

Indicare l'attività svolta nel compartimento per il quale si compila il questionario (es.: nel caso di azienda svolgente l'attività di riparazione di carrozzeria di autoveicoli indicare come attività del comparto 'verniciatura carrozzeria' oppure 'montaggio carrozzeria'), va compilato un questionario per ogni compartimento in cui ci sono dipendenti con le stesse mansioni (es.: se nel comparto verniciatura ci sono 3 dipendenti va compilato un questionario, se nel comparto montaggio ci sono altri 2 dipendenti va compilato un altro questionario, stesso discorso vale per le aziende di abbigliamento: un questionario per il comparto delle commesse, un questionario per il comparto dei magazzinieri, etc.)

Indicare la via ed il numero civico di dov'è ubicato il compartimento (nel caso di azienda con unica sede ossia "sede legale=sede operativa" indicare la sede operativa)

Indicare il comune, la provincia ed il Cap di dov'è ubicato il compartimento (nel caso di azienda con unica sede ossia "sede legale=sede operativa" indicare la sede operativa)

Indicare il numero di lavoratori impiegati nel 'comparto'

Per la corretta compilazione del questionario fare riferimento alle istruzioni presenti a partire da pagina 7

A - AREA INDICATORI AZIENDALI RELATIVI AL TRIENNIO 2007 - 2009

- | | | | | |
|---|-------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| 1) Gli infortuni sono: | <input type="radio"/> nessuno | <input type="radio"/> diminuiti | <input type="radio"/> inalterati | <input type="radio"/> aumentati |
| 2) Le assenze ingiustificate al lavoro sono: | <input type="radio"/> nessuno | <input type="radio"/> diminuiti | <input type="radio"/> inalterati | <input type="radio"/> aumentati |
| 3) Assenze per malattia: | <input type="radio"/> nessuno | <input type="radio"/> diminuiti | <input type="radio"/> inalterati | <input type="radio"/> aumentati |
| 4) Ferie non godute: | <input type="radio"/> nessuno | <input type="radio"/> diminuiti | <input type="radio"/> inalterati | <input type="radio"/> aumentati |
| 5) Rotazione del personale non programmata: | <input type="radio"/> nessuno | <input type="radio"/> diminuiti | <input type="radio"/> inalterati | <input type="radio"/> aumentati |
| 6) Cessazione del rapporto di lavoro/turnover: | <input type="radio"/> nessuno | <input type="radio"/> diminuiti | <input type="radio"/> inalterati | <input type="radio"/> aumentati |
| 7) Sanzioni disciplinari/proc. disciplinari applicati: | <input type="radio"/> nessuno | <input type="radio"/> diminuiti | <input type="radio"/> inalterati | <input type="radio"/> aumentati |
| 8) Richiesta visite mediche straordinarie al Medico Competente: | <input type="radio"/> nessuno | <input type="radio"/> diminuiti | <input type="radio"/> inalterati | <input type="radio"/> aumentati |
| 9) Segnalazioni scritte al Medico Competente per stress-lavoro: | <input type="radio"/> no | <input type="radio"/> si | | |
| 10) Istanze giudiziarie per licenziamento/demansion.: | <input type="radio"/> no | <input type="radio"/> si | | |
| 11) Istanze giudiziarie per molestie sessuali/morali: | <input type="radio"/> no | <input type="radio"/> si | | |

B - AREA CONTESTO DEL LAVORO (parte I)

FUNZIONE CULTURA ORGANIZZATIVA

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1) E' presente un organigramma aziendale | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 2) Sono presenti procedure aziendali | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 3) Le procedure aziendali sono diffuse ai lavoratori | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 4) Vi sono obiettivi aziendali | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 5) Gli obiettivi aziendali sono diffusi ai lavoratori | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 6) Vi è un sistema di comunicazione aziendale | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 7) Vi sono riunioni tra dirigenti e lavoratori | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 8) Vi è un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 9) Vi sono momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1) I lavoratori conoscono la gerarchia aziendale | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 2) I ruoli sono chiaramente definiti | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 3) Vi è un sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 4) Accade frequentemente che i dirigenti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |

B - AREA CONTESTO DEL LAVORO (parte II)

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1) E' presente un piano di sviluppo professionale di tutti i lavoratori | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 2) E' previsto un piano di sviluppo per i dirigenti | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 3) Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 4) Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 5) Vi sono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 6) Esistono sistemi premianti per la corretta gestione del personale da parte di dirigenti/capi | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |

AUTONOMIA DECISIONALE

- | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 1) Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 2) Il lavoro dipende da compiti svolti in precedenza da altri | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 3) I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 4) I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 5) Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1) Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte del lavoratore | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 2) Momenti di aggregazione con tutto il personale | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 3) Sono previsti rigidi protocolli di supervisione del lavoro svolto | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |

B - AREA CONTESTO DEL LAVORO (parte III)

INTERFACCIA CASA-LAVORO

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1) Possibilità di effettuare pausa pranzo in posto adeguato–mensa aziendale | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 2) Possibilità di orario flessibile | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 3) Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |

C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO (parte I)

AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE DI LAVORO

- | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 1) Esposizione al rumore superiore a 85 db | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 2) Inadeguato comfort acustico | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 3) Rischio chimico | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 4) Microclima adeguato | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 5) Adeguata illuminazione | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 6) Inadeguata movimentazione manuale di carichi | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 7) Disponibilità dispositivi di protezione individuale | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 8) Lavoro a rischio di aggressione fisica | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 9) Cartellonistica chiara ed immediata | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 10) Esposizione a vibrazioni superiore ai valori limite d'azione | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 11) Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |

C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO (parte II)

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

- | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 1) Il lavoro subisce frequenti interruzioni non programmate | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 2) La mansione del lavoratore è chiaramente definita | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 3) E' presente un lavoro caratterizzato da monotonia | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 4) Lo svolgimento della mansione richiede lo svolgimento di più compiti contemporaneamente | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 5) Definizione dei compiti | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |

CARICO DI LAVORO-RITMO DI LAVORO

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1) I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione di carichi di lavoro | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 2) Ci sono variazioni imprevedibili di carico di lavoro | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 3) Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 4) E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 5) Il ritmo di lavoro per l'esecuzione di un compito è prefissato | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 6) Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 7) Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 8) I lavoratori devono prendere decisioni rapide | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |

C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO (parte III)

ORARIO DI LAVORO

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1) E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 2) Viene abitualmente svolto lavoro straordinario | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 3) E' presente orario di lavoro rigido | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 4) La programmazione dell'orario varia frequentemente | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 5) Le pause di lavoro non sono chiaramente definite | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 6) E' presente lavoro a turni | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 7) E' sempre presente lavoro a turni notturni | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |
| 8) E' presente il turno notturno fisso o a rotazione | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO |

Note:

Istruzioni di compilazione

- **Spiegazione domande relative all'area A (indicatori aziendali relativi al triennio 2007-2009)**
 - 1) Per la compilazione della sezione si faccia riferimento alla tendenza nel triennio 2007 – 2009, in base ai giorni di effettiva assenza. Per il conteggio è possibile applicare la seguente formula: ore non lavorate causa infortunio diviso ore di lavoro potenziale da contratto.
 - 2) Per la compilazione della sezione si faccia riferimento alla tendenza nel triennio 2007 – 2009, in base ai giorni di effettiva assenza. Per il conteggio è possibile applicare la seguente formula: ore non lavorate causa assenza ingiustificata diviso ore di lavoro potenziale da contratto.
 - 3) **Attenzione:** tra le assenze per malattia NON rientrano la maternità, l'allattamento e il congedo matrimoniale. Per il conteggio è possibile applicare la seguente formula: ore (oppure giorni) non lavorati causa malattia diviso ore (oppure giorni) totali lavorati.
 - 4) Per la compilazione della sezione si faccia riferimento alla tendenza nel triennio 2007- 2009, in base ai giorni di ferie effettivamente maturati e non goduti trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione.
 - 5) Per la compilazione del rigo si consideri sia il numero di sostituzioni improvvise (i cambi mansione causa disorganizzazione nel lavoro) sia il numero di spostamenti di mansione richiesti dai dipendenti (percentuale degli spostamenti sul numero totale dei dipendenti).
 - 6) Per la compilazione del rigo si consideri la percentuale di nuovo personale sul personale totale. Si intende il ciclo di rinnovo o la sostituzione del personale, cioè la misura del tasso in cui una data impresa incrementa o perde il proprio personale.
 - 7) Per la compilazione del rigo si consideri il numero di sanzioni applicate in seguito a conflitti o a contenziosi interpersonali (se il regolamento aziendale lo prevede).
 - 8) Per la compilazione del rigo si considerino le richieste delle visite mediche straordinarie in percentuale rispetto al numero di lavoratori.
 - 9) La domanda non necessita di spiegazione.
 - 10) La domanda non necessita di spiegazione.
 - 11) La presente sezione non influisce sul computo del punteggio totale, in caso di risposta affermativa nella relazione finale verrà riportato il vincolo all'**Approfondimento Soggettivo** dello stress lavoro – correlato.

- **Spiegazione domande relative all'area B parte I (contesto del lavoro)**

Funzione cultura organizzativa

- 1) La domanda non necessita di spiegazione.
- 2) La domanda non necessita di spiegazione.
- 3) La domanda non necessita di spiegazione.
- 4) La domanda non necessita di spiegazione.
- 5) La domanda non necessita di spiegazione.
- 6) La domanda non necessita di spiegazione.
- 7) Per dare risposta affermativa al quesito deve aver luogo almeno una riunione all'anno oppure in occasione di cambiamenti di procedure e obiettivi.
- 8) La domanda non necessita di spiegazione.
- 9) La domanda non necessita di spiegazione.

Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

- 1) La domanda non necessita di spiegazione.
- 2) La domanda non necessita di spiegazione.
- 3) La domanda non necessita di spiegazione.
- 4) La domanda non necessita di spiegazione.

- **Spiegazione domande relative all'area B parte II**

Evoluzione della carriera

- 1) La domanda non necessita di spiegazione.
- 2) La domanda non necessita di spiegazione.
- 3) La domanda non necessita di spiegazione.
- 4) La domanda non necessita di spiegazione.
- 5) I sistemi premianti possono riguardare l'utilizzo dei dispositivi di protezione, il calo del numero degli infortuni, gli adeguamenti alla normativa, etc.
- 6) La domanda non necessita di spiegazione.

Autonomia decisionale

- 1) La domanda non necessita di spiegazione.
- 2) Si faccia riferimento alla possibilità da parte dei lavoratori di gestire autonomamente i propri compiti e di non dipendere da ritmi altrui.
- 3) La domanda non necessita di spiegazione.
- 4) La domanda non necessita di spiegazione.
- 5) La domanda non necessita di spiegazione.

Rapporti interpersonali sul lavoro

- 1) La domanda non necessita di spiegazione.
- 2) La domanda non necessita di spiegazione.
- 3) La domanda non necessita di spiegazione.

- **Spiegazione domande relative all'area B parte III**

Interfaccia casa-lavoro

- 1) La domanda non necessita di spiegazione.
- 2) La domanda non necessita di spiegazione.
- 3) La domanda non necessita di spiegazione.

- **Spiegazione domande relative all'area C parte I (contenuto del lavoro)**

Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro

- 1) La domanda non necessita di spiegazione.
- 2) Per la compilazione della sezione si faccia riferimento alla presenza di rumori fastidiosi continui, anche se inferiori ai valori limite.
- 3) La domanda non necessita di spiegazione.
- 4) La domanda non necessita di spiegazione.
- 5) La domanda non necessita di spiegazione.
- 6) La domanda non necessita di spiegazione.
- 7) Qualora i dispositivi di protezione individuale non fossero previsti dare risposta affermativa.
- 8) La domanda non necessita di spiegazione.
- 9) Per la compilazione della sezione si faccia riferimento alla presenza della cartellonistica di sicurezza e a quella relativa alle procedure aziendali.
- 10) La domanda non necessita di spiegazione.
- 11) Per la compilazione della sezione si faccia riferimento alla presenza della marchiatura CE sui macchinari, alla sostituzione periodica delle attrezzature, etc.

- **Spiegazione domande relative all'area C parte II**

Pianificazione dei compiti

- 1) La domanda non necessita di spiegazione.
- 2) La domanda non necessita di spiegazione.
- 3) La domanda non necessita di spiegazione.
- 4) La domanda non necessita di spiegazione.
- 5) La domanda non necessita di spiegazione.

Carico di lavoro-ritmo di lavoro

- 1) La domanda non necessita di spiegazione.
- 2) La domanda non necessita di spiegazione.
- 3) La domanda non necessita di spiegazione.
- 4) La domanda non necessita di spiegazione.
- 5) La domanda non necessita di spiegazione.
- 6) La domanda non necessita di spiegazione.
- 7) La domanda non necessita di spiegazione.
- 8) La domanda non necessita di spiegazione.

- **Spiegazione domande relative all'area C parte III**

Orario di lavoro

1. **La domanda non necessita di spiegazione.**
2. **La domanda non necessita di spiegazione.**
3. **La domanda non necessita di spiegazione.**
4. **La domanda non necessita di spiegazione.**
5. **La domanda non necessita di spiegazione.**
6. **La domanda non necessita di spiegazione.**
7. **La domanda non necessita di spiegazione.**
8. **La domanda non necessita di spiegazione.**

Note: Campo note a disposizione dell'operatore, utile a segnalare eventuali particolarità. Le note verranno poi riportate all'interno del documento.

© Studio Marella