

Questionario di autovalutazione per l'impresa/ente: criteri qualità

Questo breve questionario di auto-valutazione può essere considerato come uno strumento di auto-verifica dello stato della qualità della Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro attraverso un monitoraggio costante e periodico. La check list si basa sul modello della Fondazione Europea per la Gestione della Qualità ed è stato adattato per essere applicato alle azioni di promozione della salute. Questo raccoglie sia il know-how sugli effetti prodotti dalla promozione della salute nel luogo di lavoro che le esperienze pratiche di un gran numero di organizzazioni che hanno già raggiunto notevoli successi nell'attuazione della promozione della salute sul luogo di lavoro. La check list si basa sui criteri di qualità indicativi per la promozione della salute sul luogo di lavoro delineati dal Network Europeo; questi possono essere suddivisi in sei settori. Le domande relative ai corrispondenti criteri di qualità sono state elaborate per ogni settore (ad esempio "Risorse Umane e Organizzazione del Lavoro"). La check list consiste di ventisette domande riguardanti i sei settori (ogni settore ha un numero diverso di domande). Ogni domanda ha lo stesso peso ai fini della valutazione generale. Per questo motivo è importante non tralasciare alcuna domanda.

Nell'elaborazione della check list, le seguenti affermazioni sono state date come base di partenza:

- Gli obblighi di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro in vigore nel Paese in cui ha sede l'impresa/ente che utilizza la check list sono rispettati dall'impresa/ente stessa.
- Le attività volte a promuovere la salute nel luogo di lavoro sono oggetto di regolare riesame e sottoposte a miglioramento continuo.
- I risultati sono sistematicamente attuati.
- Condotta esemplare del team dirigenziale.
- L'impresa/ente sceglie le misure volte a promuovere la salute basandosi su fatti e cifre dell'impresa/ente (ad esempio, relazioni sanitarie, statistiche sull'assenteismo, studi sul personale); queste sono accessibili a tutti coloro che sono coinvolti nell'impresa/ente.
- La buona comunicazione interpersonale ed il lavoro in team sono fondamentali all'interno di organizzazioni interessate alla promozione della salute.

CATEGORIA	SPIEGAZIONE	
A OBIETTIVO CENTRATO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Raggiungimento pieno di un buon risultato ▪ Modello da prendere ad esempio 	<p>Le 4 categorie (A, B, C e D) sono state elaborate per assegnare un punteggio alle risposte; queste devono essere applicate a tutte le 27 domande. La valutazione del questionario è molto semplice. Allo scopo verranno utilizzati gli appositi moduli contenuti in questo opuscolo. Un punteggio nella colonna D assegna lo 0%, nella colonna C il 33%, nella colonna B il 67%, nella colonna A il 100%. I valori ottenuti nei settori da 1 a 6 vengono</p>
B NOTEVOLE PROGRESSO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Riferimenti di corretta attuazione ▪ Alcuni punti deboli dovuti a progetti non implementati in tutta l'impresa/ente o non completamente perseguiti 	

<p style="text-align: center;">C AVANZAMENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alcuni segni di sviluppo ▪ Esame occasionale dei miglioramenti realizzati ▪ Attuazione o risultati positivi in alcuni settori 	<p>riportati nel modulo “Valutazione strumenti + risultati”. Il risultato generale si ottiene moltiplicando il numero dei punteggi per la percentuale ottenuta in ogni categoria da “A” a “D”, dividendolo poi per il numero di risposte date.</p>
<p style="text-align: center;">D ATTIVITÀ NON ANCORA INIZIATE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nessuna attività perseguita ▪ Ci sono buone idee ma prevale la teoria sulla pratica 	

2:DATI GENERALI DELL’IMPRESA/ENTE

- Denominazione

- Codice Fiscale

- Attività (descrizione)

- Indirizzo

- Città

- Numero lavoratori

- E.mail ufficiale/Telefono e Fax

- PEC

1 **Promozione della Salute nel Luogo di Lavoro e Politica dell'impresa/ente**

Un requisito essenziale per il successo della promozione della salute sul lavoro è che la stessa venga percepita come una responsabilità del datore di lavoro integrata all'interno dei sistemi di gestione esistenti.

- | | | | | | |
|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a | Esiste una filosofia dell'impresa/ente, in forma scritta, sulla WHP, a cui fa riferimento il team dirigenziale per l'attività lavorativa quotidiana? | A | B | C | D |
| | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b | Le misure di WHP sono integrate nelle strutture e nei processi esistenti all'interno dell'impresa/ente? | A | B | C | D |
| | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c | Sono state riservate risorse adeguate (risorse finanziarie, misure di qualificazione professionale e risorse umane) per l'attuazione delle misure di WHP? | A | B | C | D |
| | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d | Il team dirigenziale/management dell'impresa/ente, controlla regolarmente il progresso della WHP? | A | B | C | D |
| | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e | Si tiene conto della WHP nella qualificazione e riqualificazione del personale (soprattutto del team dirigenziale)? | A | B | C | D |
| | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f | Tutto il personale può accedere alle strutture utili alla salute (ad esempio, sale pausa e riposo, mensa, impianti sportivi)? | A | B | C | D |
| | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- A** Obiettivo centrato
- B** Notevole progresso
- C** Avanzamento
- D** Attività non ancora iniziata

2 Risorse Umane e Organizzazione del Lavoro

L'obiettivo prioritario, se si vuole che le risorse umane e l'organizzazione del lavoro contribuiscano a promuovere la salute, è di prendere in considerazione le capacità del personale. Il fattore rilevante per il successo della promozione della salute sul lavoro consiste nel coinvolgimento quanto più attivo possibile di tutte le risorse umane nella pianificazione e nel processo decisionale.

- a Tutto il personale possiede le capacità (incluse quelle significative per la salute) necessarie allo svolgimento della propria attività lavorativa? In caso contrario, al personale viene data la possibilità di acquisire tali capacità?
- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| A | B | C | D |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
- b Il lavoro viene organizzato in modo tale da impedire che il personale subisca un sovraccarico di lavoro o al contrario si senta marginale all'interno dell'impresa/ente?
- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| A | B | C | D |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
- c Ai lavoratori viene data la possibilità di crescere in termini di carriera personale grazie anche a misure legate all'organizzazione del lavoro?
- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| A | B | C | D |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
- d Tutto il personale viene coinvolto nelle attività significative per la salute sul lavoro?
- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| A | B | C | D |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
- e I superiori sostengono il personale e fanno in modo di creare una buona atmosfera lavorativa?
- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| A | B | C | D |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
- f L'impresa/ente intraprende iniziative volte al reinserimento del personale (soprattutto personale disabile) che rientra in impresa/ente dopo una lunga assenza per malattia?
- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| A | B | C | D |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
- g L'impresa/ente si adopera per favorire una maggiore compatibilità tra la vita lavorativa e quella familiare?
- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| A | B | C | D |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- A Obiettivo centrato**
- B Notevole progresso**
- C Avanzamento**
- D Attività non ancora iniziata**

3 Pianificazione della Promozione della Salute nel Luogo di Lavoro

La promozione della salute sul lavoro produce risultati se basata su una filosofia chiara, oggetto di continuo riesame e miglioramento, partecipata a tutto il personale.

a Le misure di WHP vengono pianificate e rese note all'interno dell'impresa/ente?

A	B	C	D
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

b Le misure di WHP poggiano su un'analisi attenta e costantemente aggiornata delle informazioni rilevanti per la salute: stress da lavoro, indicatori di salute, disturbi percepiti dal soggetto, fattori di rischio, tassi di infortuni, malattie professionali, assenze per malattia, aspettative di tutte le figure dell'impresa/ente (in particolar modo del personale)?

A	B	C	D
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

c L'intera forza lavoro viene informata sui progetti per la promozione della salute sul lavoro con efficaci pubbliche relazioni interne?

A	B	C	D
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- A Obiettivo centrato**
- B Notevole progresso**
- C Avanzamento**
- D Attività non ancora iniziata**

4 Responsabilità verso la società

Un altro fattore essenziale per il successo della promozione della salute sul lavoro è osservare ed analizzare se e come l'impresa/ente è responsabile verso la società. Ciò riguarda l'impresa/ente sia a livello locale, che regionale, nazionale e internazionale, relativamente al sostegno dato alle iniziative di promozione della salute.

- | | | | | | |
|---|--|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| a | L'impresa/ente ha intrapreso azioni specifiche per evitare procedure nocive per le persone e l'ambiente? | A
<input type="checkbox"/> | B
<input type="checkbox"/> | C
<input type="checkbox"/> | D
<input type="checkbox"/> |
| b | L'impresa/ente sostiene attivamente iniziative per la salute, sociali e culturali ? | A
<input type="checkbox"/> | B
<input type="checkbox"/> | C
<input type="checkbox"/> | D
<input type="checkbox"/> |

- A Obiettivo centrato
- B Notevole progresso
- C Avanzamento
- D Attività non ancora iniziata

5 Attuazione della Promozione della Salute nel Luogo di Lavoro

La promozione della salute sul lavoro prevede la formazione di soggetti che promuovano la salute ed il supporto ad adottare comportamenti sani. Si arriva al successo se questo processo viene costantemente e sistematicamente attuato.

- a Esiste un comitato di controllo, un gruppo di progetto o qualcosa di simile all'interno dell'impresa/ente, il cui compito è quello di pianificare, monitorare e valutare la promozione della salute? Tutti i soggetti coinvolti nel processo sono rappresentati all'interno di questo organismo?
- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| A | B | C | D |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
- b Tutte le informazioni (interne ed esterne) necessarie per la pianificazione ed attuazione delle misure di promozione della salute vengono raccolte regolarmente con metodo sistematico?
- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| A | B | C | D |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
- c Per tutte le misure di promozione della salute vengono fissati gruppi target e obiettivi misurabili?
- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| A | B | C | D |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
- d Vengono attuate misure finalizzate ad una organizzazione del lavoro che promuova la salute e favorisca comportamenti sani?
- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| A | B | C | D |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
- e Tutte le misure vengono sistematicamente sottoposte a valutazione e migliorate continuamente?
- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| A | B | C | D |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- A Obiettivo centrato**
- B Notevole progresso**
- C Avanzamento**
- D Attività non ancora iniziata**

6 Risultati

Il successo della promozione della salute sul luogo di lavoro può essere misurato mediante indicatori a breve, medio e lungo termine.

- a L'impatto sul campo della promozione della salute viene analizzato sistematicamente? Ne vengono tratte le relative conclusioni?
- A B C D
- | | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|
- b Viene sistematicamente analizzato lo stesso impatto sullo staff con le condizioni di lavoro/organizzazione del lavoro, diverso stile di leadership e nuove possibilità di partecipazione, nuovi programmi per la salute e la sicurezza sul lavoro, ecc...? Ne vengono tratte le relative conclusioni?
- A B C D
- | | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|
- c Viene analizzato l'impatto su altri indicatori della salute, quali i tassi di assenteismo, i tassi di infortunio, la promozione di condizioni lavorative meno stressanti, il numero di suggerimenti presentati per migliorare, la fruizione di programmi per la promozione di un corretto stile di vita, l'incidenza dei fattori di rischio rilevanti, ecc.? Al termine dell'analisi vengono tratte le relative conclusioni?
- A B C D
- | | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|
- d L'impatto su fattori economici significativi, quali il turnover del personale, la produttività, le analisi costi-benefici, ecc., viene analizzato sistematicamente? Al termine dell'analisi vengono tratte le relative conclusioni?
- A B C D
- | | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

- A Obiettivo centrato**
- B Notevole progresso**
- C Avanzamento**
- D Attività non ancora iniziata**

Valutazione

1 WHP e politica dell'impresa/ente

	A	B	C	D
N. di punti (a)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Fattore (b)	<input type="text" value="100"/>	<input type="text" value="67"/>	<input type="text" value="33"/>	<input type="text" value="0"/>
Valore (a x b)	<input type="text"/> + <input type="text"/> + <input type="text"/> + <input type="text"/> = <input type="text"/>	Tot.		
(Totale : 6)	<input type="text"/> % successo			

2 Risorse Umane e Organizzazione del Lavoro

	A	B	C	D
N. di punti (a)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Fattore (b)	<input type="text" value="100"/>	<input type="text" value="67"/>	<input type="text" value="33"/>	<input type="text" value="0"/>
Valore (a x b)	<input type="text"/> + <input type="text"/> + <input type="text"/> + <input type="text"/> = <input type="text"/>	Tot.		
(Totale : 7)	<input type="text"/> % successo			

3 Pianificazione della WHP

	A	B	C	D
N. di punti (a)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Fattore (b)	<input type="text" value="100"/>	<input type="text" value="67"/>	<input type="text" value="33"/>	<input type="text" value="0"/>
Valore (a x b)	<input type="text"/> + <input type="text"/> + <input type="text"/> + <input type="text"/> = <input type="text"/>	Tot.		
(Totale : 3)	<input type="text"/> % successo			

4 Responsabilità verso la società

	A	B	C	D
N. di punti (a)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Fattore (b)	<input type="text" value="100"/>	<input type="text" value="67"/>	<input type="text" value="33"/>	<input type="text" value="0"/>
Valore (a x b)	<input type="text"/> + <input type="text"/> + <input type="text"/> + <input type="text"/> = <input type="text"/>	Tot.		
(Totale : 2)	<input type="text"/> % successo			

5 Attuazione della WHP

	A	B	C	D
N. di punti (a)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Fattore (b)	100	67	33	0
Valore (a x b)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
				= <input type="text"/>
				Tot.
(Totale : 5)	<input type="text"/> % successo			

6 Risultati

	A	B	C	D
N. di punti (a)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Fattore (b)	100	67	33	0
Valore (a x b)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
				= <input type="text"/>
				Tot.
(Totale : 4)	<input type="text"/> % successo			

Profilo dell'impresa/ente

	A	B	C	D	% di successo
1 WHP e politica dell'impresa/ente	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2 Risorse Umane e Organizzazione del Lavoro	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3 Pianificazione della WHP	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4 Responsabilità verso la società	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
5 Attuazione della WHP	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
6 Risultati	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Totale punti (a)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Fattore (b)	<input type="text" value="100"/>	<input type="text" value="67"/>	<input type="text" value="33"/>	<input type="text" value="0"/>	
Valore (a x b)	<input type="text"/>	+ <input type="text"/>	+ <input type="text"/>	+ <input type="text"/>	= <input type="text"/>
					Totale

Totale : 27 = % **Successo dell'impresa/ente**

Successo dell'impresa/ente. Spiegazione della valutazione

Un punto nella colonna A equivale al 100%, nella colonna B al 67%, nella colonna C al 33% e nella colonna D allo 0%. Il risultato per ognuno dei sei settori e per la check list intero si ottiene moltiplicando il numero dei punti (a) con la percentuale (b) ottenuta in ogni casella delle categorie da "A" a "D" per poi dividerlo per il numero delle domande cui si è risposto.

Utilizzando questi risultati si può ottenere un profilo dell'impresa/ente inserendo i dati nella griglia riportata in questa pagina.