

Questionario sullo Stress da Lavoro-Correlato

LINEE GUIDA PER IL QUESTIONARIO SULLO STRESS LAVORO-CORRELATO

Si deve 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 in possesso dell'Ufficio del Personale dell'Istituto Scolastico, permetteranno al Dirigente Scolastico di approntare insieme al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.), il Documento obbligatorio di Valutazione del Rischio a riguardo lo stress da lavoro-correlato entro il 31 gennaio 2020.

Il questionario obbligatorio per tutti i dipendenti dell'Istituto Scolastico, docenti e personale ATA, a tempo indeterminato e determinato, deve essere svolto dal 10/12/2019 al 20/12/2019.

Il "questionario-strumento indicatore", è composto da 35 domande riguardanti le condizioni di lavoro ritenute potenziali cause di stress all'interno dell'Istituto Scolastico, che corrispondono alle sei dimensioni organizzative definite dal modello Management Standards. Il modello dei Management Standards illustra le sei dimensioni organizzative chiave rappresentate da: 1. domanda, 2. controllo, 3. supporto, 4. relazioni, 5. ruolo, 6. cambiamento. Si fa presente 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, le domande del questionario suindicato, sono state riportate suddivise per singolo Standard.

Il questionario stesso può essere eventualmente preceduto da una breve scheda di rilevazione dei dati socio-demografici finalizzata all'individuazione di gruppi omogenei per la migliore caratterizzazione del rischio. I dati socio-demografici sono facoltativi mentre le domande INAIL- HSE sono obbligatorie.

Ogni postazione può essere utilizzato per un solo questionario. I test sono anonimi e non tracciati. Da una singola postazione, computer, tablet o cellulare, recarsi al seguente indirizzo internet:

<http://www.corsineting.it/survey/index.php?survey=a4ce11f>

DATI SOCIO-DEMOGRAFICI (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"/>				
	tempo indeterminato	tempo determinato	collaborazione	lavoro interinale	altro

DOMANDE (ITEMS DELL'INAIL-HSE)

Il modello dei Management Standards illustra le sei dimensioni organizzative chiave rappresentate da: 1. domanda, 2. controllo, 3. supporto, 4. relazioni, 5. ruolo, 6. cambiamento. Si fa presente che la dimensione "supporto"   suddivisa in due sottoscale e cio  "supporto del management" e "supporto tra colleghi".

Pertanto, solo ai fini di una più precisa definizione della metodologia, le domande del questionario suindicato, sono state riportate suddivise per singolo Standard.

1. DOMANDA (min 8 punti – max 40 punti)

		MAI	RARAME NTE	QUALCHE VOLTA	SPESSO	SEMPRE
3.	Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/uffici sono difficili da combinare fra loro	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
6.	Ho scadenze irraggiungibili	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
9.	Devo lavorare molto intensamente	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
12.	Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
16.	Non ho la possibilità di prendere sufficienti pause	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
18.	Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
20.	Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
22.	Ho scadenze temporali impossibili da rispettare	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>

2. CONTROLLO (min 6 punti – max 30 punti)

		MAI	RARA MENTE	QUALCHE VOLTA	SPESSO	SEMPRE
2.	Posso decidere quando fare una pausa	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
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"/>
		FORTE MENTE IN DISAC CORDO	DISACC ORDO	NÉ D'ACCORD O CE' DISACCORD O	D'ACCORD O	FORTEMEN TE 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"/>
30.	Il mio orario di lavoro può essere flessibile	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	RARA MENTE	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 capo 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 DISAC CORDO	DISACC ORDO	NÉ D'ACCORD O CE' DISACCOR DO	D'ACCO RDO	FORTEMENTE IN ACCORDO
29.	Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio 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 mio 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"/>
		FORTEM ENTE IN DISACC ORDO	DISACC ORDO	NÉ D'ACCORDO CE' DISACCOR DO	D'ACCOR DO	FORTEMENT E
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)

		MAI	RARA MENTE	QUALCHE VOLTA	SPESSO	SEMPRE
--	--	-----	---------------	------------------	--------	--------

5.	Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
14.	Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
21.	Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
		FORTE MENTE IN DISAC CORDO	DISACC ORDO	NÉ D'ACCORD O CE' DISACCORD O	D'ACCO RDO	FORTEMENTE IN ACCORDO
34.	Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <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 reparto/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)

		FORTE MENTE IN DISAC CORDO	DISACC ORDO	NÉ D'ACCORD O CE' DISACCORD O	D'ACCO RDO	FORTEMENT E IN ACCORDO
26.	Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti 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'Ente, risultati differenti caratterizzati da un "codice colore" secondo la tabella seguente.

Risultati per gruppo omogeneo

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

ANALISI DEI RISULTATI

GRUPPO OMOGENEO	Risultati
1. DOMANDA (min 8 punti – max 40 punti)	...
2. CONTROLLO (min 6 punti – max 30 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 35 punti – max 175 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 (buon livello) con colore blu, in esito positivo (presenza di stress lavoro-correlato) se di colore giallo o rosso.

CODICE COLORE	
Verde	<p>Ottimo livello di prestazione ed è necessario mantenerlo: <u>punteggio che va da 147 a 175</u></p> <p>Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore all'80° percentile (20% dei valori di riferimento più alti).</p>
Blu	<p>Buon livello di prestazione: <u>punteggio che va da 105 a 146</u></p> <p>Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore alla media (> 50%) ma rimane al di sotto dell'80° percentile.</p>
Giallo	<p>Evidente necessità di evidenti interventi correttivi: <u>punteggio che va da 63 a 104</u></p> <p>Rappresenta chi è al di sotto della media (<50%) ma si colloca ad un livello ancora superiore al 20° percentile.</p>
Rosso	<p>Necessità di immediati interventi correttivi: <u>punteggio che va da 35 a 62</u></p> <p>Rappresenta chi è al di sotto del 20° percentile (20% dei valori di riferimento più bassi).</p>