dalla Chiesa"
Via di Grotta Perfetta, 615 – Roma

Datore di Lavoro: Dott.ssa Maria Elisa Giuntella

DOCUMENTO SULLA SICUREZZA
Anno Scolastico 2025/2026

DOCUMENTO VALUTAZIONE DEI RISCHI
DA STRESS LAVORO-CORRELATO
(Procedura/Processo VSL_C Art.28 Dlgs 81/08)

RSPP: Fausto Marsicola

Revisione Approvata Data
09/07/2026

Realizzato in collaborazione con:



Gruppo F.M. S.r.l.
Località San Sebastiano snc
00065 Fiano Romano (RM)

INDICE

INDICE	2
0. PREMESSA	3
1 ANAGRAFICA DELLA SCUOLA	5
2. INTRODUZIONE.....	6
2.1 METODOLOGIA E INDICATORI	7
2.1.1 INDICATORI DI BENESSERE.....	7
2.1.2 INDICATORI DI MALESSERE.....	7
3. LE "INDICAZIONI" METODOLOGICHE "ADEMPIMENTO MINIMO"	8
3.1 La Valutazione Preliminare.....	8
3.2 Modalità di Attuazione della Valutazione Preliminare.....	9
3.3 Esiti della Valutazione Preliminare ed Adempimenti Conseguenti	10
3.4 Valutazione Approfondita	11
3.5 Schema delle Attività di Valutazione SLC.....	12
3.5.1 TABELLE VALORI DI RISCONTRO.....	12
4. RUOLO DEL MEDICO COMPETENTE	13
5. PIANIFICAZIONE DELL'ATTIVITA'	13
6. SCHEMA RILEVAZIONE DATI OGGETTIVI.....	14
6.1.1 GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI	14
6.1.2 GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI	15
6.1.3 GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI	16
6.1.4 GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI	17
6.1.5 GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI	18
6.1.6 GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI	19
6.2 CHECH LIST – FATTORI DI CONTENUTO E CONTESTO.....	20
7. TABELLA DI LETTURA INDICATORI DI RISCHIO	26
8. CONCLUSIONI	27

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

0. PREMESSA

Il presente documento denominato DOCUMENTO VALUTAZIONE DEI RISCHI DA STRESS LAVORO CORRELATO (Procedura/Processo VSL_C Art.28 Dlgs 81/08), è Allegato integrante il DVR Sicurezza depositato agli atti dell'Istituto Scolastico realizzato dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione Esterno – RSPP – in conformità ai parametri del Titolo II^ D.lgs. 81/08 ed in conformità alle LINEE GUIDA Inail - DiMEILA - Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro e Ambientale - Rev 2017.

Nel rispetto delle indicazioni metodologiche adottate la Valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato (VR_SLC) è così articolata:

- ✚ **PROGRAMMAZIONE** del percorso di analisi e valutazione del fattore stress lavoro correlato, con il coinvolgimento da parte del Datore di Lavoro dello Staff del Servizio di Prevenzione e Protezione, quindi il RSPP, il Medico Competente, il RLS ed il Gruppo di Valutazione nominato, e se del caso, con il supporto del professionista psicologo del lavoro esperto in salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- ✚ **INDIVIDUAZIONE** dei gruppi omogenei di lavoratori da sottoporre alla VR_SLC, poiché la procedura non prende in considerazione i singoli lavoratori ma i gruppi omogenei per ruolo, mansione o specifiche partizioni operative, previa individuazione del Gruppo di valutazione, costituito dal campione rappresentativo dei lavoratori/ruolo/funzione che parteciperanno alla valutazione deve rispettare un criterio di rappresentatività di tutti i lavoratori.
- ✚ **INFORMAZIONE** sul tema dello Stress Lavoro-Correlato attraverso l'invio di una comunicazione da parte del DL rivolta a tutti i lavoratori e lavoratrici dell' Istituto Comprensivo Statale "Carlo Alberto Dalla Chiesa".

Il RSPP – Fausto Marsicola - è il Titolare della Gruppo F.M. S.r.l. società specializzata nel settore della Sicurezza e Prevenzione in genere, che ha supportato con il suo Staff Tecnico, la realizzazione della Valutazione in tutte le sue fasi ed in riferimento agli argomenti trattati e agli elementi di rischio analizzati e valutati nell'A.S. 2025/2026, redige in accordo con il Dirigente Scolastico il presente Documento, condiviso con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e l'intero Gruppo di Valutazione Nominato in data 19/06/2026– vedi Verbale Prot.5886/U del 19/06/2026 e successivo Verbale di Riunione – vedi Prot.6312/E del 03/07/2026.

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

GRUPPO DI VALUTAZIONE

Dirigente Scolastico	M. E. GIUNTELLA
Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)	F. MARSICOLA
Assistente Amministrativo	A. SORRENTINO
Medico Competente	Dott. MARANGONI
Direttore SGA	M. G. MASULLO
Preposto per la Sicurezza Direzione	M. VITALE
Sostituto Preposto Sicurezza	S. CALDAROLA
Preposto Sicurezza Plesso "Europa – infanzia"	E. UBERTI
Sostituto Preposto Sicurezza	P. BRAGAGLIA
Preposto Sicurezza Plesso "Europa – Primaria	F. MORELLI
Sostituto Preposto Sicurezza	P. RAO
Sostituto preposto sicurezza	D. BERGAGNA
Preposto Sicurezza Plesso "Rigamonti"	S. GUALTIERI
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)	DA INDIVIDUARE
Tecnico di Laboratorio	V. RAUSO
Collaboratore Scolastico	P. FIORAVANTI

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

1 ANAGRAFICA DELLA SCUOLA

Anagrafica	
Denominazione sociale	Istituto Comprensivo "Carlo Alberto Dalla Chiesa"
Natura Giuridica	Enti pubblici non economici
Settore	Servizi
Attività	Istruzione
Codice ISTAT	85.00
Partita IVA/codice Fiscale	97198350585
ASL	ROMA 2
E-mail	rmic82900g@istruzione.it
E-mail - certificata	rmic82900g@pec.istruzione.it
Rappresentante Legale	
Datore di Lavoro/Dirigente Scolastico	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella
Figure e Responsabili	
RSPP	Fausto Marsicola
Medico Competente	Dott. Marangoni
Sede Legale/Direzione "I. C. Dalla Chiesa"	
Comune	Roma
Provincia	RM
Indirizzo	Via di Grotta Perfetta, 615
Telefono	06-5032541/ 06-5036231
Plesso "Arcobaleno"	
Comune	Roma
Provincia	RM
Indirizzo	Via di Grotta Perfetta, 611
Telefono	06 5036450
Plesso "Europa" – Scuola Dell'Infanzia/Primaria	
Comune	Roma
Provincia	RM
Indirizzo	Via di Grotta Perfetta, 524
Telefono	06-5036321
Plesso "Enzo Ferrari"	
Comune	Roma
Provincia	RM
Indirizzo	Viale Erminio Spalla, 36
Telefono	06 5032429
Plesso "Rigamonti"	
Comune	Roma
Provincia	RM
Indirizzo	Via Rigamonti, 10
Telefono	06/5036231
Plesso "Tazio Nuvolari"	
Comune	Roma
Provincia	RM
Indirizzo	Via Tazio Nuvolari, 258
Telefono	06-5032541/ 06-5036231

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

2. INTRODUZIONE

Lo *stress* lavoro-correlato viene descritto all'articolo 3 dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 - così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 - quale "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 aspettative riposte in loro" (art. 3, comma 1).

Nell'ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative. Tuttavia non tutte le manifestazioni di *stress* sul lavoro possono essere considerate come *stress* lavoro-correlato.

Lo *stress* lavoro-correlato è quello causato da vari fattori propri del Contesto e del Contenuto del lavoro.

L'obiettivo della Valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato è quello di riuscire ad individuare le principali fonti di stress presenti all'interno dell'organizzazione e di valutarne gli effetti, al fine di programmare adeguate strategie preventive e di controllo.

La valutazione risponde alla necessità di implementare le politiche di riduzione del rischio nelle attività lavorative Pubbliche e Private, valutandone l'impatto e promuovendo lo sviluppo di strategie di miglioramento continuo per il benessere dei lavoratori e dell'organizzazione nel suo complesso.

La descrizione del profilo di rischio è un'operazione che non può essere generalizzata e deve basarsi su valutazioni condotte nello specifico contesto lavorativo, integrando tutte le informazioni possibili e prendendo spunto da tali considerazioni nel rispetto degli obblighi normativi, adottando la scelta metodologica di rilevazione e valutazione del rischio aggiornate dalle LINEE GUIDA Inail Rev.2017 condivise dal Datore di Lavoro con e le funzioni dello Staff Sicurezza della Scuola e redigendo un set minimo di indicatori di misura utilizzabili in termini di valutazione e monitoraggio, secondo lo schema operativo di seguito riportato:

- **Fase 1** - Valutazione preliminare (obbligatoria) Raccolta e analisi degli Eventi Sentinella, Lista/e di controllo/check-list, rilevazione e analisi dei fattori di Contenuto e di Contesto del Lavoro per Gruppi omogenei di lavoratori.
- **Fase 2** - Valutazione approfondita - da attivare in esito alle risultanze della Fase 1 - Rischio BASSO - MEDIO – ALTO.; questa fase di valutazione sarà effettuata attraverso la scelta degli strumenti più idonei tra questionari o focus group alla luce delle caratteristiche organizzative e delle misure di correzione proposte, previa verifica dell'efficacia sull'organizzazione del lavoro nel suo complesso (stessa procedura VR_SLC - A.S. successivo).

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

2.1 METODOLOGIA E INDICATORI

Di seguito sono riportati gli indicatori di *benessere e malessere organizzativo* a cui si fa riferimento:

2.1.1 INDICATORI DI BENESSERE

Voglia di impegnarsi per l'organizzazione	Desiderio di lavorare per l'organizzazione anche oltre il tempo richiesto
Sensazione di far parte di un team	Percezione di coesione emotiva nel gruppo, di puntare, uniti, verso un obiettivo comune
Elevato coinvolgimento	Sensazione che, lavorando per l'organizzazione, siano soddisfatti anche i bisogni personali
Speranza di poter cambiare le condizioni negative attuali	Fiducia nella possibilità che l'organizzazione abbia la capacità di superare gli aspetti negativi esistenti
Relazioni interpersonali	Soddisfazione per le relazioni interpersonali costruite sul posto di lavoro

2.1.2 INDICATORI DI MALESSERE

Assenteismo	Assenze dal luogo di lavoro per periodi più o meno prolungati e comunque sistematici
Disinteresse per il lavoro	Scarsa motivazione che può esprimersi anche attraverso comportamento di scarso rispetto di regole/procedure e nella qualità del lavoro
Lentezza nella performance	I tempi per portare a termine i compiti lavorativi si dilatano con o senza autopercezione del fenomeno
Confusione organizzativa in termini di ruoli, compiti	Il dipendente non ha chiaro "chi fa cosa", senza che ciò determini disagio e desiderio di porvi rimedio
Venir meno della propositività a livello cognitivo	E' assente sia la disponibilità ad assumere iniziative che il desiderio di sviluppo delle proprie conoscenze professionali

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

3. LE "INDICAZIONI" METODOLOGICHE "ADEMPIMENTO MINIMO"

Per tutti i Datori di Lavoro pubblici e privati è obbligo di identificare e definire "un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato" al fine di procedere alla puntuale attuazione/adozione della valutazione effettuata dall'azienda/scuola quale garanzia di congruità e di rispondenza al dettato normativo.

Trattandosi di un adempimento "minimo", è giocoforza ritenere che ciascuna azienda/scuola, nell'ambito della propria valutazione, potrà liberamente decidere di seguire soluzioni integrative delle suddette indicazioni: una su tutte, ad esempio, adottare già in fase di avvio, strumenti di valutazione approfondita che, le indicazioni metodologiche inseriscono in una fase soltanto "eventuale", da avviare non obbligatoriamente, ma al ricorrere di determinate condizioni e presupposti.

Nel campo di applicazione, il percorso indicato dalla Commissione Consultiva 2010 suggerisce di adottare meccanismi, sistemi e strumenti di valutazione (tanto nella fase preliminare, quanto nel successivo approfondimento), che rispettino le procedure ed i contenuti minimi (non derogabili) delle LINEE GUIDA Inail definite - DiMEILA - Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro e Ambientale - Rev 2017, lasciando ai Datori di Lavoro la discrezionalità di intervento secondo le proprie specifiche esigenze e valutazioni, garantendo che la valutazione effettuata, si avvarrà del Gruppo di Valutazione nominato, in collaborazione diretta con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Medico Competente e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

3.1 La Valutazione Preliminare

La **Prima Fase** - che segue, come accennato, l'individuazione dei **gruppi omogenei** di lavoratori - inizia **"con la rilevazione di indicatori, oggettivi e verificabili"** della possibile presenza, nei contesti esaminati, di stress lavoro-correlato.

Nel declinare gli indicatori in questione, il documento riprende, sostanzialmente, quanto contenuto sul punto nell'Accordo Europeo, precisando nel contempo che tali indicatori debbono essere "ove possibile numericamente apprezzabili" e appartenere "quanto meno a tre distinte famiglie".

Si tratta di categorie che il documento riprende, dall'Accordo Europeo e che consistono in:

- eventi sentinella** (ossia indicatori di potenziale presenza di stress) quali, gli indici infortunistici, assenza per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, lamentele dei lavoratori (che devono essere specifiche, frequenti e formalizzate). Questi dati/eventi vanno valutati sulla base di parametri omogenei individuati internamente all'azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda);

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

- b) **fattori di contenuto del lavoro**: si tratta di potenziali fattori di stress riferiti alle modalità di svolgimento del lavoro, quali l'ambiente di lavoro e le attrezzature, i carichi ed i ritmi di lavoro, i turni, la corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti;
- c) **fattori di contesto del lavoro**: si tratta di potenziali fattori di stress legati ad aspetti sostanzialmente organizzativi, come il ruolo del lavoratore nell'ambito dell'organizzazione, l'autonomia decisionale e di controllo, i conflitti interpersonali, l'evoluzione e lo sviluppo di carriera, la comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

3.2 Modalità di Attuazione della Valutazione Preliminare

Le indicazioni metodologiche prospettano alcune modalità e/o strumenti con cui attuare questa prima fase di valutazione: in particolare, le Aziende/Scuole possono utilizzare "liste di controllo", applicabili da parte dei soggetti che, all'interno dell'azienda/scuola, si occupano della prevenzione.

Questa fase di valutazione, che si fonda su una osservazione oggettiva e diretta dei dati prima richiamati, può essere condotta all'interno dell'azienda/scuola, direttamente dal Gruppo di Valutazione, senza la necessità di ricorrere a professionalità esterne.

Va inoltre sottolineato che le tre categorie di indicatori e fattori sopra citati vanno sempre considerati "complessivamente" e mai separatamente.

Per quanto attiene ai parametri/eventi sentinella si rileva il criterio secondo cui la valutazione deve essere effettuata con riferimento a parametri specifici individuati dall'azienda/scuola: parametri che possono essere interni all'azienda/scuola stessa (quindi l'andamento delle assenze dovute ad infortunio, malattia, turn-over).

Per quanto concerne i fattori di contenuto e contesto del lavoro, che nel loro complesso attengono direttamente all'organizzazione del lavoro, si considera che oggetto di prima analisi sarà la verifica circa il rispetto delle regole e dei principi (di legge, di contratto collettivo o di altra fonte aziendale) che li disciplinano. In particolare, il riferimento è alle norme di legge relative agli orari di lavoro, ai riposi settimanali, alle pause di lavoro, alle ferie annuali, etc., quanto alle disposizioni dei contratti collettivi applicati (concernenti, ad esempio, i limiti allo straordinario, la distribuzione dell'orario settimanale di lavoro, l'articolazione in turni, etc.).

Ad integrazione di tali fonti primarie possono prendersi a riferimento, quali parametri aggiuntivi/integrativi, anche buone prassi o codici di autoregolamentazione.

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

3.3 Esiti della Valutazione Preliminare ed Adempimenti Conseguenti

A conclusione della prima fase di valutazione possono aprirsi diverse strade, a seconda degli esiti che da questa derivino.

Il processo di valutazione potrà quindi ritenersi concluso, salvo, pianificare futuri interventi di controllo e monitoraggio, da attuare soprattutto in casi di provvedimenti che comportino mutamenti dell'assetto organizzativo dell'azienda/scuola.

Diversamente, nel caso in cui emergano elementi di stress tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi. Le misure da adottare potranno essere di tipo organizzativo, tecnico, procedurale, comunicativo, formativo, etc.

Considerata la natura e la portata esemplificativa delle misure indicate, è lecito ritenere che l'azienda/scuola possa, nella sua autonomia, individuare altre forme di intervento idonee a rimuovere e/o correggere le situazioni accertate come fonti di possibile stress per lavoratori.

Completata questa fase potranno essere adottate due soluzioni alternative:

- 1 qualora le misure ed i rimedi adottati siano risultati efficaci - con conseguente riduzione/eliminazione dei fattori/indicatori di stress precedentemente riscontrati - la procedura potrà ritenersi conclusa, con attestazione di quanto effettuato e dei risultati raggiunti nel documento di valutazione dei rischi;
- 2 in caso contrario, si procede, "nei tempi previsti dalla pianificazione degli interventi", alla fase di valutazione successiva (valutazione approfondita).

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

3.4 Valutazione Approfondita

La "valutazione approfondita" è finalizzata alla valutazione della "percezione soggettiva" dei lavoratori.

Si evidenzia che si tratta di fase soltanto eventuale, da avviare solo nel caso in cui gli strumenti adottati a valle della valutazione preliminare si siano rivelati inefficaci.

Le "indicazioni" applicabili dettano alcune essenziali regole che è opportuno richiamare:

- A completamento della fase di valutazione precedente, tale indagine deve essere effettuata sulla stessa platea di lavoratori, ovvero sui "gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche".
- La valutazione approfondita non è una nuova valutazione, da avviare con riferimento alla totalità dei lavoratori dell'azienda/scuola, ma un processo che si inserisce nel percorso già tracciato nella prima fase, con strumenti che permettano un ulteriore approfondimento su aspetti che la fase precedente non ha potuto considerare.

Questa fase può essere realizzata "tramite un campione rappresentativo di lavoratori" e quanto agli strumenti da utilizzare, la procedura richiama "questionari, Focus Group, interviste semistrutturate sulle famiglie di fattori/indicatori" già analizzati nella prima fase.

Anche in tale caso, la scelta operata è quella di non fornire indicazioni specifiche in merito agli strumenti, ai metodi da utilizzare in concreto, lasciando libertà di decidere in coerenza con le proprie esigenze e con gli esiti delle proprie valutazioni, pertanto il Datore di Lavoro potrà valutare l'opportunità di ricorrere a Professionalità o Esperti Esterni, per le fasi successive.

Le Scuole dovranno pertanto ripetere l'indagine per la revisione/aggiornamento del DVR e suoi allegati al ricorrere delle ipotesi previste dall'articolo 29, comma 3. del D.lgs. n. 81 del 2008 (es. in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione, o a seguito di infortuni significativi, quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità).

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

3.5 Schema delle Attività di Valutazione SLC

La pianificazione delle attività, cui ciascuna Scuola dovrà procedere secondo lo schema seguente:

Valutazione preliminare:

- individuazione dei "gruppi omogenei";
- analisi degli indicatori oggettivi e verificabili (eventi sentinella, fattori di contenuto e fattori di contesto del lavoro)
- coinvolgimento dei lavoratori e/o loro rappresentanti secondo quanto previsto dalle "indicazioni";
- verifica dei risultati della prima fase di valutazione preliminare;
- successiva fase di monitoraggio e di verifica degli eventuali interventi di correzione;
- aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi.

Valutazione approfondita (eventuale)

Trattandosi di fase da attivare soltanto al ricorrere delle condizioni, è evidente che la relativa scansione temporale potrà essere declinata in modo meno stringente:

- avvio della fase di valutazione approfondita;
- presentazione a gruppi significativi di personale degli strumenti di approfondimento della percezione soggettiva;
- completamento dell'indagine percettiva:
 - completamento della fase di intervento correttivo e successivo monitoraggio dei relativi esiti;
 - aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi.

3.5.1 TABELLE VALORI DI RISCONTRO

N.	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione ottimale	Situazione d'allerta	Situazione d'allarme
GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI			0	1	2

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva
FATTORI DI CONTENUTO E CONTESTO		0	1	2	3

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

4. RUOLO DEL MEDICO COMPETENTE

Il Medico Competente viene più volte richiamata quale soggetto che, se nominato, collabora al pari del RSPP, alla VR_SLC e alla redazione del Documento di Valutazione dei Rischi, nonché alla predisposizione ed alla attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori.

Nel caso in cui si dovesse passare dalla Fase di Valutazione Preliminare alla *Fase di Valutazione Approfondita*, in relazione a problematiche di salute che dovessero risultare correlate a uno o più dei fattori indicatori analizzati, l'intervento del Medico Competente, ai sensi e nei limiti di cui all'art.41, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 81 del 2008, dovrà valutare la correlazione tra la patologia denunciata e i rischi da lavoro, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

5. PIANIFICAZIONE DELL'ATTIVITA'

Valutazione Preliminare: 43

Fase 1	individuazione del Gruppo di Valutazione e dei "gruppi omogenei"	entro il	03/07/2026
Fase 2	analisi degli indicatori oggettivi e verificabili (eventi sentinella, fattori di contenuto e fattori di contesto del lavoro)	entro il	03/07/2026
Fase 3	verifica dei risultati della Prima Fase di Valutazione Preliminare	entro il	03/07/2026
Fase 4	successiva fase di monitoraggio e di verifica degli eventuali interventi di correzione	entro il	//
Fase 5	aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi	entro il	A.S. 2028/2029

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

6. SCHEMA RILEVAZIONE DATI OGGETTIVI

6.1.1 GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI

RIFERIMENTO: A.S. 2025/2026 - DIREZIONE DI "Via di Grotta Perfetta, 615"

N.	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione ottimale	Situazione d'allerta	Situazione d'allarme
1	RICHIESTE DI TRASFERIMENTO PER INCOMPATIBILITÀ CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	Insegnanti	Nessun caso X	≤ 5% di casi (1)	> 5% di casi (1)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (2)	> 5% di casi (2)
2	CLASSI CON più DI 27 ALLIEVI	Insegnanti	Nessun caso X	≤ 5% di casi (3)	> 5% di casi (3)
3	ESPOSTI DI CLASSE E/O DI GENITORI PERVENUTI AL DS	Insegnanti	Nessun caso	≤ 5% di casi (3) X	> 5% di casi (3)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (3)	> 5% di casi (3)
4	PROCEDIMENTI INTERNI PER SANZIONI DISCIPLINARI	Insegnanti	Nessun caso X	≤ 5% di casi (1)	> 5% di casi (1)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (2)	> 5% di casi (2)
5	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	≤ 5% di casi (1) X	> 5% di casi (1)
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 5% di casi (2) X	> 5% di casi (2)
6	RICHIESTE DI SPOSTAMENTI INTERNI PER INCOMPATIBILITÀ CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	Insegnanti	Nessun caso	≤ 5% di casi (1) X	> 5% di casi (1)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (2)	> 5% di casi (2)
7	CLASSI CON STUDENTI CERTIFICATI (per disturbi specifici dell'apprendimento o dell'attenzione - DSA) CHE NON HANNO L'INSEGNANTE DI SOSTEGNO	Insegnanti	Nessun caso	≤ 5% di casi (3)	> 5% di casi (3) X
PUNTEGGIO TOTALE GRIGLIA <u>6</u>					

- 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

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

6.1.2 GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI

RIFERIMENTO: A.S. 2025/2026 – PLESSO ARCOBALENO "Via di Grotta Perfetta, 611"

N.	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione ottimale	Situazione d'allerta	Situazione d'allarme
1	RICHIESTE DI TRASFERIMENTO PER INCOMPATIBILITÀ CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	Insegnanti	Nessun caso X	≤ 5% di casi (1)	> 5% di casi (1)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (2)	> 5% di casi (2)
2	CLASSI CON più DI 27 ALLIEVI	Insegnanti	Nessun caso X	≤ 5% di casi (3)	> 5% di casi (3)
3	ESPOSTI DI CLASSE E/O DI GENITORI PERVENUTI AL DS	Insegnanti	Nessun caso	≤ 5% di casi (3) X	> 5% di casi (3)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (3)	> 5% di casi (3)
4	PROCEDIMENTI INTERNI PER SANZIONI DISCIPLINARI	Insegnanti	Nessun caso X	≤ 5% di casi (1)	> 5% di casi (1)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (2)	> 5% di casi (2)
5	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 X	≤ 5% di casi (1)	> 5% di casi (1)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (2)	> 5% di casi (2)
6	RICHIESTE DI SPOSTAMENTI INTERNI PER INCOMPATIBILITÀ CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	Insegnanti	Nessun caso X	≤ 5% di casi (1)	> 5% di casi (1)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (2)	> 5% di casi (2)
7	CLASSI CON STUDENTI CERTIFICATI (per disturbi specifici dell'apprendimento o dell'attenzione - DSA) CHE NON HANNO L'INSEGNANTE DI SOSTEGNO	Insegnanti	Nessun caso X	≤ 5% di casi (3)	> 5% di casi (3)
PUNTEGGIO TOTALE GRIGLIA <u>1</u>					

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

6.1.3 GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI

RIFERIMENTO: A.S. 2025/2026 – PLESSO EUROPA "Via di Grotta Perfetta, 524"

N.	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione ottimale	Situazione d'allerta	Situazione d'allarme
1	RICHIESTE DI TRASFERIMENTO PER INCOMPATIBILITÀ CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	Insegnanti	Nessun caso X	≤ 5% di casi (1)	> 5% di casi (1)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (2)	> 5% di casi (2)
2	CLASSI CON più DI 27 ALLIEVI	Insegnanti	Nessun caso X	≤ 5% di casi (3)	> 5% di casi (3)
3	ESPOSTI DI CLASSE E/O DI GENITORI PERVENUTI AL DS	Insegnanti	Nessun caso	≤ 5% di casi (3) X	> 5% di casi (3)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (3)	> 5% di casi (3)
4	PROCEDIMENTI INTERNI PER SANZIONI DISCIPLINARI	Insegnanti	Nessun caso X	≤ 5% di casi (1)	> 5% di casi (1)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (2)	> 5% di casi (2)
5	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	≤ 5% di casi (1) X	> 5% di casi (1)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (2)	> 5% di casi (2)
6	RICHIESTE DI SPOSTAMENTI INTERNI PER INCOMPATIBILITÀ CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	Insegnanti	Nessun caso X	≤ 5% di casi (1)	> 5% di casi (1)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (2)	> 5% di casi (2)
7	CLASSI CON STUDENTI CERTIFICATI (per disturbi specifici dell'apprendimento o dell'attenzione - DSA) CHE NON HANNO L'INSEGNANTE DI SOSTEGNO	Insegnanti	Nessun caso	≤ 5% di casi (3)	> 5% di casi (3) X
PUNTEGGIO TOTALE GRIGLIA 4					

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

6.1.4 GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI

RIFERIMENTO: A.S. 2025/2026 – PLESSO FERRARI "Viale Erminio Spalla, 36"

N.	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione ottimale	Situazione d'allerta	Situazione d'allarme
1	RICHIESTE DI TRASFERIMENTO PER INCOMPATIBILITÀ CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	Insegnanti	Nessun caso X	≤ 5% di casi (1)	> 5% di casi (1)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (2)	> 5% di casi (2)
2	CLASSI CON più DI 27 ALLIEVI	Insegnanti	Nessun caso X	≤ 5% di casi (3)	> 5% di casi (3)
3	ESPOSTI DI CLASSE E/O DI GENITORI PERVENUTI AL DS	Insegnanti	Nessun caso	≤ 5% di casi (3) X	> 5% di casi (3)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (3)	> 5% di casi (3)
4	PROCEDIMENTI INTERNI PER SANZIONI DISCIPLINARI	Insegnanti	Nessun caso	≤ 5% di casi (1) X	> 5% di casi (1)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (2)	> 5% di casi (2)
5	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 X	≤ 5% di casi (1)	> 5% di casi (1)
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 5% di casi (2) X	> 5% di casi (2)
6	RICHIESTE DI SPOSTAMENTI INTERNI PER INCOMPATIBILITÀ CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	Insegnanti	Nessun caso X	≤ 5% di casi (1)	> 5% di casi (1)
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 5% di casi (2) X	> 5% di casi (2)
7	CLASSI CON STUDENTI CERTIFICATI (per disturbi specifici dell'apprendimento o dell'attenzione - DSA) CHE NON HANNO L'INSEGNANTE DI SOSTEGNO	Insegnanti	Nessun caso	≤ 5% di casi (3)	> 5% di casi (3) X
PUNTEGGIO TOTALE GRIGLIA <u>6</u>					

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

6.1.5 GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI

RIFERIMENTO: A.S. 2025/2026 – PLESSO RIGAMONTI "Via Rigamonti, 10"

N.	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione ottimale	Situazione d'allerta	Situazione d'allarme
1	RICHIESTE DI TRASFERIMENTO PER INCOMPATIBILITÀ CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	Insegnanti	Nessun caso X	≤ 5% di casi (1)	> 5% di casi (1)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (2)	> 5% di casi (2)
2	CLASSI CON più DI 27 ALLIEVI	Insegnanti	Nessun caso X	≤ 5% di casi (3)	> 5% di casi (3)
3	ESPOSTI DI CLASSE E/O DI GENITORI PERVENUTI AL DS	Insegnanti	Nessun caso	≤ 5% di casi (3) X	> 5% di casi (3)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (3)	> 5% di casi (3)
4	PROCEDIMENTI INTERNI PER SANZIONI DISCIPLINARI	Insegnanti	Nessun caso	≤ 5% di casi (1) X	> 5% di casi (1)
		Personale ATA	Nessun caso	≤ 5% di casi (2) X	> 5% di casi (2)
5	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 X	≤ 5% di casi (1)	> 5% di casi (1)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (2)	> 5% di casi (2)
6	RICHIESTE DI SPOSTAMENTI INTERNI PER INCOMPATIBILITÀ CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	Insegnanti	Nessun caso X	≤ 5% di casi (1)	> 5% di casi (1)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (2)	> 5% di casi (2)
7	CLASSI CON STUDENTI CERTIFICATI (per disturbi specifici dell'apprendimento o dell'attenzione - DSA) CHE NON HANNO L'INSEGNANTE DI SOSTEGNO	Insegnanti	Nessun caso	≤ 5% di casi (3)	> 5% di casi (3) X
PUNTEGGIO TOTALE GRIGLIA <u>5</u>					

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

6.1.6 GRIGLIA DI RACCOLTA DEI DATI OGGETTIVI

RIFERIMENTO: A.S. 2025/2026 – PLESSO NUVOLARI "Via Tazio Nuvolari, 258"

N.	INDICATORE	CATEGORIA	Situazione ottimale	Situazione d'allerta	Situazione d'allarme
1	RICHIESTE DI TRASFERIMENTO PER INCOMPATIBILITÀ CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	Insegnanti	Nessun caso X	≤ 5% di casi (1)	> 5% di casi (1)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (2)	> 5% di casi (2)
2	CLASSI CON più DI 27 ALLIEVI	Insegnanti	Nessun caso X	≤ 5% di casi (3)	> 5% di casi (3)
3	ESPOSTI DI CLASSE E/O DI GENITORI PERVENUTI AL DS	Insegnanti	Nessun caso	≤ 5% di casi (3) X	> 5% di casi (3)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (3)	> 5% di casi (3)
4	PROCEDIMENTI INTERNI PER SANZIONI DISCIPLINARI	Insegnanti	Nessun caso X	≤ 5% di casi (1)	> 5% di casi (1)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (2)	> 5% di casi (2)
5	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 X	≤ 5% di casi (1)	> 5% di casi (1)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (2)	> 5% di casi (2)
6	RICHIESTE DI SPOSTAMENTI INTERNI PER INCOMPATIBILITÀ CON LA SITUAZIONE LAVORATIVA	Insegnanti	Nessun caso X	≤ 5% di casi (1)	> 5% di casi (1)
		Personale ATA	Nessun caso X	≤ 5% di casi (2)	> 5% di casi (2)
7	CLASSI CON STUDENTI CERTIFICATI (per disturbi specifici dell'apprendimento o dell'attenzione - DSA) CHE NON HANNO L'INSEGNANTE DI SOSTEGNO	Insegnanti	Nessun caso	≤ 5% di casi (3)	> 5% di casi (3) X
PUNTEGGIO TOTALE GRIGLIA <u>3</u>					

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

6.2 CHECK LIST – FATTORI DI CONTENUTO E CONTESTO

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva
A – AREA AMBIENTE DI LAVORO					
1	Il microclima (temperatura e umidità dell'aria) delle aule e degli altri ambienti è adeguato?	Sì, ovunque e in ogni stagione	Sì, ma non ovunque e non sempre X	No, in diversi ambienti e spesso	No, in quasi tutti gli ambienti e quasi sempre
2	L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?	Sì, sempre X	Sì, ma di sera non dappertutto	In molti ambienti di sera no	Quasi ovunque no, specie di sera
3	Si avverte l'assenza di un riverbero fastidioso nelle aule e negli altri ambienti in cui si fa lezione?	Sì, in tutti gli ambienti, anche se vuoti X	Sì, in tutti gli ambienti, ma solo se non sono vuoti	No, ma solo negli ambienti vuoti	No, anche se gli ambienti sono pieni
4	Durante le attività didattiche si avverte la presenza di rumore tale da costringere l'insegnante ad alzare il tono della voce per farsi sentire?	Sì, sempre e ovunque X	In generale sì, ma non in alcune circostanze	In diversi momenti no	Quasi sempre no, anche per tempi prolungati
5	Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?	Sì, sempre	Sì, ma non sempre durante le lezioni X	Spesso no, durante le lezioni	Quasi sempre no, anche prima delle lezioni
AMBIENTE DI LAVORO – PUNTEGGIO PARZIALE – A <u> 2 </u>					

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

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

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva
C1 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE					
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	Generalmente sì, ma qualche problema può nascere agli scrutini X	No, non sempre e i problemi emergono agli scrutini	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro
2	I principi e i messaggi educativi sono condivisi all'interno dei cc.d.c./team?	Si, c'è coerenza e piena condivisione	Generalmente sì, ma qualche problema può nascere per alcune situazioni X	No, non sempre e i problemi emergono in diverse situazioni	No, gli insegnanti si trovano spesso in totale disaccordo tra loro
3	All'interno dei cc.d.c./team c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili?	Si, c'è sempre grande sintonia e aiuto reciproco	Generalmente sì, ma più facilmente sul versante didattico X	No, solo tra i colleghi che hanno simpatia reciproca	No, ognuno tende a lavorare da solo e non si interessa degli altri
4	Vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare?	Si, regolarmente X	Si, ma non tanto spesso	No, quasi mai	No, mai
5	Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?	Si, condivisi e trasparenti X	Si, ma a volte poi ne vengono applicati anche altri	No, ci sono alcuni criteri ma spesso vengono disattesi	No, decide solo il DS, sulla base di suoi parametri
6	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	Si, inserite nel POF e affidate agli insegnanti più sensibili X	No, il POF non le prevede, ma ci sono diversi insegnanti che lo fanno	Il POF non le prevede e se ne occupano solo gli insegnanti che hanno il problema
7	Il DS promuove l'offerta formativa dell'istituto e l'aggiornamento degli insegnanti?	Si, con diverse iniziative sia interne che di apertura al territorio X	Si, con alcune iniziative interne all'istituto	No, le azioni promozionali sono poche e discontinue	No, non vi è alcun tipo di promozione
CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE INSEGNANTE – PUNTEGGIO PARZIALE - C1 ____ 4 ____					

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva
C2 – CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE AMMINISTRATIVO					
1	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Si, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare X	Generalmente si, ma a volte capitano delle cose che non si sa a chi spettano	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole
2	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, salvo eccezioni veramente rare	Generalmente si, ma qualche volta capita che si venga interrotti per fare altro	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro X	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni
3	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Si, sempre	Generalmente si, con qualche eccezione X	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente	No, capita spessissimo di dover fare più cose contemporaneamente
4	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Si, all'inizio della giornata si sa sempre cosa si dovrà fare	Generalmente si, con qualche eccezione	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro X	No, è una continua emergenza inizi la giornata e può capitare di tutto
5	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Si, sempre X	Generalmente si, con qualche eccezione	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose	No, quasi mai sono coerenti, specie sui tempi e sulle priorità
6	Il software a disposizione è di facile impiego?	Si, non si blocca e c'è sempre il tempo per imparare ad usarlo X	Si, ma a volte si blocca e quello nuovo non arriva con largo anticipo	No, spesso si blocca e quello nuovo arriva tardi	No, si blocca spessissimo e quello nuovo arriva all'ultimo momento
7	Il DSGA supporta il personale quando bisogna affrontare nuove procedure di lavoro o applicare una nuova normativa?	Si, sempre, con cura e professionalità X	Si, anche se a volte un po' frettolosamente	Non sempre, a volte se ne disinteressa	Quasi mai e solo se si insiste
CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE AMMINISTRATIVO – PUNTEGGIO PARZIALE - C2 ____5____					

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva
C3 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO (CS)					
1	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Sì, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare	Generalmente sì, ma a volte capitano delle cose che non si sa a chi spettano X	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole
2	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Sì, salvo eccezioni veramente rare X	Generalmente sì, ma qualche volta capita che si venga interrotti per fare altro	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni
3	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Sì, sempre	Generalmente sì, con qualche eccezione X	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente	No, capita spessissimo di dover fare più cose contemporaneamente
4	La quantità quotidiana di lavoro da svolgere è prevedibile?	Sì, all'inizio della giornata si sa sempre cosa si dovrà fare	Generalmente sì, con qualche eccezione X	No, ci sono spesso delle emergenze che sovraccaricano di lavoro	No, è una continua emergenza, inizi la giornata e può capitare di tutto
5	C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?	Sì, sempre X	Generalmente sì, con qualche eccezione	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose	No, quasi mai sono coerenti, specie sui tempi e sulle priorità
6	Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego?	Sì, generalmente non ci sono problemi X	Generalmente sì, ma ci sono anche quelle molto vecchie e faticose da gestire	Diverse volte no, alcune non hanno le istruzioni e altre sono molto vecchie	Decisamente no, le macchine e le attrezzature creano moltissimi problemi
7	Il carico di lavoro è ripartito equamente tra tutto il personale?	Sì, c'è molta attenzione su questo aspetto	Generalmente sì, con qualche eccezione X	Non sempre, e quando succede non è ben chiaro il motivo	Spesso no, e senza motivo plausibile
CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE AUSILIARIO (CS) - PUNTEGGIO PARZIALE – C3__4__					

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

N.	INDICATORE	Situazione buona	Situazione discreta	Situazione mediocre	Situazione cattiva
C4 – AREA CONTENUTO DEL LAVORO – PERSONALE TECNICO					
1	Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	Si, ognuno ha le sue e sa bene cosa deve fare X	Generalmente si, ma a volte capitano delle cose che non si sa a chi spettano	Spesso no, ci si deve mettere d'accordo su chi le fa	No, c'è parecchia confusione e ognuno fa quel che vuole
2	Il lavoro può procedere senza interruzioni?	Si, salvo eccezioni veramente rare X	Generalmente si, ma qualche volta capita che si venga interrotti per fare altro	Generalmente no, spesso capita che si venga interrotti per fare altro	No, vi sono continue interruzioni e distrazioni
3	Lo svolgimento del proprio lavoro quotidiano permette di eseguire un compito alla volta?	Si, sempre X	Generalmente si, con qualche eccezione	Generalmente no, più volte capita di dover fare due cose contemporaneamente	No, capita spessissimo di dover fare più cose contemporaneamente
4	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 X	Generalmente si, con qualche eccezione	No, spesso c'è contrasto, specie sulle priorità da dare a certe cose	No, quasi mai sono coerenti, specie sui tempi e sulle priorità
5	Le macchine e le attrezzature a disposizione (anche informatiche) sono di facile impiego?	Si, generalmente non ci sono problemi X	Generalmente si, ma ci sono anche quelle molto vecchie e faticose da gestire	Diverse volte no, alcune non hanno le istruzioni e altre sono molto vecchie	Decisamente no, le macchine e le attrezzature creano moltissimi problemi
6	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 X	Si, anche se a volte un po' frettolosamente	Non sempre, a volte se ne disinteressa	Quasi mai e solo se si insiste
7	Il personale opera stabilmente sempre nello stesso laboratorio?	Si X	Si, ma con alcune eccezioni	No, spesso si è costretti a passare da un laboratorio all'altro	No, ad ogni anno scolastico si cambia laboratorio
CONTESTO DEL LAVORO – PERSONALE TECNICO – PUNTEGGIO PARZIALE - C4 ____0____					

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

PUNTEGGIO TOTALE CHECK LIST - A+B+C1+C2+C3 +C4 =	43
---	-----------

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

7. TABELLA DI LETTURA INDICATORI DI RISCHIO

Sottoare C4	Punteggio finale	Livello di rischio	Azioni da mettere in atto
Esclusa	≤ 55	Basso	Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) e l'intervento formativo ogni 2-3 aa.ss. e, a discrezione del DS (sentito il GV), effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative
Inclusa	≤ 65		
Esclusa	≤ 110	Medio	Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni a.s., ripetere l'intervento formativo ogni 2-3 aa.ss. e realizzare interventi migliorativi nelle aree che hanno ottenuto un "punteggio parziale" ≥ 50% del massimo
Inclusa	≤ 125		
Esclusa	> 110	Alto	Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni a.s., somministrare il questionario soggettivo a tutto il personale (vedi il punto K), realizzare interventi migliorativi rispetto a tutti gli indicatori delle sezioni 2, 3 e 4 del questionario per cui è stato ottenuto un valore medio ≥ 2.0, ripetere l'intervento formativo ogni a.s. e definire azioni specifiche nei confronti di casi singoli noti (colloqui con il DS, sportelli d'ascolto, supporto di colleghi, ecc.)
Inclusa	> 125		

Sulla base di tale valutazione sarà possibile definire il profilo di rischio.

L'analisi degli indicatori potrà evidenziare particolari condizioni organizzative che potrebbero determinare la presenza di stress correlato al lavoro, il cui monitoraggio dovrebbe essere effettuato comunque almeno ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi).

Nell'ambito della seconda fase, tenendo conto della rilevazione dei dati oggettivi, sarà possibile effettuare un'ulteriore approfondimento degli stessi, che risulteranno identificati; completamento dell'indagine percettiva; completamento della fase di intervento correttivo e successivo monitoraggio dei relativi esiti; aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi coinvolgimento del MC e il RLS.

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola

8. CONCLUSIONI

Il presente documento di valutazione dei rischi collegati allo Stress lavoro-correlato:

- ✚ È stato redatto ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. **81/08**;
- ✚ È soggetto ad aggiornamento periodico ove si verificano significativi mutamenti che potrebbero averlo reso superato.

La valutazione dei rischi collegati con lo stress lavoro-correlato è stata condotta dal Datore di Lavoro con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed il coinvolgimento preventivo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e del Gruppo di Valutazione nominato (vedi verbale agli atti).

FIGURE	NOMINATIVO	FIRMA
Datore di Lavoro – Dirigente Scolastico	Maria Elisa Giuntella	
Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione	Fausto Marsicola	Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione D.lgs 81/08 Geom. Fausto Marsicola Iscrizione Collegio Geometri Roma n. 9215 Iscrizione Albo L. 31/8/84
Medico Competente	Dott. Marangoni	

Roma, 09/07/2026

ANNO SCOLASTICO 2025/2026	Datore di Lavoro	R.S.P.P.
Istituto Comprensivo Statale "CARLO ALBERTO DALLA CHIESA"	Dott.ssa Maria Elisa Giuntella	Fausto Marsicola