

Prot. n. 1_10_PUBBLICO_IMPIEGO

Roma, 14 gennaio 2011

[Info Pubblico Impiego n. 5](#)

RISCHIO STRESS DA LAVORO CORRELATO QUESTIONARIO

Vi invio l'allegato questionario conoscitivo sul rischio da stress da lavoro correlato nel Pubblico Impiego, ove il rischio è più elevato di quanto si possa pensare.

Vi invito ad inviare il questionario compilato a:

UGL Via del corea 13 – 00186 Roma

Paola.saraceni@uglstatali.it – fax 06.3226052

Cordialità.

Il Coordinatore Nazionale
Paola Saraceni
(347/0662930)

Unione Generale del Lavoro

Rischio stress da lavoro correlato

Questionario conoscitivo

Dati generali della persona che risponde al questionario:

q Sesso

q Età anagrafica

q Anni di anzianità in azienda

q Settore produttivo

q Titolo di studio

q Provincia di residenza

q Provincia di lavoro

1- Conosci il problema dello stress da lavoro correlato?	q Molto q Abbastanza q Poco q Per nulla
2- Cosa si intende secondo te con il termine stress da lavoro correlato?	q Una situazione di esposizione prolungata a determinati fattori che può causare problemi di salute e ridurre l'efficienza sul lavoro q Uno stato di malessere che colpisce soltanto i lavoratori fragili di determinati settori produttivi q Lo stress legato al fatto di doversi recare al lavoro
3- Quanto è conosciuto il problema nel mondo del lavoro?	q Molto q Abbastanza q Poco q Per nulla
4- Secondo te i lavoratori e le lavoratrici hanno consapevolezza di questo problema?	q Sì q No
5- Se sì, che tipo di interesse manifestano al riguardo? (Indicare anche più risposte)	q Sono interessati agli aspetti legati alla tutela della salute q Sono interessati ad avere maggiori informazioni sui fattori di rischio q Sono interessati ai possibili accorgimenti per ridurre le cause di stress presenti nei luoghi di lavoro
6- Secondo te quali sono i fattori che espongono maggiormente il lavoratore al rischio di stress? (Indicare anche più risposte)	q Ambiente di lavoro poco confortevole con rumore, umidità, scarsa illuminazione q Nessuno o scarso coinvolgimento nelle decisioni aziendali q Difficoltà nella definizione dei turni q Mancanza di una mensa aziendale q Altro

<p>7- A tuo avviso, quale fattore è maggiormente sintomo di una situazione di stress correlato al lavoro in un'azienda? (Indicare anche più risposte)</p>	<p>q Alto tasso di assenteismo q Scarso interesse verso il proprio lavoro q Forte conflittualità con i superiori q Forte conflittualità con i colleghi</p>
<p>8- Nel tuo territorio o nella tua categoria quanto si è fatto finora sul tema dello stress da lavoro correlato, anche alla luce del recente obbligo di valutazione introdotto dal D.Lgs. 81/2008?</p>	<p>q Molto q Abbastanza q Poco q Nulla</p>
<p>9- Nel tuo territorio o nella tua categoria che livello di confronto, approfondimento e dibattito si è sviluppato sul tema?</p>	<p>q Elevato q Sufficiente q Scarso q Assente</p>
<p>10- Sei a conoscenza dell'esistenza nella contrattazione collettiva di buone pratiche operative per ridurre il rischio di stress da lavoro correlato?</p>	<p>q Sì q No</p>
<p>11- Se sì, elencane qualche esempio</p>	<p>..... </p>
<p>12- Nella tua realtà sei a conoscenza di aziende che praticano una scelta di "responsabilità sociale d'impresa"?</p>	<p>q Sì q No</p>
<p>13- In caso positivo è stata sviluppata una specifica politica aziendale sullo stress da lavoro correlato?</p>	<p>q Sì q No</p>
<p>14- Pensi che si potrebbero promuovere interventi sul piano istituzionale per gestire in maniera più adeguata questo problema?</p>	<p>q Sì q No</p>
<p>15- Che tipo di suggerimenti proponi al riguardo sia sotto il profilo della gestione organizzativa aziendale che al livello di politica legislativa? (Indicare anche più risposte)</p>	<p>q Puntare sulla formazione in azienda q Introdurre elementi di flessibilità organizzativa (part time, telelavoro..) anche per conciliare i tempi di vita con quelli di lavoro q Aumentare i controlli ispettivi in azienda e sul territorio q Avviare una campagna informativa nazionale con il coinvolgimento dei soggetti istituzionali e delle Parti sociali q Favorire l'adozione di misure di welfare aziendale (asili nido, palestre, mense, dopolavoro..) q Altro (specificare) </p>

<p>16- Secondo te la disorganizzazione dell'attività produttiva su chi ha una maggiore incidenza in termini negativi? (Indicare anche più risposte)</p>	<p>q Lavoratrici q Lavoratori q Non c'è discriminazione di sesso, in quanto penalizza donne e uomini allo stesso modo q Lavoratori-genitori q Lavoratori maturi q Lavoratori precari</p>
<p>17- Nelle aziende che conosci vengono promossi modelli di organizzazione del lavoro che tengano conto anche delle necessità familiari?</p>	<p>q Sì q No</p>
<p>18- Nel tuo territorio ci sono aziende che hanno promosso iniziative per favorire la genitorialità, ad esempio creando degli asili nido aziendali, facendo convenzioni con strutture presenti sul territorio o prevedendo orari di lavoro flessibili?</p>	<p>q Sì q No</p>
<p>19- Gli effetti della crisi economica e in particolare le crescenti situazioni di ristrutturazione aziendale e gli interventi di riorganizzazione del lavoro che impatto stanno avendo sui lavoratori del tuo territorio o della tua categoria per quanto riguarda lo stress da lavoro correlato?</p>	<p>q Forte q Intenso q Debole q Assente</p>
<p>20- Sulla base della tua esperienza in azienda o nel territorio, è possibile tracciare un profilo di chi è stato colpito maggiormente dalla crisi economica? (Indicare anche più risposte)</p>	<p>q Lavoratore q Lavoratrice</p> <p>q Di età inferiore ai 35 anni q Di età superiore ai 50 anni</p> <p>q Operaio q Impiegato q Dirigente</p> <p>q Con titolo di studio q Senza titolo di studio</p> <p>q Occupato da meno di 10 anni q Occupato da più di 10 anni</p>
<p>DOMANDE INTEGRATIVE RIVOLTE AGLI RLS</p>	
<p>21- In merito al tuo ruolo di Responsabile per la Sicurezza sul Lavoro e in base alle prassi usate nella gestione di queste problematiche puoi accedere al documento di valutazione dei rischi (DVR)?</p>	<p>q Sì q No</p>
<p>22- Se la richiedi ti viene fornita una copia del documento di valutazione dei rischi(DVR)?</p>	<p>q Sì q No</p>

<p>23- Nel documento di valutazione dei rischi (DVR) si è tenuto conto della presenza di lavoratori maturi, donne, disabili o altre categorie sotto il profilo organizzativo ed ergonomico?</p>	<p>q Sì q No</p>
<p>24- Quanto è profondo il confronto con il medico competente e l'RSPP in merito ai rischi a cui sono esposti i lavoratori maturi, donne, disabili o altre categorie al fine dell'inserimento dei suddetti rischi nel DVR?</p>	<p>q Molto q Abbastanza q Poco q Assente</p>
<p>25- Secondo te nel documento di valutazione dei rischi (DVR) si tiene conto della presenza in azienda di lavoratori in somministrazione e vengono considerati, oltre ai rischi connessi alle attività produttive in generale, anche i rischi "<i>da flessibilità</i>", propri dei lavoratori temporanei e precari?</p>	<p>q Sì q No</p>
<p>26- Se sì, quali tra quelli elencati? (Indicare anche più risposte)</p>	<p>q mancato o scarso inserimento nel contesto relazionale o comunicativo aziendale rischi psico-sociali (esempi: ansia, stress lavorativo, collegato all'incertezza del proprio posto di lavoro, senso di disagio e di insicurezza legata alla circostanza di non far parte di una precisa collettività aziendale);</p> <p>q scarsa percezione dei fattori di rischio presenti sul luogo di lavoro, a causa di inesperienza, scarsa dimestichezza con le attrezzature o inesistente/insufficiente informazione o formazione in materia di sicurezza e tutela della salute sul lavoro;</p> <p>q mancanza di "percezione del rischio da parte del precario", cioè l'impossibilità di percepire le prassi e le procedure poste in essere in concreto dai dipendenti stabili dell'impresa, per far fronte a situazioni di pericolo e di emergenza.</p> <p>q svolgimento di mansioni pericolose o compiute in ambienti insalubri, che i dipendenti stabili dell'azienda hanno la forza contrattuale di rifiutare, sperando che, in tal modo, vengano assunti a tempo indeterminato</p>

<p>27- Nella riunione periodica vengono presi in considerazione anche i bisogni e le richieste dei lavoratori maturi, dei disabili e dei precari soprattutto con riferimento ai DPI, agli obblighi di informazione/formazione e ai rischi ergonomici?</p>	<p>q Sì q No</p>
<p>28- Se sì, c'è collaborazione e sinergia tra loro e l'RLS o l' RLST?</p>	<p>q Sì q No</p>
<p>29- C'è collaborazione e sinergia tra RSU/RSA e RLS/RLST?</p>	<p>q Sì q No</p>
<p>30- Le aziende forniscono ai lavoratori maturi, alle lavoratrici, ai disabili e ai precari una "informazione base" in materia di sicurezza e tutela della salute, rischi da differenza d'età e rischi psicosociali?</p>	<p>q Sì q No</p>