

Questionario sullo Stress da Lavoro-Correlato

LINEE GUIDA PER IL QUESTIONARIO SULLO STRESS LAVORO-CORRELATO

Ai sensi dell'art. 28, comma 1 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche ed integrazioni, dovute dalle disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, si devono tener conto:

- dei contenuti dell'Accordo Europeo sullo stress da lavoro-correlato dell'8 ottobre 2004;
- del CCNL vigente e di tutte le norme generali e di comparto che disciplinano compiti, mansioni, responsabilità, diritti e doveri dei lavoratori, tempi e modalità di organizzazione ed erogazione del servizio dell'Istituto Scolastico;
- del fatto che l'Istituto Scolastico, non essendo una struttura a carattere privatistico, risulta un'organizzazione complessivamente "rigida" in ordine alle possibilità decisionali ed operative del Dirigente Scolastico.

Rispondere a TUTTE LE DOMANDE POSTE in maniera assolutamente anonima. Le risposte, incrociate con un'analisi dei dati oggettivi, permetteranno al Dirigente Scolastico di approntare insieme al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.), il Documento di Valutazione dei Rischi (D.V.R.) a riguardo lo stress da lavoro-correlato entro il 31 dicembre 2024. Il questionario obbligatorio per tutti i dipendenti dell'Istituto Scolastico, docenti e personale ATA, a tempo indeterminato e determinato, deve essere svolto nel periodo che va da LUNEDÌ 09/12/2024 a DOMENICA 15/12/2024.

Il "questionario-strumento indicatore", è composto da 30 domande riguardanti le condizioni di lavoro ritenute potenziali cause di stress all'interno dell'Istituto Comprensivo "CORINALDO" di Corinaldo (AN), che corrispondono alle sei dimensioni organizzative definite dal modello Management Standards della metodologia INAIL-HSE. Tale modello illustra le sei dimensioni organizzative chiave rappresentate da: 1. problemi, 2. controllo, 3. supporto, 4. relazioni, 5. ruolo, 6. cambiamento. Si fa presente inoltre che la dimensione "supporto" è suddivisa in due sottoscale e cioè "supporto del management" e "supporto tra colleghi". Pertanto, solo ai fini di una più precisa definizione della metodologia INAIL-HSE, le domande del questionario suindicato, sono state riportate suddivise per singolo Standard. Il questionario stesso è preceduto da una breve scheda di rilevazione dei dati socio-demografici costituita da 4 domande finalizzate all'individuazione di gruppi omogenei per la migliore caratterizzazione e successivamente per la valutazione del rischio particolare da stress lavoro-correlato. I dati socio-demografici sono FACOLTATIVI mentre le domande INAIL-HSE sono OBBLIGATORIE.

I test sono anonimi e non tracciati. Da una postazione, computer, tablet o cellulare, recarsi al seguente indirizzo internet:

<https://corsineting.it/iccorinaldo>

DOMANDE (ITEMS FACOLTATIVI)

DATI SOCIO-DEMOGRAFICI			
A Genere:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	M	F	
B Et�:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	fino a 30 anni	da 31 a 50 anni	51 anni e oltre
C Nazionalit�:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	italiana	non italiana	
D Tipologia contrattuale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	tempo indeterminato	tempo determinato	

DOMANDE (ITEMS OBBLIGATORI RELATIVI ALLA METODOLOGIA INAIL–HSE)

1. PROBLEMI (min 5 punti – max 25 punti)

		SEMPRE	SPESSO	QUALCHE VOLTA	RARAMENTE	MAI
3.	Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/uffici sono difficili da combinare fra loro.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6.	Ho scadenze irraggiungibili.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
9.	Devo lavorare molto intensamente.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
12.	Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
20.	Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

2. CONTROLLO (min 4 punti – max 20 punti)

		MAI	RARAMENTE	QUALCHE VOLTA	SPESSO	SEMPRE
10.	Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere il mio lavoro.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
15.	Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
19.	Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
		FORTEMENTE IN DISACCORDO	DISACCORDO	NÉ D'ACCORDO NÉ DISACCORDO	D'ACCORDO	FORTEMENTE IN ACCORDO
25.	Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

3A. SUPPORTO DELLA DIRIGENZA/DELEGATO (min 5 punti – max 25 punti)

		MAI	RARAMENTE	QUALCHE VOLTA	SPESSO	SEMPRE
8.	Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
23.	Posso fare affidamento sul mio datore di lavoro/dirigente nel caso avessi problemi di lavoro.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

		FORTE MENTE IN DISACC ORDO	DISACC ORDO	NÉ D'ACCORDO NÉ DISACCOR DO	D'ACCO RDO	FORTEMENT E IN ACCORDO
29.	Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il responsabile.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
33.	Sono supportato in lavori emotivamente impegnativi.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
35.	Il responsabile mi incoraggia nel lavoro.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

3B. SUPPORTO TRA COLLEGHI (min 4 punti – max 20 punti)

		MAI	RARA MENTE	QUALCHE VOLTA	SPESSO	SEMPRE
7.	Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

		FORTEME NTE IN DISACCOR DO	DISACC ORDO	NÉ D'ACCORDO NÉ DISACCORDO	D'ACCOR DO	FORTEME NTE IN ACCORDO
24.	I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
27.	Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
31.	I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

4. RELAZIONI (min 4 punti – max 20 punti)

		SEMPRE	SPESSO	QUALCHE VOLTA	RARAMENTE	MAI
5.	Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
14.	Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
21.	Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

		FORTE MENTE IN ACCOR DO	D'ACC ORDO	NÉ D'ACCORDO NÉ DISACCOR DO	DISACCORDO	FORTE MENTE IN DISACC ORDO
34.	Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

5. RUOLI (min 5 punti – max 25 punti)

		MAI	RARA MENTE	QUALCHE VOLTA	SPESSO	SEMPRE
1.	Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4.	So come svolgere il mio lavoro.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
11.	Ho chiari i compiti e le mie responsabilità.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13.	Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio lavoro/ufficio.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
17.	Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

6. CAMBIAMENTO (min 3 punti – max 15 punti)

		FORTEME NTE IN DISACCOR DO	DISACC ORDO	NÉ D'ACCORDO NÉ DISACCORDO	D'ACCOR DO	FORTEMEN TE IN ACCORDO
26.	Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni al dirigente o al suo delegato sui cambiamenti relativi al lavoro.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
28.	Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
32.	Quando ci sono dei cambiamenti di lavoro, mi è chiaro che effetto avranno in pratica.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Sulla base dell'analisi dei risultati ottenuti, sarà possibile avere, per i diversi gruppi omogenei individuati dall'Istituzione, risultati differenti caratterizzati da un "codice colore" secondo la tabella seguente.

Nella tabella che segue sono riportati in maniera sintetica i risultati totali del test per gruppo omogeneo.

ANALISI DEI RISULTATI

GRUPPO OMOGENEO	Risultati
1. PROBLEMI (min 5 punti – max 25 punti)	
2. CONTROLLO (min 4 punti – max 20 punti)	
3A. SUPPORTO DEL MANAGEMENT (min 5 punti – max 25 punti)	
3B. SUPPORTO DEI COLLEGHI (min 4 punti – max 20 punti)	
4. RELAZIONI (min 4 punti – max 20 punti)	
5. RUOLO (min 5 punti – max 25 punti)	
6. CAMBIAMENTO (min 3 punti – max 15 punti)	
TOTALE (min 30 punti – max 150 punti)	

Ad ognuna delle sei dimensioni (sette sottoscale) è associato un valore numerico ed il relativo colore di riferimento, traducibile in esito negativo (non stress lavoro-correlato) se di colore verde, in esito medio (scarso livello di stress lavoro-correlato) con colore blu, in esito sfavorevole (presenza di stress lavoro-correlato) se di colore giallo, in esito molto critico (esistenza eccessiva di stress lavoro-correlato) con colore rosso.

CODICE COLORE	
Verde	<p>Ottimo livello di prestazione con la necessità di mantenere tali situazioni lavorative: <u>punteggio che va da 121 a 150</u></p> <p>Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore all'80° percentile (20% dei valori di riferimento più alti). In tal caso sono necessarie mantenere le situazioni lavorative presenti nella struttura istituzionale/aziendale.</p>
Blu	<p>Buon livello di prestazione con la possibilità di perfezionamento e di ottenimento di una condizione superiore: <u>punteggio che va da 91 a 120</u></p> <p>Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore alla media (> 50%) ma rimane al di sotto dell'80° percentile. In tali situazioni sono consigliabili sia un perfezionamento che un ottenimento di una condizione superiore rispetto al contenuto ed al contesto lavorativo attuale. Pertanto bisogna individuare le condizioni sfavorevoli da poter eliminare o ridurre il loro effetto.</p>
Giallo	<p>Azioni di miglioramento nella struttura istituzionale/aziendale: <u>punteggio che va da 61 a 120</u></p> <p>Rappresenta chi è al di sotto della media (<50%) ma si colloca ad un livello ancora superiore al 20° percentile. Per queste circostanze si deve identificare e finalizzare la gestione dei problemi tra quelli riscontrati nei lavoratori, ed attuare inoltre soluzioni di supporto ad essi in modo da intervenire efficacemente nelle procedure lavorative della struttura istituzionale/aziendale.</p>
Rosso	<p>Necessità di evidenti ed immediati interventi correttivi nelle misure tecniche, organizzative, procedurali, ergonomiche e di revisione della politica istituzionale/aziendale: <u>punteggio che va da 30 a 60</u></p> <p>Rappresenta chi è al di sotto del 20° percentile (20% dei valori di riferimento più bassi). In tal caso occorrono interventi specifici che riguardano le misure tecniche (il potenziamento degli automatismi tecnologici), le misure organizzative sull'attività lavorativa (l'orario sostenibile, l'alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti, la riprogrammazione delle attività), le misure procedurali (la definizione dei metodi di lavoro), le misure ergonomiche (la progettazione degli elementi dell'ambiente e dei processi di attività lavorativa) e le misure di revisione della politica istituzionale/aziendale (le azioni di miglioramento della comunicazione interna ed esterna, della gestione nei luoghi di lavoro, delle relazioni interpersonali).</p>