



ISTITUTO SUPERIORE PER LA PREVENZIONE
E LA SICUREZZA DEL LAVORO



DIPARTIMENTO DI IGIENE
E SANITA' PUBBLICA
UNIVERSITA' DEGLI
STUDI DI PERUGIA

Check List per la gestione della salute in azienda

Strumento di promozione della salute nei luoghi di lavoro

Lamberto Briziarelli, Giuseppe Masanotti, Sergio Perticaroli

Check List per la gestione della salute in azienda

**Strumento di Promozione della Salute nei
Luoghi di Lavoro**

SOMMARIO

Notizie Utili	3
Premessa	2
Introduzione	3
Come usare il questionario	5
Schede di valutazione	6
Promozione della Salute nel Luogo di Lavoro e Politica Aziendale	6
Risorse Umane e Organizzazione del Lavoro	7
Pianificazione della Promozione della Salute nel Luogo di Lavoro	8
Responsabilità verso la società	9
Attuazione della Promozione della Salute nel Luogo di Lavoro	10
Risultati	11
Valutazione	12
Profilo dell'azienda	14
Spiegazione della valutazione	15

Notizie Utili

Il Dipartimento Documentazione, Informazione e Formazione dell'ISPESL – Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza sul Lavoro ed il Dipartimento di Igiene - Università degli Studi di Perugia hanno collaborato alla stesura e curato la traduzione italiana del presente questionario prodotto nell'ambito di un progetto di ricerca commissionato dall'Unione Europea al Network Europeo per la Promozione della salute nei Luoghi di Lavoro (ENWHP) a cui hanno aderito tutti i Paesi Membri dell'Unione.

Il questionario è rivolto alle aziende che intendano auto-valutare, il proprio livello di “Buona Pratica”, ossia l'attuazione di attività relative alla Promozione della Salute.

L'ISPESL tramite il Dipartimento Documentazione, Informazione e Formazione (National Contact Office del Network) in collaborazione con il Dipartimento di Igiene dell'Università di Perugia, vuole, con questa iniziativa, contribuire a proporre una nuova cultura aziendale volta sempre più ad una effettiva realizzazione della Promozione della Salute nel Luogo di Lavoro.

Ing. Sergio Perticaroli

Dipartimento Documentazione Informazione e Formazione

Premessa

Il Network Europeo per la Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro (ENWHP) è stato fondato nel 1996. Ne fanno parte organizzazioni appartenenti ai quindici Stati Membri dell'Unione e tre paesi che compongono l'Area Economica Europea – vale a dire Norvegia, Liechtenstein e Islanda.

Le attività del Network si basano sul Programma d'Azione Comunitario per la promozione della salute, per l'informazione e la formazione. Il Network è sponsorizzato dalla Commissione Europea (DG V); ne fanno parte organizzazioni nazionali impegnate nei settori della salute e sicurezza sul lavoro e nella sanità pubblica.

Alla fine del 1997, con l'adozione della Dichiarazione di Lussemburgo relativa alla Promozione della Salute nel luogo di lavoro nell'Unione Europea, i membri del Network hanno raggiunto un accordo sulla definizione di promozione della salute sul lavoro.

“La Promozione della Salute nel Luogo di lavoro (WHP) è la combinazione degli sforzi congiunti realizzati da datori di lavoro, lavoratori e società per migliorare la salute e il benessere delle persone nei luoghi di lavoro.

Tale obiettivo si può centrare:

- ✓ *migliorando l'organizzazione del lavoro e l'ambiente di lavoro;*
- ✓ *promovendo la partecipazione attiva;*
- ✓ *incoraggiando la crescita individuale”.*

Prendendo le mosse da ciò, il Network Europeo si è dato l'obiettivo di raccogliere, nei paesi coinvolti, modelli di buona pratica in materia di promozione della salute sul lavoro, allo scopo di metterli a disposizione degli utenti e di altri esperti interessati. Gli esempi non solo hanno lo scopo di incoraggiare l'adozione di nuove misure volte a promuovere la salute, ma servono anche quale punto di riferimento per le attività già in essere in questo campo.

Il passo successivo è stato di elaborare un metodo grazie al quale le organizzazioni potessero facilmente auto-valutare la qualità della propria politica della salute nel luogo di lavoro. Questa procedura doveva basarsi sia sulle linee guida delineate nella Dichiarazione di Lussemburgo che sui principi di gestione della qualità (Quality Management).

Questa versione del questionario è il risultato di un intenso lavoro di consultazione e coordinazione. Il questionario non solo è il prodotto del know-how degli esperti membri del Network, ma riflette anche l'esperienza degli esperti di QM chiamati a dare la loro consulenza.

Introduzione

Il questionario contenuto in questo opuscolo è stato elaborato per fornire alle organizzazioni¹ uno strumento utile che servisse loro a registrare la qualità delle misure attuate per la promozione della salute nel luogo di lavoro e a sottoporre queste ultime a miglioramento continuo. L'uso del questionario

- consente un'auto – valutazione sistematica delle azioni per la promozione della salute nel luogo di lavoro
- mette in luce punti di forza nonché settori che necessitano di interventi
- aiuta ad individuare il livello di qualità raggiunto dalle misure aziendali
- aiuta a fissare le priorità in vista di progetti futuri
- consente il confronto con la performance di altre realtà aziendali.

Il questionario 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.

I criteri di qualità sui quali il questionario si basa non vogliono fissare degli standard in materia; si tratta piuttosto di elementi che vanno ad individuare un quadro di riferimento

generale. Ciò significa che gli attori che si muovono all'interno di questa cornice sono liberi di fissare obiettivi e traguardi molto diversi tra loro.

Il questionario può essere utilizzato nella pratica per realizzare

- una valutazione individuale (allo scopo si consiglia di rispondere brevemente ad ogni singola domanda prima di procedere alla valutazione finale)
- la valutazione individuale parallela ad opera di un numero di esperti, seguita da dibattito
- la simultanea valutazione di gruppo (il gruppo può essere omogeneo o interdisciplinare)
- una combinazione di valutazione interna ed esterna.

Il questionario 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 (vedi la figura 1). Le domande relative ai corrispondenti criteri di qualità sono state elaborate per ogni settore (ad esempio "Risorse Umane e Organizzazione del Lavoro").

¹Per chiarezza, precisiamo che il termine azienda indica in questa sede tutti i luoghi di lavoro, le società e le aziende, che operano sia nel settore pubblico sia in quello privato, in ambito produttivo o nel campo dei servizi.

	Risorse Umane e Organizzazione del Lavoro		
WHP e politica aziendale	Pianificazione della WHP	Attuazione della WHP	Risultati della promozione della salute sul posto di lavoro
	Responsabilità verso i lavoratori		
	Strumenti*		Risultati*

*Gli strumenti includono tutte le procedure e strutture di cui necessita un'azienda che voglia attuare una politica di promozione della salute al fine di ottenere i relativi risultati.

Il questionario 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 del questionario, 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'azienda che utilizza il questionario sono rispettati dall'azienda 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'azienda sceglie le misure volte a promuovere la salute basandosi su fatti e cifre aziendali (ad esempio, relazioni sanitarie, statistiche sull'assenteismo, studi sul personale); queste sono accessibili a tutti coloro coinvolti nell'azienda.
- La buona comunicazione interpersonale e il lavoro in team sono fondamentali all'interno di organizzazioni interessate alla promozione della salute.

Come usare il questionario

Se il questionario viene sottoposto a più dipendenti di una stessa azienda, prima di procedere ad una valutazione congiunta, si raccomanda che ogni persona singolarmente conduca una propria verifica. Le valutazioni finali di ogni settore vengono poi inserite nei relativi moduli .

CATEGORIA	SPIEGAZIONE	
A OBIETTIVO CENTRATO	▪ Raggiungimento pieno di un buon risultato ▪ Modello da prendere ad esempio	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 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. Una volta inseriti questi risultati nel modulo riportato all'ultima pagina, si ottiene anche un profilo dell'azienda.
B NOTEVOLE PROGRESSO	▪ Riferimenti di corretta attuazione ▪ Alcuni punti deboli dovuti a progetti non implementati in tutta l'azienda o non completamente perseguiti	
C AVANZAMENTO	▪ alcuni segni di sviluppo ▪ esame occasionale dei miglioramenti realizzati ▪ attuazione o risultati positivi in alcuni settori	
D ATTIVITÀ NON ANCORA INIZIATE	▪ nessuna attività perseguita ▪ ci sono buone idee ma prevale la teoria sulla pratica	

Schede di valutazione

1 Promozione della Salute nel Luogo di Lavoro e Politica Aziendale

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 aziendale, in forma scritta, sulla WHP, a cui fa riferimento il team dirigenziale per l'attività lavorativa quotidiana?	A ☐	B ☐	C ☐	D ☐
b	Le misure di WHP sono integrate nelle strutture e nei processi esistenti all'interno dell'azienda?	A ☐	B ☐	C ☐	D ☐
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 ☐
d	Il team dirigenziale/management aziendale controlla regolarmente il progresso della WHP?	A ☐	B ☐	C ☐	D ☐
e	Si tiene conto della WHP nella qualificazione e riqualificazione del personale (soprattutto del team dirigenziale)?	A ☐	B ☐	C ☐	D ☐
f	Tutto il personale può accedere alle strutture utili alla salute (ad esempio, sale pausa e riposo, mensa, impianti sportivi)?	A ☐	B ☐	C ☐	D ☐

- 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
☐ |
| 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'azienda? | A
☐ | B
☐ | C
☐ | D
☐ |
| 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
☐ |
| d | Tutto il personale viene coinvolto nelle attività significative per la salute sul lavoro? | A
☐ | B
☐ | C
☐ | D
☐ |
| e | I superiori sostengono il personale e fanno in modo di creare una buona atmosfera lavorativa? | A
☐ | B
☐ | C
☐ | D
☐ |
| f | L'azienda intraprende iniziative volte al reinserimento del personale (soprattutto personale disabile) che rientra in azienda dopo una lunga assenza per malattia? | A
☐ | B
☐ | C
☐ | D
☐ |
| g | L'azienda si adopera per favorire una maggiore compatibilità tra la vita lavorativa e quella familiare? | A
☐ | B
☐ | C
☐ | D
☐ |

- 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'azienda? | <table border="1"><tr><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td></tr><tr><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr></table> | A | B | C | D | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| A | B | C | D | | | | | | | |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | | | | | | | |
| 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 aziendali (in particolar modo del personale)? | <table border="1"><tr><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td></tr><tr><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr></table> | A | B | C | D | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| A | B | C | D | | | | | | | |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | | | | | | | |
| c | La forza lavoro tutta viene informata sui progetti per la promozione della salute sul lavoro mediante buone pubbliche relazioni interne? | <table border="1"><tr><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td></tr><tr><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr></table> | A | B | C | D | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| A | B | C | D | | | | | | | |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | | | | | | | |

- 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'azienda è responsabile verso la società. Ciò riguarda l'azienda sia a livello locale, che regionale, nazionale e internazionale, relativamente al sostegno dato alle iniziative di promozione della salute.

a	L'azienda ha intrapreso azioni specifiche per evitare procedure nocive per le persone e l'ambiente?	A ☐	B ☐	C ☐	D ☐
b	L'azienda sostiene attivamente iniziative per la salute, sociali e culturali ?	A ☐	B ☐	C ☐	D ☐

- 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'azienda, 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 | | | | |
| | | <table border="1" style="display: inline-table; margin: 0 10px;"><tr><td style="height: 30px; width: 40px;"></td></tr></table> <table border="1" style="display: inline-table; margin: 0 10px;"><tr><td style="height: 30px; width: 40px;"></td></tr></table> <table border="1" style="display: inline-table; margin: 0 10px;"><tr><td style="height: 30px; width: 40px;"></td></tr></table> <table border="1" style="display: inline-table; margin: 0 10px;"><tr><td style="height: 30px; width: 40px;"></td></tr></table> | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| 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 | | | | |
| | | <table border="1" style="display: inline-table; margin: 0 10px;"><tr><td style="height: 30px; width: 40px;"></td></tr></table> <table border="1" style="display: inline-table; margin: 0 10px;"><tr><td style="height: 30px; width: 40px;"></td></tr></table> <table border="1" style="display: inline-table; margin: 0 10px;"><tr><td style="height: 30px; width: 40px;"></td></tr></table> <table border="1" style="display: inline-table; margin: 0 10px;"><tr><td style="height: 30px; width: 40px;"></td></tr></table> | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| c | Per tutte le misure di promozione della salute vengono fissati gruppi target e obiettivi misurabili? | A B C D | | | | |
| | | <table border="1" style="display: inline-table; margin: 0 10px;"><tr><td style="height: 30px; width: 40px;"></td></tr></table> <table border="1" style="display: inline-table; margin: 0 10px;"><tr><td style="height: 30px; width: 40px;"></td></tr></table> <table border="1" style="display: inline-table; margin: 0 10px;"><tr><td style="height: 30px; width: 40px;"></td></tr></table> <table border="1" style="display: inline-table; margin: 0 10px;"><tr><td style="height: 30px; width: 40px;"></td></tr></table> | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| d | Vengono attuate misure finalizzate ad una organizzazione del lavoro che promuova la salute e favorisca comportamenti sani? | A B C D | | | | |
| | | <table border="1" style="display: inline-table; margin: 0 10px;"><tr><td style="height: 30px; width: 40px;"></td></tr></table> <table border="1" style="display: inline-table; margin: 0 10px;"><tr><td style="height: 30px; width: 40px;"></td></tr></table> <table border="1" style="display: inline-table; margin: 0 10px;"><tr><td style="height: 30px; width: 40px;"></td></tr></table> <table border="1" style="display: inline-table; margin: 0 10px;"><tr><td style="height: 30px; width: 40px;"></td></tr></table> | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| e | Tutte le misure vengono sistematicamente sottoposte a valutazione e migliorate continuamente? | A B C D | | | | |
| | | <table border="1" style="display: inline-table; margin: 0 10px;"><tr><td style="height: 30px; width: 40px;"></td></tr></table> <table border="1" style="display: inline-table; margin: 0 10px;"><tr><td style="height: 30px; width: 40px;"></td></tr></table> <table border="1" style="display: inline-table; margin: 0 10px;"><tr><td style="height: 30px; width: 40px;"></td></tr></table> <table border="1" style="display: inline-table; margin: 0 10px;"><tr><td style="height: 30px; width: 40px;"></td></tr></table> | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

- 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? | <table border="0"><tr><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td></tr><tr><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr></table> | A | B | C | D | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 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? | <table border="0"><tr><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td></tr><tr><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr></table> | A | B | C | D | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 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? | <table border="0"><tr><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td></tr><tr><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr></table> | A | B | C | D | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 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? | <table border="0"><tr><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td></tr><tr><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr></table> | A | B | C | D | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| A | B | C | D | | | | | | | |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | | | | | | | |

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

Valutazione

1 WHP e politica aziendale

	A	B	C	D
N. di punti (a)				
Fattore (b)	100	67	33	0
Valore (a x b)				
				Tot.
(Totale : 6)	% successo			

2 Risorse Umane e Organizzazione del Lavoro

	A	B	C	D
N. di punti (a)				
Fattore (b)	100	67	33	0
Valore (a x b)				
				Tot.
(Totale : 7)	% successo			

3 Pianificazione della WHP

	A	B	C	D
N. di punti (a)				
Fattore (b)	100	67	33	0
Valore (a x b)				
				Tot.
(Totale : 3)	% successo			

4 Responsabilità verso la società

	A	B	C	D
N. di punti (a)				
Fattore (b)	100	67	33	0
Valore (a x b)				
				Tot.
(Totale : 2)	% successo			

5 Attuazione della WHP

	A	B	C	D
N. di punti (a)				
Fattore (b)	100	67	33	0
Valore (a x b)				
+ + + = Tot.				
(Totale : 5)	% successo			

6 Risultati

	A	B	C	D
N. di punti (a)				
Fattore (b)	100	67	33	0
Valore (a x b)				
				Tot.
(Totale : 4)				

Profilo dell'azienda

	A	B	C	D	% di successo
1 WHP e politica aziendale					
2 Risorse Umane e Organizzazione del Lavoro					
3 Pianificazione della WHP					
4 Responsabilità verso la società					
5 Attuazione della WHP					
6 Risultati					
Totale punti (a)					
Fattore (b)	100	67	33	0	
Valore (a x b)		+		+	
			+		=
					Totale
Totale : 27 =		%	Successo dell'azienda		

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 il questionario 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'azienda inserendo i dati nella griglia riportata in questa pagina.

*Il Network Europeo per la Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro (ENWHP) riceve il sostegno finanziario della Commissione Europea.
Né la Commissione Europea né persone che agiscono a suo nome possono essere ritenute responsabili per l'uso di tali informazioni.*