



STRESS LAVORO-CORRELATO

*VALUTAZIONE PRELIMINARE
E
VALUTAZIONE APPROFONDITA*

febbraio 2022

Indice commentato del report

L'obbligo di valutare il rischio di *stress* correlato all'ambiente di lavoro è esplicitamente previsto dalla legge (art. 28, comma 1 del D.lgs. 81/2008) [slide 2].

Per la misurazione del suddetto rischio è stata utilizzata la procedura messa a punto dall'ISPESL/INAIL, nella sua forma più ampia (valutazione preliminare e valutazione approfondita) e con il massimo coinvolgimento dei lavoratori [slide 4-7].

La valutazione preliminare è consistita nella compilazione di apposite «liste di controllo» da parte di un gruppo di valutazione – uno per ciascuna delle due sedi dell'Istituto [slide 30] – e dei lavoratori; i dati necessari per la compilazione delle varie liste sono stati raccolti tramite un questionario compilato dai dipendenti e, per le rispettive parti di competenza, sono stati forniti dagli uffici della Divisione Amministrazione [slide 87] ovvero, sono stati tratti dal DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) [slide 33-40]; la valutazione approfondita è consistita nella compilazione, su base volontaria, di un questionario da parte dei lavoratori [slide 42-62].

Gli esiti della valutazione preliminare, riportati nelle [slide 9-11], evidenziano un rischio di *stress* lavoro-correlato di livello «non rilevante» per la sede di Roma e «medio» per la sede di Milano; in situazioni di rischio «non rilevante» l'INAIL prevede che il datore di lavoro debba esclusivamente programmare un sistema di monitoraggio del rischio, in situazioni di rischio «medio» l'INAIL prevede che il datore di lavoro debba procedere con la valutazione approfondita per identificare, in maniera più specifica e con il contributo esclusivo dei lavoratori, l'area o le aree di disagio.

In generale, la valutazione approfondita, è consigliata negli ambienti di lavoro particolarmente complessi. In Consob si è deciso di procedere in tal senso e, dunque, si è proceduto alla valutazione approfondita anche per la sede di Roma.

La valutazione approfondita è stata svolta mediante la compilazione di un questionario a cura dei lavoratori. Ciascun quesito del questionario fa riferimento a una specifica dimensione lavorativa nell'ambito della quale possono annidarsi fattori potenzialmente responsabili di *stress* lavorativo; complessivamente, le dimensioni indagate sono state sette (*domanda, controllo, supporto del management, supporto tra colleghi, relazioni, ruolo, cambiamento*) [cfr. *slide 17* per una breve descrizione delle stesse].

I dati dei **337 questionari** compilati dai dipendenti sono stati elaborati per ciascuno dei ventisei «gruppi omogenei» predeterminati, cui è stato aggiunto il dato complessivo della Consob [cfr. *slide 15*] e inseriti nell'apposita piattaforma dell'INAIL la quale ha restituito dei punteggi numerici ognuno dei quali in uno dei seguenti colori: **rosso, giallo, azzurro, verde**.

Il colore di ciascun punteggio deriva dal raffronto del punteggio stesso con i valori del database italiano, ad oggi costituito dai dati di 6.300 aziende circa, prendendo in esame i percentili 20°, 50° e 80° [*slide 18*].

Gli esiti della valutazione approfondita sono riportati in forma analitica nelle [*slide 42-62*] ed in forma sintetica nelle [*slide 20-22*]; in entrambe le sedi è stata rilevata la presenza di fattori stressogeni che possono creare disagio psico-fisico nei lavoratori.

* * *

In fase di pianificazione del percorso di valutazione dello stress lavorativo aziendale, è stato, come detto, ritenuto di seguire un percorso virtuoso ed effettuare in ogni caso la valutazione approfondita (questionari HSE e *focus group*). Questa decisione testimonia attenzione alle persone e volontà di raccogliere – durante il percorso valutativo - il punto di vista diretto di chi svolge concretamente le attività lavorative.

Come si vedrà più in dettaglio nelle *slide* successive, osservando globalmente la sede di **Roma** e **Milano** [*slide 20-22*] ci sono delle dimensioni in cui appare una situazione prevalentemente ottima (**codice cromatico verde**) e/o buona (**codice cromatico azzurro**) che va mantenuta. Nello specifico le dimensioni positive sono: **Controllo, Relazioni, Supporto fra colleghi e Supporto del management**. Restando sempre sulla macro-suddivisione di Roma e Milano le dimensioni più critiche riguardano invece la **Domanda (solo Roma)**, il **Ruolo** e il **Cambiamento**, in cui c'è una significativa presenza di dimensioni con **codice cromatico giallo** o con **codice cromatico rosso** quindi con necessità di interventi correttivi nel breve-medio periodo.



Esaminando i dati relativi ai singoli Gruppi Omogenei emerge la necessità di intervenire sulla dimensione **Cambiamento** in modo trasversale su tutti i gruppi, seguita dalle dimensioni **Domanda e Ruolo**, che vanno monitorate sulla base delle evidenze specifiche di ciascun gruppo omogeneo.

Dei *focus group* che si prevede di realizzare si presenta un dettaglio degli approfondimenti auspicati per ogni Gruppo Omogeneo interessato [slide 28-29].

Avendo già condotto la fase di valutazione soggettiva quantitativa tramite questionario HSE, sarà possibile attraverso i *focus group* **interpretare e discutere** con i lavoratori/trici quanto emerso dai questionari. In tal modo, per ciascun Gruppo Omogeneo si potrà ricostruire una dettagliata fotografia della situazione attuale rispetto all'esposizione allo stress lavorativo.

Oltre a «qualificare» i dati emersi dai questionari HSE, i *focus group* serviranno anche per raccogliere dai partecipanti suggerimenti di interventi migliorativi attuabili nell'immediato o auspicabili nel medio e lungo periodo.

Il Gruppo di Valutazione per la sede di Roma

Il Gruppo di Valutazione per la sede di Milano



PERCHE' LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

➤ Accordo europeo dell'8 ottobre 2004

*L'identificazione dell'esistenza di un problema di stress da lavoro può richiedere l'analisi di elementi quali l'organizzazione del lavoro e dei suoi processi (accordi sul tempo di lavoro, grado di autonomia, incontro tra capacità dei lavoratori e requisiti del lavoro, carico di lavoro, eccetera), le condizioni lavorative ed ambientali (esposizione a comportamenti offensivi, rumore, calore, sostanze pericolose, eccetera), la comunicazione (incertezza sulle aspettative del lavoro, prospettive occupazionali, cambiamenti futuri, ecc.) e fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di inadeguatezza, percezione di mancanza di sostegno, ecc.). Se viene identificato un problema di stress da lavoro, bisogna agire per prevenirlo, ridurlo o eliminarlo. **La responsabilità di definire misure appropriate spetta all'imprenditore. Tali misure debbono essere portate avanti con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.***

➤ Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81

«...tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004». (art. 28, comma 1)

➤ Indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro del 17 novembre 2010

Metodologia utilizzata

METODOLOGIA - 1

La valutazione è stata svolta in due fasi:

fase preliminare, condotta prevalentemente da un gruppo di valutazione;

fase approfondita, effettuata mediante la rilevazione della percezione di *stress* da parte dei dipendenti

METODOLOGIA - 2

La valutazione preliminare è consistita, con l'ausilio di liste di controllo predisposte dall'INAIL, nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, appartenenti a tre distinte famiglie:

Eventi sentinella quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; *turnover*; procedimenti, sanzioni e segnalazioni del medico competente; specifiche lamentele formalizzate da parte dei lavoratori, contenzioso.

Fattori di contenuto del lavoro quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.

Fattori di contesto quali ad esempio: ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione interna; incertezza in ordine alle prestazioni richieste.

Gli indicatori rilevati [slides 9-16] sono stati riversati nella piattaforma informatica predisposta dall'INAIL, ottenendo l'elaborazione degli stessi e la valutazione «preliminare» del rischio di *stress lavoro-correlato* [cfr. slides 17/19]

METODOLOGIA - 3

La **valutazione approfondita** è consistita nella **rilevazione della percezione soggettiva** dei lavoratori, attraverso la compilazione, **su base volontaria**, di un **questionario**.

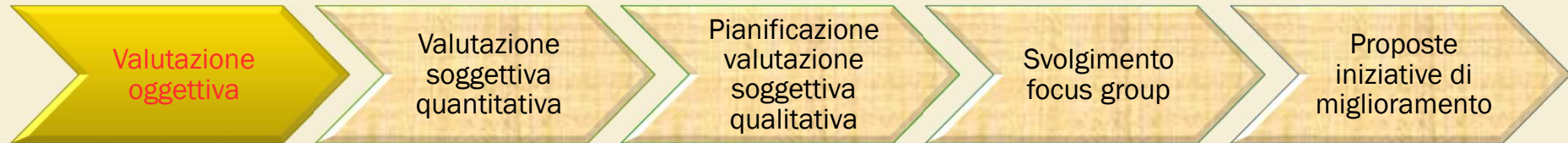
Tale fase è stata impostata in modo da poter riferire i risultati dei questionari a singoli gruppi omogenei di lavoratori.

I dati dei questionari [slides 39-59] sono stati riversati nella piattaforma informatica predisposta dall'INAIL, ottenendo, per ciascuno dei gruppi omogenei prescelti dal Gruppo di Valutazione [cfr. slide 23], la valutazione «approfondita» della percezione del rischio di stress lavoro-correlato [slides 28-30]

PERCORSO COMPLESSIVO DEL PROGETTO STRESS L.C.



Valutazione Preliminare



RISULTATI VALUTAZIONE PRELIMINARE - 1

Eventi sentinella

	totale punteggio		non rilevante	medio	alto
	RM	MI			
Indicatori aziendali	12	12	0 - 10	11 - 20	21 - 40
Totale punteggio Area	6	6	0	6	16

Area Contenuto del lavoro

dimensioni	punteggi dimensioni		non rilevante	medio	alto
	RM	MI			
Ambiente ed attrezzature di lavoro	0	0	0 - 22	23 - 45	46 - 100
Pianificazione dei compiti	17	17	0 - 49	50 - 82	83 - 100
Carico di lavoro - Ritmo di lavoro	33	44	0 - 32	33 - 55	56 - 100
Orario di lavoro	25	25	0 - 37	38 - 74	75 - 100
Totale punteggio Area	19	22	0 - 23	24 - 43	44 - 100

RISULTATI VALUTAZIONE PRELIMINARE - 2

Contesto del lavoro

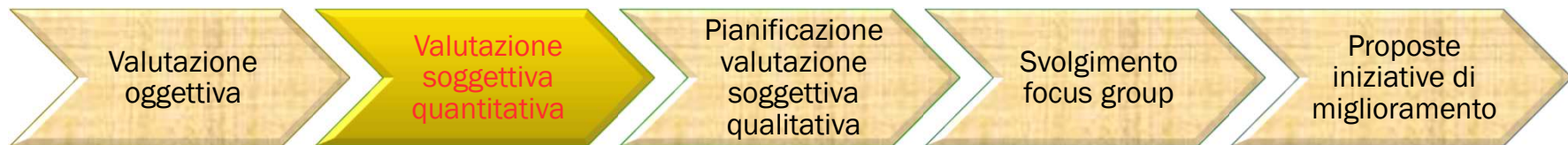
dimensioni	punteggi dimensioni		non rilevante	medio	alto
	RM	MI			
Funzione e cultura organizzativa	36	36	0 - 44	45 - 72	73 - 100
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	25	25	0 - 49	50 - 74	75 - 100
Evoluzione della carriera	33	33	0 - 66	67 - 99	100
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	40	40	0 - 59	60 - 79	80 - 100
Rapporti interpersonali sul lavoro	33	33	0 - 66	67 - 99	100
Interfaccia casa/lavoro - Conciliazione vita/lavoro	0	0	-	-	-
Totale punteggio Area	33	33	0 - 37	38 - 53	54 - 100

RISULTATI VALUTAZIONE PRELIMINARE - 3

area	totale punteggio per Area	
	Roma	Milano
Eventi sentinella	6	6
Contenuto del lavoro	19	22
Contesto del lavoro	33	33
Totale punteggio rischio	58	61

sede	da	a	livello di rischio	note
Roma	0	58	Non rilevante	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato identifichi un «rischio non rilevante», tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un «piano di monitoraggio», ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella.
Milano	59	90	Medio	L'analisi degli indicatori evidenzia, rispetto alla sede di Roma, un valore più alto dell'indicatore »Carico di lavoro – Ritmo di lavoro« che può determinare la presenza di stress lavoro-correlato. Qualora la valutazione approfondita del fattore «DOMANDA» evidenzi la medesima criticità, dovranno essere adottate nel medio periodo azioni correttive (interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi).

Valutazione Approfondita



HANNO PARTECIPATO ALLA RILEVAZIONE - 1

	numero	su un totale di	pari al	nessuna indicazione
Dipendenti	337	659	51,14%	
<i>di cui:</i>				
assegnati a Roma	232	476	48,74%	0
assegnati a Milano	105	183	57,38%	
uomini	168	327	51,38%	4
donne	165	332	49,70%	
fino a 35 anni	29	53	54,72%	2
da 36 a 55 anni	226	414	54,59%	
oltre 55 anni	80	192	41,67%	
appartenenti all'area manageriale/a.p.	226	447	50,56%	1
appartenenti all'area operativa	110	212	51,89%	
responsabili di unità organizzativa	26	62	41,94%	2
addetti ad unità organizzativa	309	597	51,76%	
lavoratori in sede	267	441	60,54%	6
telelavoratori	64	128	50,00%	

NB Eventuali differenze sono dovute al fatto che alcuni dipendenti non hanno compilato tutti i campi del questionario

HANNO PARTECIPATO ALLA RILEVAZIONE - 2

unità organizzativa	numero	su un totale di	pari al	Nessuna indicazione
Direzione Generale – Segretariato	8	35	22,86%	1
Consulenza Legale	19	41	46,34%	
Informazione Emittenti	20	55	36,36%	
<i>Corporate Governance</i>	20	54	37,04%	
Mercati	45	76	59,21%	
Intermediari	38	68	55,88%	
Ispettorato	27	37	72,97%	
Studi	18	38	47,37%	
Amministrazione	55	73	75,34%	
Infrastrutture Informatiche	24	41	58,54%	
Strategie Regolamentari	9	18	50,00%	
Tutela del Consumatore	7	26	26,92%	
Ufficio non coordinato	46	97	47,42%	

NB Eventuali differenze sono dovute al fatto che alcuni dipendenti non hanno compilato tutti i campi del questionario

GRUPPI OMOGENEI

I gruppi omogenei in cui sono stati raggruppati i risultati dei questionari sono i seguenti:

SEDE	Roma				Milano						
UNITA' ORGANIZZATIVA	DIREZIONE GENERALE - SEGRETARIATO GENERALE										
	AVVOCATO GENERALE E CONSULENZA LEGALE										
	DIE	DCG	DME	DIN	DIS	DST	DAM	DIF	DSR	DTC	UNC
GENERE	Uomini				Donne						
ETA'	fino a 35 anni		da 36 a 55 anni			oltre i 55 anni					
AREA	Manageriale/Alte prof.tà				Operativa						
FUNZIONE	Responsabile di U.O.				Addetto						
MODALITA' PRESTAZIONE	Lavoro in sede				Telelavoratore						

ELABORAZIONE DEI QUESTIONARI

I dati dei questionari sono stati riversati in una piattaforma informatica messa a disposizione delle aziende dall'INAIL

Il sistema informatico sottostante si è incaricato di:





- Trasformare le singole risposte in un punteggio che va da 1 a 5 (o da 5 a 1 nel caso di domande con valore invertito);
- Calcolare per ciascuna domanda del questionario il punteggio medio conseguito;
- Raggruppare le domande in 7 «fattori di valutazione» denominati: Domanda, Controllo, Supporto del management, Supporto tra colleghi, Relazioni, Ruolo, Cambiamento;
- Confrontare ciascun punteggio ottenuto con i valori del database italiano, ad oggi costituito dai dati di 6.300 aziende circa, prendendo in esame i percentili 20°, 50° e 80°.

DIMENSIONI VALUTATE

	la dimensione fa riferimento a:
Domanda	Percezione del lavoratore del proprio carico lavorativo, dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro
Controllo	Percezione del lavoratore del livello di autonomia circa le modalità di svolgimento della propria attività lavorativa
Supporto del management	Percezione del lavoratore dell'incoraggiamento, del supporto e della collaborazione che ritiene di ricevere dalla struttura, dal management e dai colleghi
Supporto tra colleghi	
Relazioni	Percezione del lavoratore del clima sociale sul posto di lavoro e del livello di apprezzamento riconosciutogli dal management e dai colleghi
Ruolo	Percezione del lavoratore riguardo al proprio ruolo ed alle proprie responsabilità all'interno dell'organizzazione
Cambiamento	Percezione del lavoratore della misura in cui i cambiamenti organizzativi vengono gestiti e comunicati

CODICE COLORI

Ciascun dato del report è riportato con un colore, secondo la seguente scala:

	ottima valutazione che è necessario mantenere (collocazione del punteggio conseguito ad un livello pari o superiore all'80° percentile del database INAIL)
	buona valutazione che, tuttavia, può essere migliorata (collocazione del punteggio conseguito ad un livello pari o superiore al 50° percentile ma inferiore all'80° percentile del database INAIL)
	necessità di interventi correttivi nel medio-lungo periodo (collocazione del punteggio conseguito ad un livello posto al di sotto del 50° percentile ma inferiore al 20° percentile)
	necessità di immediati interventi correttivi (collocazione del punteggio conseguito ad un livello posto al di sotto del 20° percentile)

Il report fornito dalla piattaforma dell'INAIL indica anche l'obiettivo di punteggio consigliato per raggiungere il livello pari all'80° percentile del campione disponibile (circa 6.300 aziende)

risultati sintetici

TOTALI A CONFRONTO - 1/3

FATTORI DI VALUTAZIONE	CONSOB	roma	milano	uomini	donne	fino a 35 anni	da 36 a 55 anni	oltre i 55 anni
DOMANDA	3,45	3,40	3,55	3,48	3,41	3,59	3,46	3,35
CONTROLLO	3,77	3,78	3,75	3,78	3,76	3,51	3,77	3,87
SUPPORTO DEL MANAGEMENT	3,68	3,71	3,63	3,74	3,63	3,70	3,72	3,59
SUPPORTO TRA COLLEGHI	3,83	3,85	3,81	3,83	3,84	3,98	3,86	3,71
RELAZIONI	4,21	4,15	4,34	4,24	4,18	4,39	4,27	3,98
RUOLO	4,14	4,17	4,10	4,13	4,16	3,97	4,15	4,20
CAMBIAMENTO	3,26	3,33	3,12	3,31	3,22	3,02	3,27	3,32

TOTALI A CONFRONTO – 2/3

FATTORI DI VALUTAZIONE	area manageriale	area operativa	responsabili U.O.	addetti	lavoratori in presenza	telelavoratori
DOMANDA	3,36	3,62	2,96	3,49	3,43	3,52
CONTROLLO	3,81	3,69	3,91	3,76	3,75	3,87
SUPPORTO DEL MANAGEMENT	3,66	3,74	3,41	3,71	3,67	3,73
SUPPORTO TRA COLLEGHI	3,78	3,95	3,72	3,84	3,85	3,75
RELAZIONI	4,17	4,29	3,92	4,23	4,19	4,28
RUOLO	4,16	4,11	4,33	4,13	4,11	4,32
CAMBIAMENTO	3,24	3,30	3,27	3,26	3,26	3,30

TOTALI A CONFRONTO - 3/3

FATTORI DI VALUTAZIONE	DIR SEG	CL	DIE	DCG	DME	DIN	DIS	DST	DAM	DIF	DSR	DTC	UNC
DOMANDA	3,78	3,24	3,43	3,13	3,19	3,34	3,91	3,54	3,70	3,19	3,41	3,51	3,48
CONTROLLO	4,15	3,82	3,67	3,49	3,73	3,58	3,93	3,86	3,86	3,66	3,93	3,85	3,83
SUPPORTO DEL MANAGEMENT	3,90	3,63	3,80	3,66	3,50	3,65	3,58	3,46	3,83	3,58	4,09	3,66	3,79
SUPPORTO TRA COLLEGHI	4,28	3,75	4,08	3,79	3,61	3,78	3,76	3,43	3,99	3,74	4,11	4,04	3,95
RELAZIONI	4,59	4,19	4,31	4,19	4,11	4,25	4,38	4,15	4,30	3,47	4,58	4,61	4,25
RUOLO	4,88	4,48	3,83	4,03	4,02	4,05	4,03	4,02	4,29	3,84	4,56	4,74	4,20
CAMBIAMENTO	3,63	3,39	3,47	3,20	3,09	3,04	3,01	3,20	3,35	3,06	4,26	3,71	3,35

INDICAZIONI OPERATIVE PER INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO

FATTORI DI VALUTAZIONE	Gli interventi realizzati dovrebbero riportare la situazione lavorativa ad una condizione in cui:
DOMANDA	I lavoratori siano messi in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro; Le richieste da parte dell'Amministrazione al lavoratore siano conseguibili e realizzabili nell'orario di lavoro; L'attività lavorativa sia concepita sulla base delle competenze del lavoratore
CONTROLLO	Il lavoratore possa partecipare alle decisioni sul modo di svolgere il proprio lavoro, controllando, ove possibile, i propri ritmi di lavoro; Il lavoratore sia stimolato a sviluppare nuove competenze per eseguire lavori nuovi
SUPPORTO DEL MANAGEMENT	Il lavoratore percepisca di avere informazioni e supporto adeguati dai propri colleghi e dal management, anche mediante procedure di feedback puntuali e costruttivi
SUPPORTO TRA COLLEGHI	
RELAZIONI	L'Amministrazione promuova comportamenti positivi sul lavoro, per evitare conflitti e garantire correttezza nei comportamenti; L'Amministrazione istituisca sistemi che favoriscano la segnalazione, da parte dei lavoratori, dell'insorgenza di comportamenti inaccettabili
RUOLO	L'Amministrazione fornisca informazioni adeguate per consentire ai lavoratori di comprendere il proprio ruolo e le proprie responsabilità
CAMBIAMENTO	L'Amministrazione fornisca adeguate informazioni ai lavoratori per la comprensione delle motivazioni all'origine dei cambiamenti operati, nonché garantisca un supporto adeguato al lavoratore durante la fase di cambiamento, per ridurre l'impatto sull'attività lavorativa

Focus Group



NOTA METODOLOGICA SUI *FOCUS GROUP* 1/2

Oltre che con questionari standardizzati, l'approfondimento delle cause dello stress lavorativo può essere effettuato attraverso l'applicazione di metodologie qualitative, come interviste semi-strutturate e *focus group* (INAIL, 2017).

Il *focus group* è un dibattito focalizzato, in cui a partire da una esperienza comune (per esempio il tipo di lavoro svolto), viene stimolata e diretta la discussione in modo da far emergere diverse interpretazioni, reazioni emotive, valutazioni critiche da parte dei partecipanti rispetto ad un evento, fenomeno, tema ben preciso. L'obiettivo della metodologia è quello di favorire l'interazione fra i componenti del gruppo in modo non direttivo.

È uno strumento metodologico molto utile e impiegato spesso per la comprensione del fenomeno stress lavoro correlato, in quanto, oltre alla focalizzazione delle cause primarie che sono all'origine dello stress, permette di stabilire un contatto diretto con le lavoratrici/tori e contribuiscono ad instaurare una buona pratica di dialogo e confronto su temi importanti.

Ogni *focus group* viene **moderato** da una figura esperta (della metodologia e se possibile anche degli argomenti da approfondire), attraverso una traccia di conduzione che rappresenta una guida (flessibile) dei temi da affrontare; è sempre presente anche un osservatore/trice che prende nota delle dinamiche interpersonali e del clima che si viene ad instaurare durante l'incontro. Ciascun incontro vedrà riunito un piccolo gruppo costituito da **6 a 10 partecipanti**.

Nella costituzione dei gruppi di partecipanti si farà attenzione ad evitare la presenza di riporti gerarchici o di figure appartenenti a HR o altre strutture che possano inibire il **libero confronto**. Il **gruppo deve essere bilanciato, rispecchiando le caratteristiche del gruppo omogeneo che rappresenta, relativamente ad aspetti importanti come età e genere**.

NOTA METODOLOGICA SUI FOCUS GROUP 2/2

I *focus* che si svolgeranno in Consob avranno una **traccia** comune e una parte variabile. La traccia comune sarà a grandi linee la seguente: descrizione del lavoro svolto; fattori motivanti e gratificanti del lavoro; fattori di stress; risorse a disposizione per far fronte alle criticità e fattori stressanti; soluzioni proponibili nel breve periodo (visione operativa) e nel medio/lungo periodo (visione strategica). La parte variabile della traccia dei *focus* è giustificata dal fatto che i vari gruppi omogenei hanno registrato dei valori diversi per ciò che concerne la valutazione soggettiva tramite il questionario della valutazione approfondita. Pertanto ci saranno delle letture più specifiche rispetto ai fattori di *stress* percepiti dai partecipanti alla luce delle dimensioni emerse come critiche dalla elaborazione del citato questionario.

Così impostati, i focus serviranno sia per approfondire i fattori di *stress* dal punto di vista dei lavoratori, sia per suggerire **aree di miglioramento** e di intervento organizzativo che possano mitigare l'esposizione ai vari fattori stressogeni individuati. Saranno quindi un prezioso momento di raccolta del vissuto delle persone e di costruzione di un dialogo futuro con il vertice aziendale.

I dati raccolti di tipo qualitativo verranno riproposti sotto forma di **Report sintetico anonimo e collettivo**: si parlerà genericamente del gruppo omogeneo e non dei singoli presenti agli incontri.

FOCUS GROUP 1/3

Le dimensioni da analizzare a fondo nei *focus group* riprendono quelle rilevate nei questionari della valutazione approfondita che sono:

Domanda: Percezione del lavoratore del proprio carico lavorativo, dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro

Controllo: Percezione del lavoratore del livello di autonomia circa le modalità di svolgimento della propria attività lavorativa

Supporto del management: Percezione del lavoratore dell'incoraggiamento, del supporto e della collaborazione che ritiene di ricevere dalla struttura e dal management

Supporto tra colleghi: Percezione del lavoratore del supporto e della collaborazione che ritiene di ricevere dai colleghi

Relazioni: Percezione del lavoratore del clima sociale sul posto di lavoro e del livello di apprezzamento riconosciutogli dal management e dai colleghi

Ruolo: Percezione del lavoratore riguardo al proprio ruolo ed alle proprie responsabilità all'interno dell'organizzazione

Cambiamento: Percezione del lavoratore della misura in cui i cambiamenti organizzativi vengono gestiti e comunicati

I *focus group* verranno svolti in **modalità on line** (piattaforma *Teams*) e avranno una durata massima, variabile fra 1h e 1,5 h. Ricorrendo alla modalità *on line* si potrà coinvolgere nel medesimo *focus* sia personale di Roma sia di Milano.

I *focus group* si terranno con piccoli gruppi di persone (da 6 a 10 partecipanti a *focus*) selezionate in modo da rappresentare un **campione qualitativo del gruppo omogeneo** interessato e rispecchiare, per quanto possibile, le corrette proporzioni in riferimento ad aspetti importanti come genere ed età.

FOCUS GROUP 2/3

Si propone di partire dai gruppi omogenei con necessità di **interventi correttivi immediati (aree rosse)** e **nel medio-lungo periodo (aree gialle)**.

- Responsabili di unità organizzativa:
3 focus group, da approfondire Domanda (rosso), Supporto del management e Supporto tra Colleghi, Cambiamento (giallo)

Nei seguenti *focus* non inserire responsabili di u.o:

- DIF – Infrastrutture Informatiche:
3 focus group, da approfondire Relazioni e Ruolo (rosso), Domanda, Supporto del management, Supporto tra colleghi e Cambiamento (giallo)
- DIE - Informazioni Emittenti:
2 focus group, da approfondire Domanda (giallo), Ruolo (rosso)
- DCG - Corporate Governance:
2 focus group, da approfondire Domanda (rosso), Controllo, Ruolo e Cambiamento (giallo)
- DST – Studi, 38 persone:
1 focus group, da approfondire Supporto fra colleghi (rosso), Supporto del management, Ruolo e Cambiamento (giallo)

PROPOSTA FOCUS GROUP 3/3

Si propone successivamente di svolgere un approfondimento soggettivo qualitativo per i gruppi omogenei che abbiano almeno una dimensione gialla, che ricordiamo sta ad indicare necessità di interventi correttivi nel medio-lungo periodo:

- DME – Mercati: 2 *focus group*, da approfondire Domanda, Supporto del *management*, Supporto tra colleghi, Ruolo, Cambiamento (giallo)
 - DIN – Intermediari: 2 *focus group*, da approfondire Domanda, Ruolo e Cambiamento (giallo)
 - UNC - Uffici non coordinati: 2 *focus group*, da approfondire Ruolo e Cambiamento (giallo). I dipendenti degli Uffici non coordinati potrebbero essere aggregati ai *focus group* previsti per le U.O. che svolgono processi di lavoro affini.
 - DIS – Ispettorato: 1 *focus group* da approfondire Supporto del management, Supporto tra colleghi, Ruolo e Cambiamento (giallo)
 - CL - Consulenza Legale: 1 *focus group*, da approfondire Domanda e Supporto Colleghi (giallo)
 - DAM – Amministrazione: 1 *focus group*, da approfondire Cambiamento (giallo)
 - DSR – Strategie Regolamentari: 1 *focus group*, da approfondire Domanda (gialla)
- TOTALE FOCUS GROUP: 21 *focus*
- Periodo di svolgimento: fine febbraio – marzo – aprile

GRUPPI DI VALUTAZIONE

RUOLO	ROMA	MILANO
Datore di Lavoro (<i>o delegato</i>)	Dott. Ciro MAIELLO	Dott. Ciro MAIELLO
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)	Dott. Antonello DE BLASI	Geom. Maurizio FADDA
Medico Competente (MC)	Dott.ssa Grazia GIAMMICHELE	Dott. Alberto ALBERTINI
Addetta al Servizio di Prevenzione e Protezione	Arch. Antonella ICEARCO	Arch. Antonella ICEARCO
Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza	Sig.ra Cinzia CAPPELLETTI	Dott.ssa Marina VARRIANO

Consulenza esterna – Dott.ssa Lucilla LIVIGNI e Dott.ssa Maurizia Moscatelli (Università Tor Vergata)

appendici

LISTE DI CONTROLLO DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE

EVENTI SENTINELLA

Indicatori aziendali	ultimo triennio		anno 2020		diminuito		inalterato		aumentato	
	RM	MI	RM	MI	RM	MI	RM	MI	RM	MI
Indici infortunistici	0,84%	0,92%	0,42%	0,56%	X	X				
Assenze per malattia (ore)	47,27	22,44	35,71	13,66	X	X				
% Assenze dal lavoro (ore)	1,23%	1,10%	0,74%	0,74	X	X				
% Ferie non godute	0	0	0	0	X	X				
% Trasferimenti interni richiesti, in qualsiasi forma, dal personale	2,39%	2,93%	1,27%	3,35%	X					X
% Rotazione del personale (<i>turnover</i> complessivo)	6,18%	8,79%	3,18%	1,12%	X	X				
Procedimenti, Sanzioni disciplinari	0	0	0	0	X	X				
Richieste di visite mediche straordinarie al Medico Competente	0,35%	0%	0,42%	0%		X			X	

Indicatori aziendali	Roma		Milano	
	Sì	No	Sì	No
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori alla Consob o al Medico Competente	X		X	
Istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali, altre motivazioni	X		X	

Lista di controllo compilata dal Gruppo di Valutazione sulla base di dati forniti dagli Uffici AMR/GRU (v. *appendice*) e delle modalità di calcolo contenute nel manuale dell'INAIL.

(*) Nel caso in cui la risposta «inalterato» corrisponda a 0, si segna la X nella casella «diminuito» in quanto, in questo caso, la valutazione «inalterato» indica una condizione non cambiata perché non migliorabile.

CONTENUTO DEL LAVORO – 1/4

indicatore – ambiente ed attrezzature di lavoro	sì		no		compilatore
	RM	MI	RM	MI	
Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione			X	X	G. di Valutazione
Inadeguato confort acustico			X	X	G. di Valutazione
Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante			X	X	G. di Valutazione
Microclima adeguato	X	X			G. di Valutazione
Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo	X	X			G. di Valutazione
Rischio movimentazione manuale di carichi			X	X	G. di Valutazione
Disponibilità di adeguati e confortevoli «dispositivi di protezione individuali» (<i>se non previsti segnare Sì</i>)	X	X			G. di Valutazione
Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario			X	X	G. di Valutazione
Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	X	X			G. di Valutazione
Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione			X	X	G. di Valutazione
Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	X	X			G. di Valutazione
Esposizione a radiazioni ionizzanti			X	X	G. di Valutazione
Esposizione a rischio biologico			X	X	G. di Valutazione

Lista di controllo compilata dal Gruppo di Valutazione

CONTENUTO DEL LAVORO – 2/4

indicatore – pianificazione dei compiti	sì		no		n.r.		compilatore
	RM	MI	RM	MI	RM	MI	
Il tuo lavoro è soggetto a frequenti interruzioni?	103	37	127	68	2	0	DIPENDENTI
Ritieni che le dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti che ti sono assegnati siano adeguate?	175	75	54	30	3	0	DIPENDENTI
Definiresti il tuo lavoro come caratterizzato da alta monotonia?	36	14	195	91	1	0	DIPENDENTI
Le tue mansioni lavorative richiedono lo svolgimento di più compiti contemporaneamente?	207	85	22	20	3	0	DIPENDENTI
Ritieni che la tua mansione sia chiaramente definita?	156	73	73	32	3	0	DIPENDENTI
Ritieni che il tuo carico di lavoro sia adeguato?	143	65	87	39	2	1	DIPENDENTI
* I tuoi compiti lavorativi sono pianificati?	160	68	69	37	3	0	DIPENDENTI

Lista di controllo compilata dai Lavoratori e dal Gruppo di Valutazione.

Nel caso di compilazione a cura dei lavoratori, è riportata la domanda così come inserita nel questionario, nonché il numero di risposte (Sì/No) rilevate.

La risposta con maggiore frequenza è evidenziata in rosso.

(*) In una precedente versione delle “Liste di Controllo” predisposte dall’INAIL erano presenti anche altri 5 items che, sebbene non abbiano influito sulla misurazione del rischio effettuata, sono stati comunque oggetto di valutazione; nel report sono evidenziati con un asterisco [slide 11, 15 e 16].

CONTENUTO DEL LAVORO – 3/4

indicatore – carico e ritmo di lavoro	sì		no		n.r.		compilatore
	RM	MI	RM	MI	RM	MI	
Ritieni di avere sufficiente autonomia nello svolgimento dei compiti assegnati?	201	96	30	8	1	1	DIPENDENTI
Il tuo lavoro è soggetto a imprevedibili variazioni della quantità?	176	77	51	27	5	1	DIPENDENTI
E' frequente il caso in cui la tua attività non prevede compiti da svolgere (ad esempio, per uno o più giorni in una settimana?)	26	12	204	93	2	0	DIPENDENTI
Definiresti il tuo lavoro come caratterizzato da alta ripetitività?	53	18	175	87	4	0	DIPENDENTI
I compiti che ti sono assegnati prevedono sempre delle scadenze prefissate?	103	60	126	44	3	1	DIPENDENTI
Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina (<i>se non previsto segnare NO</i>)			X	X			G. di Valutazione
Il tuo lavoro richiede l'assunzione di decisioni rapide?	149	58	79	45	4	2	DIPENDENTI
Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio			X	X			G. di Valutazione
Lavoro con elevata responsabilità nei confronti di terzi	X	X					G. di Valutazione

Lista di controllo compilata dai Lavoratori e dal Gruppo di Valutazione.

Nel caso di compilazione a cura dei lavoratori, è riportata la domanda così come inserita nel questionario nonché il numero di risposte (Sì/No) rilevate.

La risposta con maggiore frequenza è evidenziata in rosso.

CONTENUTO DEL LAVORO – 4/4

indicatore – orario di lavoro	sì		no		compilatore
	RM	MI	RM	MI	
E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	X	X			G. di Valutazione
Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	X	X			G. di Valutazione
E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)			X	X	G. di Valutazione
La programmazione dell'orario varia frequentemente			X	X	G. di Valutazione
Le pause di lavoro sono chiaramente definite	X	X			G. di Valutazione
E' presente lavoro a turni			X	X	G. di Valutazione
E' abituale il lavoro a turni notturni			X	X	G. di Valutazione
E' presente il turno notturno fisso o a rotazione			X	X	G. di Valutazione

Lista di controllo compilata dal Gruppo di Valutazione

CONTESTO DEL LAVORO – 1/3

indicatore – funzione e cultura organizzativa	sì		no		n.r.		Compilatore
	RM	MI	RM	MI	RM	MI	
Diffusione organigramma aziendale	X	X					G. di Valutazione
Presenza di procedure aziendali	X	X					G. di Valutazione
Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X	X					G. di Valutazione
Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori			X	X			G. di Valutazione
Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale certificato (SGSL)			X	X			G. di Valutazione
Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, <i>internet</i> , volantini, ecc.)	X	X					G. di Valutazione
Le riunioni con il tuo diretto superiore sono effettuate con frequenza appropriata?	156	78	72	26	4	1	DIPENDENTI
Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	X	X					G. di Valutazione
Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale			X	X			G. di Valutazione
Presenza di codice etico e/o di comportamento	X	X					G. di Valutazione
Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo			X	X			G. di Valutazione

indicatore – ruolo nell'ambito dell'organizzazione	sì		no		n.r.		Compilatore
	RM	MI	RM	MI	RM	MI	
I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	X	X					G. di Valutazione
Ritieni che nell'ambito della tua unità organizzativa i ruoli siano chiaramente definiti?	153	71	74	33	5	1	DIPENDENTI
Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone	X	X					G. di Valutazione
Ti accade spesso di ricevere informazioni contrastanti riguardo al lavoro da svolgere?	60	22	171	82	1	1	DIPENDENTI

Lista di controllo compilata dai Lavoratori e dal Gruppo di Valutazione.

Nel caso di compilazione a cura dei lavoratori, è riportata la domanda così come inserita nel questionario nonché il numero di risposte (Sì/No) rilevate.

La risposta con maggiore frequenza è evidenziata in rosso.

CONTESTO DEL LAVORO – 2/3

indicatore – evoluzione della carriera	sì		no		compilatore
	RM	MI	RM	MI	
Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	X	X			G. di Valutazione
Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato			X	X	G. di Valutazione
Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	X	X			G. di Valutazione

indicatore – autonomia decisionale e controllo del lavoro	sì		no		n.r.		compilatore
	RM	MI	RM	MI	RM	MI	
Definiresti il tuo lavoro «autonomo», non dipendente da compiti precedentemente svolti da altri?	137	72	94	32	1	1	DIPENDENTI
Nel tuo lavoro godi di sufficiente autonomia riguardo alla modalità di svolgimento?	211	93	19	10	2	2	DIPENDENTI
Ritieni di avere a disposizione le informazioni relative alle decisioni dei vertici concernenti il tuo ambito di lavoro?	93	50	134	54	5	1	DIPENDENTI
Ritieni di avere a disposizione strumenti di partecipazione alle decisioni aziendali concernenti il tuo ambito di lavoro?	69	35	159	69	4	1	DIPENDENTI
Il tuo lavoro è sottoposto a rigidi protocolli di supervisione?	65	32	166	71	1	2	DIPENDENTI
* Le scadenze, se presenti, sono sempre fissate da altri?	147	63	84	41	1	1	DIPENDENTI
* Hai la possibilità di partecipare alla determinazione delle scadenze che ti sono assegnate?	114	60	115	44	3	1	DIPENDENTI
* Puoi decidere l'ordine dei compiti che ti vengono affidati?	194	86	35	17	3	2	DIPENDENTI

Lista di controllo compilata dai Lavoratori e dal Gruppo di Valutazione.

Nel caso di compilazione a cura dei lavoratori, è riportata la domanda così come inserita nel questionario nonché il numero di risposte (Sì/No) rilevate.

La risposta con maggiore frequenza è evidenziata in rosso.

CONTESTO DEL LAVORO – 3/3

indicatore – rapporti interpersonali sul lavoro	sì		no		n.r.		compilatore
	RM	MI	RM	MI	RM	MI	
Hai la possibilità di rivolgerti al tuo dirigente superiore in caso di necessità?	215	99	12	5	5	1	DIPENDENTI
In caso di comportamenti prevaricatori dei superiori e/o di colleghi ritieni che vi sia una gestione della situazione da parte dell'Amministrazione?	60	37	165	62	7	6	DIPENDENTI
Nel tuo contesto lavorativo si verificano con frequenza conflitti/litigi?	36	3	194	100	2	2	DIPENDENTI
* Nel tuo contesto lavorativo sono presenti momenti di aggregazione con i colleghi?	157	69	70	35	5	1	DIPENDENTI

indicatore – interfaccia casa/lavoro – conciliazione vita/lavoro	sì		no		compilatore
	RM	MI	RM	MI	
Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato			X	X	G. di Valutazione
Possibilità di orario flessibile	X	X			G. di Valutazione
Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta	X	X			G. di Valutazione
Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	X	X			G. di Valutazione

Lista di controllo compilata dai Lavoratori e dal Gruppo di Valutazione.

Nel caso di compilazione a cura dei lavoratori, è riportata la domanda così come inserita nel questionario nonché il numero di risposte (Sì/No) rilevate

VALUTAZIONE APPROFONDATA
QUESTIONARIO COMPILATO DAI DIPENDENTI

FATTORE DI VALUTAZIONE «DOMANDA» – 1/3

Questionario	CONSOB	roma	milano	uomini	donne	fino a 35 anni	da 36 a 55 anni	oltre i 55 anni
Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/Uffici sono difficili da combinare fra loro	3,35	3,33	3,41	3,28	3,41	3,55	3,39	3,16
Ho scadenze irraggiungibili	4,08	4,00	4,23	4,10	4,06	4,46	4,16	3,75
Devo lavorare molto intensamente	2,17	2,11	2,30	2,16	2,17	2,17	2,16	2,19
Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare	3,34	3,27	3,50	3,38	3,30	3,69	3,32	3,27
Non ho la possibilità di prendere sufficienti pause	3,82	3,79	3,88	3,89	3,75	3,93	3,83	3,77
Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario	4,10	4,07	4,16	4,20	3,99	4,00	4,10	4,13
Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente	2,60	2,55	2,71	2,65	2,55	2,62	2,60	2,59
Ho scadenze temporali difficili da rispettare	4,13	4,09	4,21	4,15	4,10	4,41	4,15	3,98
TOTALE	3,45	3,40	3,55	3,48	3,41	3,59	3,46	3,35

DOMANDA

Percezione del lavoratore del proprio carico lavorativo, dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro

FATTORE DI VALUTAZIONE «DOMANDA» – 2/3

Questionario	area manageriale	area operativa	responsabili U.O.	addetti	lavoratori in presenza	telelavoratori
Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/Uffici sono difficili da combinare fra loro	3,30	3,45	2,92	3,38	3,35	3,34
Ho scadenze irraggiungibili	3,96	4,32	3,60	4,12	4,05	4,17
Devo lavorare molto intensamente	2,09	2,33	1,64	2,21	2,17	2,17
Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare	3,24	3,56	2,80	3,38	3,32	3,43
Non ho la possibilità di prendere sufficienti pause	3,74	4,00	3,24	3,87	3,79	3,97
Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario	4,02	4,25	3,80	4,12	4,07	4,20
Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente	2,56	2,69	2,20	2,64	2,58	2,71
Ho scadenze temporali difficili da rispettare	4,02	4,36	3,44	4,19	4,12	4,18
TOTALE	3,36	3,62	2,96	3,49	3,43	3,52

DOMANDA

Percezione del lavoratore del proprio carico lavorativo, dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro

FATTORE DI VALUTAZIONE «DOMANDA» – 3/3

Questionario	DIR SEG	CL	DIE	DCG	DME	DIN	DIS	DST	DAM	DIF	DSR	DTC	UNC
Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/Uffici sono difficili da combinare fra loro	3,63	3,73	3,20	3,30	3,27	3,13	3,81	3,39	3,47	2,83	3,11	3,86	3,45
Ho scadenze irraggiungibili	4,63	4,00	3,95	3,75	3,82	4,03	4,38	4,00	4,40	3,42	4,22	4,86	4,11
Devo lavorare molto intensamente	2,63	1,84	2,15	2,01	2,07	2,03	2,81	2,06	2,38	2,04	1,78	1,50	2,18
Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare	3,63	3,32	3,42	3,00	2,93	3,21	4,04	3,67	3,52	2,88	3,78	3,29	3,34
Non ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,00	3,47	3,95	3,30	3,60	3,82	4,23	3,89	4,21	3,67	3,67	3,14	3,85
Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario	4,63	3,58	3,85	3,25	3,75	4,11	4,50	4,18	4,48	4,33	4,38	4,57	4,09
Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente	2,38	2,53	2,55	2,40	2,42	2,42	3,15	3,06	2,78	2,63	2,22	2,00	2,57
Ho scadenze temporali difficili da rispettare	4,75	3,89	4,40	3,90	3,72	4,00	4,38	4,11	4,43	3,71	4,22	4,57	4,24
TOTALE	3,78	3,24	3,43	3,13	3,19	3,34	3,91	3,54	3,70	3,19	3,41	3,51	3,48

DOMANDA

Percezione del lavoratore del proprio carico lavorativo, dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro

FATTORE DI VALUTAZIONE «CONTROLLO» – 1/3

Questionario	CONSOB	roma	milano	uomini	donne	fino a 35 anni	da 36 a 55 anni	oltre i 55 anni
Posso decidere quando fare una pausa	4,14	4,14	4,12	4,17	4,12	4,00	4,16	4,15
Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere il mio lavoro	3,40	3,43	3,34	3,38	3,42	3,03	3,38	3,59
Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro	3,87	3,85	3,90	3,85	3,89	3,66	3,87	3,93
Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro	3,43	3,47	3,36	3,44	3,43	3,07	3,38	3,71
Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro	3,83	3,85	3,79	3,85	3,81	3,59	3,84	3,90
Il mio orario di lavoro può essere flessibile	3,94	3,93	3,97	4,02	3,87	3,69	3,97	3,95
TOTALE	3,77	3,78	3,75	3,78	3,76	3,51	3,77	3,87

CONTROLLO

Percezione del lavoratore del livello di autonomia circa le modalità di svolgimento della propria attività lavorativa

FATTORE DI VALUTAZIONE «CONTROLLO» – 2/3

Questionario	area manageriale	area operativa	responsabili U.O.	addetti	lavoratori in presenza	telelavoratori
Posso decidere quando fare una pausa	4,16	4,11	4,08	4,15	4,13	4,20
Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere il mio lavoro	3,44	3,31	3,56	3,39	3,36	3,54
Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro	3,91	3,77	4,00	3,85	3,85	3,94
Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro	3,47	3,36	3,72	3,41	3,42	3,48
Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro	3,89	3,7	4,12	3,81	3,83	3,85
Il mio orario di lavoro può essere flessibile	3,96	3,91	3,96	3,94	3,88	4,20
TOTALE	3,81	3,69	3,91	3,76	3,75	3,87

CONTROLLO

Percezione del lavoratore del livello di autonomia circa le modalità di svolgimento della propria attività lavorativa

FATTORE DI VALUTAZIONE «CONTROLLO» – 3/3

Questionario	DIR SEG	CL	DIE	DCG	DME	DIN	DIS	DST	DAM	DIF	DSR	DTC	UNC
Posso decidere quando fare una pausa	4,50	4,21	4,20	3,95	4,09	3,97	4,35	4,28	4,23	3,96	3,89	3,71	4,26
Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere il mio lavoro	3,75	3,26	3,10	3,05	3,44	3,16	3,58	3,61	3,40	3,38	3,44	3,50	3,62
Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro	4,38	3,84	3,74	3,50	3,95	3,73	3,92	4,06	4,04	3,54	4,00	4,14	3,83
Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro	3,88	3,63	3,06	2,85	3,45	3,21	3,65	3,44	3,56	3,46	3,56	3,57	3,51
Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro	4,50	3,89	3,65	3,40	3,77	3,58	3,88	3,89	3,98	3,61	4,44	3,71	4,00
Il mio orario di lavoro può essere flessibile	3,88	4,05	4,20	4,20	3,66	3,84	4,19	3,88	3,94	4,00	4,22	4,43	3,77
TOTALE	4,15	3,82	3,67	3,49	3,73	3,58	3,93	3,86	3,86	3,66	3,93	3,85	3,83

CONTROLLO

Percezione del lavoratore del livello di autonomia circa le modalità di svolgimento della propria attività lavorativa

FATTORE DI VALUTAZIONE «SUPPORTO DEL MANAGEMENT» – 1/3

Questionario	CONSOB	roma	milano	uomini	donne	fino a 35 anni	da 36 a 55 anni	oltre i 55 anni
Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo	3,55	3,54	3,58	3,59	3,50	3,69	3,59	3,37
Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro	4,07	4,09	4,04	4,14	4,01	3,90	4,17	3,88
Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio capo	3,79	3,81	3,74	3,90	3,67	3,76	3,80	3,77
Sono supportato in lavori emotivamente impegnativi	3,36	3,43	3,22	3,34	3,39	3,31	3,38	3,34
Il mio capo mi incoraggia nel lavoro	3,65	3,68	3,57	3,73	3,56	3,86	3,64	3,60
TOTALE	3,68	3,71	3,63	3,74	3,63	3,70	3,72	3,59

SUPPORTO DEL MANAGEMENT

Percezione del lavoratore dell'incoraggiamento, del supporto e della collaborazione che ritiene di ricevere dalla struttura, dal management e dai colleghi

FATTORE DI VALUTAZIONE «SUPPORTO DEL MANAGEMENT» – 2/3

Questionario	area manageriale	area operativa	responsabili U.O.	addetti	lavoratori in presenza	telelavoratori
Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo	3,46	3,72	3,40	3,56	3,53	3,54
Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro	4,07	4,09	3,48	4,12	4,03	4,26
Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio capo	3,83	3,70	3,68	3,79	3,77	3,84
Sono supportato in lavori emotivamente impegnativi	3,30	3,48	3,24	3,37	3,39	3,23
Il mio capo mi incoraggia nel lavoro	3,62	3,70	3,25	3,68	3,62	3,77
TOTALE	3,66	3,74	3,41	3,71	3,67	3,73

SUPPORTO DEL MANAGEMENT

Percezione del lavoratore dell'incoraggiamento, del supporto e della collaborazione che ritiene di ricevere dalla struttura, dal management e dai colleghi

FATTORE DI VALUTAZIONE «SUPPORTO DEL MANAGEMENT» – 3/3

Questionario	DIR SEG	CL	DIE	DCG	DME	DIN	DIS	DST	DAM	DIF	DSR	DTC	UNC
Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo	4,43	3,47	3,70	3,35	3,39	3,47	3,58	3,06	3,79	3,46	3,89	3,71	3,53
Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro	4,00	4,05	4,15	4,10	3,87	4,21	3,77	3,78	4,31	3,88	4,44	3,86	4,21
Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio capo	3,75	3,79	3,95	3,75	3,52	3,76	3,92	3,71	3,91	3,79	4,22	3,57	3,77
Sono supportato in lavori emotivamente impegnativi	3,88	3,16	3,06	3,35	3,16	3,26	3,23	3,12	3,47	3,25	3,78	3,71	3,49
Il mio capo mi incoraggia nel lavoro	3,50	3,68	3,06	3,75	3,57	3,55	3,38	3,65	3,65	3,50	4,11	3,43	3,96
TOTALE	3,90	3,63	3,80	3,66	3,50	3,65	3,58	3,46	3,83	3,58	4,09	3,66	3,79

SUPPORTO DEL MANAGEMENT

Percezione del lavoratore dell'incoraggiamento, del supporto e della collaborazione che ritiene di ricevere dalla struttura, dal management e dai colleghi

FATTORE DI VALUTAZIONE «SUPPORTO TRA COLLEGHI» – 1/3

Questionario	CONSOB	roma	milano	uomini	donne	fino a 35 anni	da 36 a 55 anni	oltre i 55 anni
Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi	3,73	3,76	3,66	3,73	3,73	3,79	3,78	3,57
I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno	3,91	3,92	3,88	3,88	3,94	4,03	3,91	3,84
Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito	3,96	3,98	3,92	3,99	3,94	4,21	3,98	3,83
I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro	3,74	3,72	3,76	3,74	3,73	3,9	3,76	3,60
TOTALE	3,83	3,85	3,81	3,83	3,84	3,98	3,86	3,71

SUPPORTO TRA COLLEGHI

Percezione del lavoratore dell'incoraggiamento, del supporto e della collaborazione che ritiene di ricevere dalla struttura, dal management e dai colleghi

FATTORE DI VALUTAZIONE «SUPPORTO TRA COLLEGHI» – 2/3

Questionario	area manageriale	area operativa	responsabili U.O.	addetti	lavoratori in presenza	telelavoratori
Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi	3,64	3,93	3,60	3,74	3,76	3,58
I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno	3,85	4,03	3,80	3,92	3,92	3,85
Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito	3,92	4,06	4,04	3,96	3,98	3,91
I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro	3,70	3,81	3,44	3,76	3,75	3,67
TOTALE	3,78	3,95	3,72	3,84	3,85	3,75

SUPPORTO TRA COLLEGHI

Percezione del lavoratore dell'incoraggiamento, del supporto e della collaborazione che ritiene di ricevere dalla struttura, dal management e dai colleghi

FATTORE DI VALUTAZIONE «SUPPORTO TRA COLLEGHI» – 3/3

Questionario	DIR SEG	CL	DIE	DCG	DME	DIN	DIS	DST	DAM	DIF	DSR	DTC	UNC
Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi	4,38	3,42	3,95	3,06	3,47	3,68	3,54	3,22	3,92	3,79	3,56	4,29	4,00
I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno	4,13	3,95	4,05	3,08	3,60	3,87	3,81	3,44	4,08	3,91	4,22	4,29	4,09
Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito	4,50	3,89	4,15	4,05	3,84	3,92	3,85	3,71	4,13	3,70	4,33	4,14	3,94
I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro	4,13	3,74	4,15	3,70	3,51	3,66	3,85	3,35	3,83	3,58	4,33	3,43	3,76
TOTALE	4,28	3,75	4,08	3,79	3,61	3,78	3,76	3,43	3,99	3,74	4,11	4,04	3,95

SUPPORTO TRA COLLEGHI

Percezione del lavoratore dell'incoraggiamento, del supporto e della collaborazione che ritiene di ricevere dalla struttura, dal management e dai colleghi

FATTORE DI VALUTAZIONE «RELAZIONI» – 1/3

Questionario	CONSOB	roma	milano	uomini	donne	fino a 35 anni	da 36 a 55 anni	oltre i 55 anni
Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi	4,62	4,56	4,73	4,67	4,56	4,76	4,66	4,44
Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi	3,84	3,78	3,98	3,84	3,85	4,07	3,91	3,59
Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni	4,68	4,67	4,72	4,65	4,72	4,79	4,72	4,54
Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese	3,69	3,59	3,92	3,78	3,60	3,93	3,80	3,31
TOTALE	4,21	4,15	4,34	4,24	4,18	4,39	4,27	3,98

RELAZIONI

Percezione del lavoratore del clima sociale sul posto di lavoro e del livello di apprezzamento riconosciutogli dal management e dai colleghi

FATTORE DI VALUTAZIONE «RELAZIONI» – 2/3

Questionario	area manageriale	area operativa	responsabili U.O.	addetti	lavoratori in presenza	telelavoratori
Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi	4,61	4,63	4,40	4,63	4,60	4,69
Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi	3,79	3,95	3,58	3,87	3,81	3,97
Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni	4,64	4,77	4,36	4,71	4,67	4,75
Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese	3,64	3,80	3,33	3,72	3,69	3,72
TOTALE	4,17	4,29	3,92	4,23	4,19	4,28

RELAZIONI

Percezione del lavoratore del clima sociale sul posto di lavoro e del livello di apprezzamento riconosciutogli dal management e dai colleghi

FATTORE DI VALUTAZIONE «RELAZIONI» – 3/3

Questionario	DIR SEG	CL	DIE	DCG	DME	DIN	DIS	DST	DAM	DIF	DSR	DTC	UNC
Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi	4,75	4,53	4,85	4,55	4,49	4,68	4,69	4,72	4,77	4,39	4,78	4,71	4,43
Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi	4,63	3,95	4,15	3,75	3,78	3,84	4,00	3,72	3,77	2,79	4,56	4,29	4,02
Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni	4,88	4,58	4,75	4,65	4,62	4,66	4,62	4,50	4,87	4,33	5,00	5,00	4,74
Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese	4,13	3,67	3,50	3,80	3,53	3,82	4,20	3,65	3,79	2,42	4,00	4,43	3,83
TOTALE	4,59	4,19	4,31	4,19	4,11	4,25	4,38	4,15	4,30	3,47	4,58	4,61	4,25

RELAZIONI

Percezione del lavoratore del clima sociale sul posto di lavoro e del livello di apprezzamento riconosciutogli dal management e dai colleghi

FATTORE DI VALUTAZIONE «RUOLO» – 1/3

Questionario	CONSOB	roma	milano	uomini	donne	fino a 35 anni	da 36 a 55 anni	oltre i 55 anni
Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro	4,17	4,20	4,15	4,18	4,19	4,14	4,21	4,15
So come svolgere il mio lavoro	4,47	4,44	4,53	4,44	4,47	4,28	4,45	4,58
Ho chiari i miei compiti e le mie responsabilità	4,34	4,34	4,34	4,33	4,35	4,14	4,36	4,35
Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio ufficio	3,93	4,00	3,78	3,95	3,92	3,69	3,97	3,92
Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione	3,81	3,86	3,72	3,77	3,86	3,62	3,78	3,98
TOTALE	4,14	4,17	4,10	4,13	4,16	3,97	4,15	4,20

RUOLO

Percezione del lavoratore riguardo al proprio ruolo ed alle proprie responsabilità all'interno dell'organizzazione

FATTORE DI VALUTAZIONE «RUOLO» – 2/3

Questionario	area manageriale	area operativa	responsabili U.O.	addetti	lavoratori in presenza	telelavoratori
Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro	4,18	4,21	4,04	4,20	4,13	4,42
So come svolgere il mio lavoro	4,48	4,44	4,67	4,45	4,46	4,52
Ho chiari i miei compiti e le mie responsabilità	4,36	4,27	4,46	4,33	4,30	4,50
Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio ufficio	4,98	3,83	4,32	3,89	3,86	4,22
Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione	3,82	3,80	4,20	3,78	3,78	3,97
TOTALE	4,16	4,11	4,33	4,13	4,11	4,32

RUOLO

Percezione del lavoratore riguardo al proprio ruolo ed alle proprie responsabilità all'interno dell'organizzazione

FATTORE DI VALUTAZIONE «RUOLO» – 3/3

Questionario	DIR SEG	CL	DIE	DCG	DME	DIN	DIS	DST	DAM	DIF	DSR	DTC	UNC
Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro	5,00	4,58	4,05	4,15	4,00	4,18	4,04	4,11	4,26	3,92	4,56	4,86	4,15
So come svolgere il mio lavoro	4,88	4,63	4,05	4,25	4,31	4,47	4,46	4,47	4,62	4,43	4,67	4,86	4,50
Ho chiari i miei compiti e le mie responsabilità	5,00	4,68	4,00	4,1	4,34	4,14	4,38	4,29	4,4	4,08	4,78	4,86	4,32
Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio ufficio	4,63	4,37	3,55	3,85	3,82	3,84	3,58	3,83	4,10	3,57	4,56	4,57	4,04
Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione	4,88	4,16	3,50	3,80	3,64	3,62	3,69	3,44	4,06	3,21	4,22	4,57	4,00
TOTALE	4,88	4,48	3,83	4,03	4,02	4,05	4,03	4,02	4,29	3,84	4,56	4,74	4,20

RUOLO

Percezione del lavoratore riguardo al proprio ruolo ed alle proprie responsabilità all'interno dell'organizzazione

FATTORE DI VALUTAZIONE «CAMBIAMENTO» – 1/3

Questionario	CONSOB	roma	milano	uomini	donne	fino a 35 anni	da 36 a 55 anni	oltre i 55 anni
Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro	3,54	3,59	3,42	3,62	3,46	3,38	3,54	3,58
Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro	2,89	2,98	2,68	2,93	2,84	2,66	2,89	2,98
Quando ci sono dei cambiamenti al lavoro, mi è chiaro che effetto avranno in pratica	3,36	3,41	3,26	3,37	3,36	3,03	3,39	3,41
TOTALE	3,26	3,33	3,12	3,31	3,22	3,02	3,27	3,32

CAMBIAMENTO

Percezione del lavoratore della misura in cui i cambiamenti organizzativi vengono gestiti e comunicati

FATTORE DI VALUTAZIONE «CAMBIAMENTO» – 2/3

Questionario	area manageriale	area operativa	responsabili U.O.	addetti	lavoratori in presenza	telelavoratori
Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro	3,52	3,57	3,52	3,54	3,53	3,56
Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro	2,84	2,98	3,00	2,88	2,88	2,92
Quando ci sono dei cambiamenti al lavoro, mi è chiaro che effetto avranno in pratica	3,37	3,36	3,28	3,37	3,35	3,41
TOTALE	3,24	3,30	3,27	3,26	3,26	3,30

CAMBIAMENTO

Percezione del lavoratore della misura in cui i cambiamenti organizzativi vengono gestiti e comunicati

FATTORE DI VALUTAZIONE «CAMBIAMENTO» – 3/3

Questionario	DIR SEG	CL	DIE	DCG	DME	DIN	DIS	DST	DAM	DIF	DSR	DTC	UNC
Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro	3,88	3,58	3,60	3,70	3,43	3,26	3,27	3,53	3,74	3,38	4,44	3,71	3,49
Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro	2,88	3,11	3,25	2,65	2,70	2,58	2,62	3,00	3,00	2,61	4,22	3,71	2,91
Quando ci sono dei cambiamenti al lavoro, mi è chiaro che effetto avranno in pratica	4,13	3,47	3,55	3,25	3,14	3,26	3,15	3,06	3,32	3,17	4,11	3,71	3,64
TOTALE	3,63	3,39	3,47	3,20	3,09	3,04	3,01	3,20	3,35	3,06	4,26	3,71	3,35

CAMBIAMENTO

Percezione del lavoratore della misura in cui i cambiamenti organizzativi vengono gestiti e comunicati

CONFRONTO DEL RISULTATO DEI GRUPPI OMOGENEI
CON IL RISULTATO CONSOB

SCOSTAMENTI DAL PUNTEGGIO CONSOB - «DOMANDA»

	CONSOB	
roma	3,45	milano
donne		uomini
oltre i 55 anni		fino a 35 anni
area manageriale		da 36 a 55 anni
responsabili U.O.		area operativa
lavoratori in presenza		addetti
CLE		telelavoratori
DIE		DIR/SEG
DCG		DIS
DME		DST
DIN		DAM
DIF		DTC
DSR		UFFICI N.C.

NB. I gruppi omogenei non riportati hanno conseguito un risultato pari a quello CONSOB

SCOSTAMENTI DAL PUNTEGGIO CONSOB - «CONTROLLO»

	CONSOB	
milano	3,77	roma
donne		uomini
fino a 35 anni		oltre i 55 anni
area operativa		area manageriale
addetti		responsabili U.O.
lavoratori in presenza		telelavoratori
DIE		DIR/SEG
DCG		CLE
DME		DIS
DIN		DST
DIF		DAM
		DSR
		DTC
		UFFICI N.C.

NB. I gruppi omogenei non riportati hanno conseguito un risultato pari a quello CONSOB

SCOSTAMENTI DAL PUNTEGGIO CONSOB - «SUPPORTO DEL MANAGEMENT»

	CONSOB	
milano	3,68	roma
donne		uomini
oltre i 55 anni		fino a 35 anni
area manageriale		da 36 a 55 anni
responsabili U.O.		area operativa
lavoratori in presenza		addetti
CLE		telelavoratori
DCG		DIR/SEG
DME		DIE
DIN		DAM
DIS		DSR
DST		UFFICI N.C.
DIF		
DTC		

NB. I gruppi omogenei non riportati hanno conseguito un risultato pari a quello CONSOB

SCOSTAMENTI DAL PUNTEGGIO CONSOB - «SUPPORTO TRA COLLEGHI»

	CONSOB	
milano	3,83	roma
oltre i 55 anni		donne
area manageriale		fino a 35 anni
responsabili U.O.		da 36 a 55 anni
telelavoratori		area operativa
CLE		addetti
DCG		lavoratori in presenza
DME		DIR/SEG
DIN		DIE
DIS		DAM
DST		DSR
DIF		DTC
		UFFICI N.C.

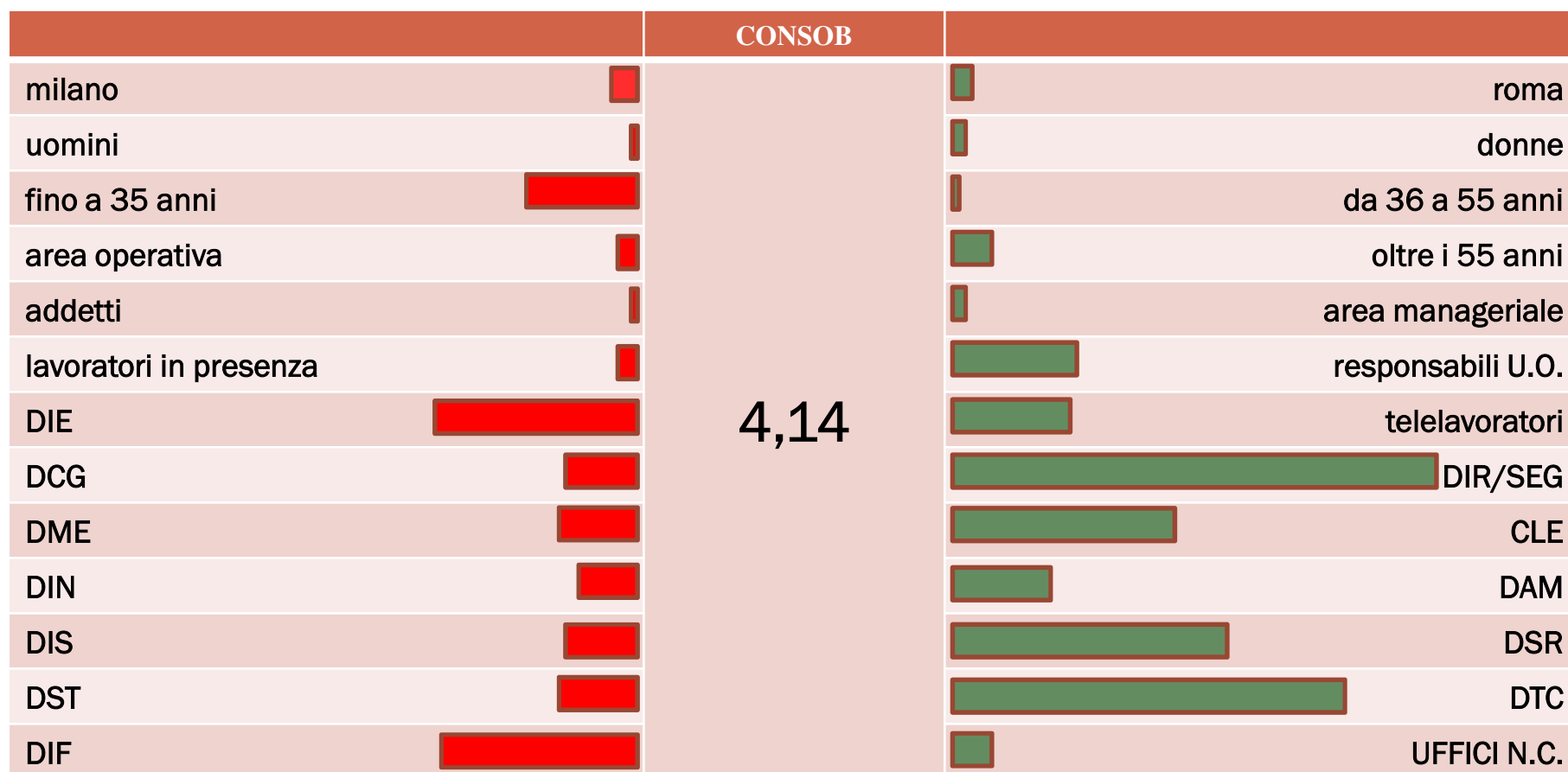
NB. I gruppi omogenei non riportati hanno conseguito un risultato pari a quello CONSOB

SCOSTAMENTI DAL PUNTEGGIO CONSOB - «RELAZIONI»

	CONSOB	
roma	4,21	milano
donne		uomini
oltre i 55 anni		fino a 35 anni
area manageriale		da 36 a 55 anni
responsabili U.O.		area operativa
lavoratori in presenza		addetti
CLE		telelavoratori
DCG		DIR/SEG
DME		DIE
DST		DIN
DIF		DIS
		DAM
		DSR
		DTC
	UFFICI N.C.	

NB. I gruppi omogenei non riportati hanno conseguito un risultato pari a quello CONSOB

SCOSTAMENTI DAL PUNTEGGIO CONSOB - «RUOLO»



NB. I gruppi omogenei non riportati hanno conseguito un risultato pari a quello CONSOB

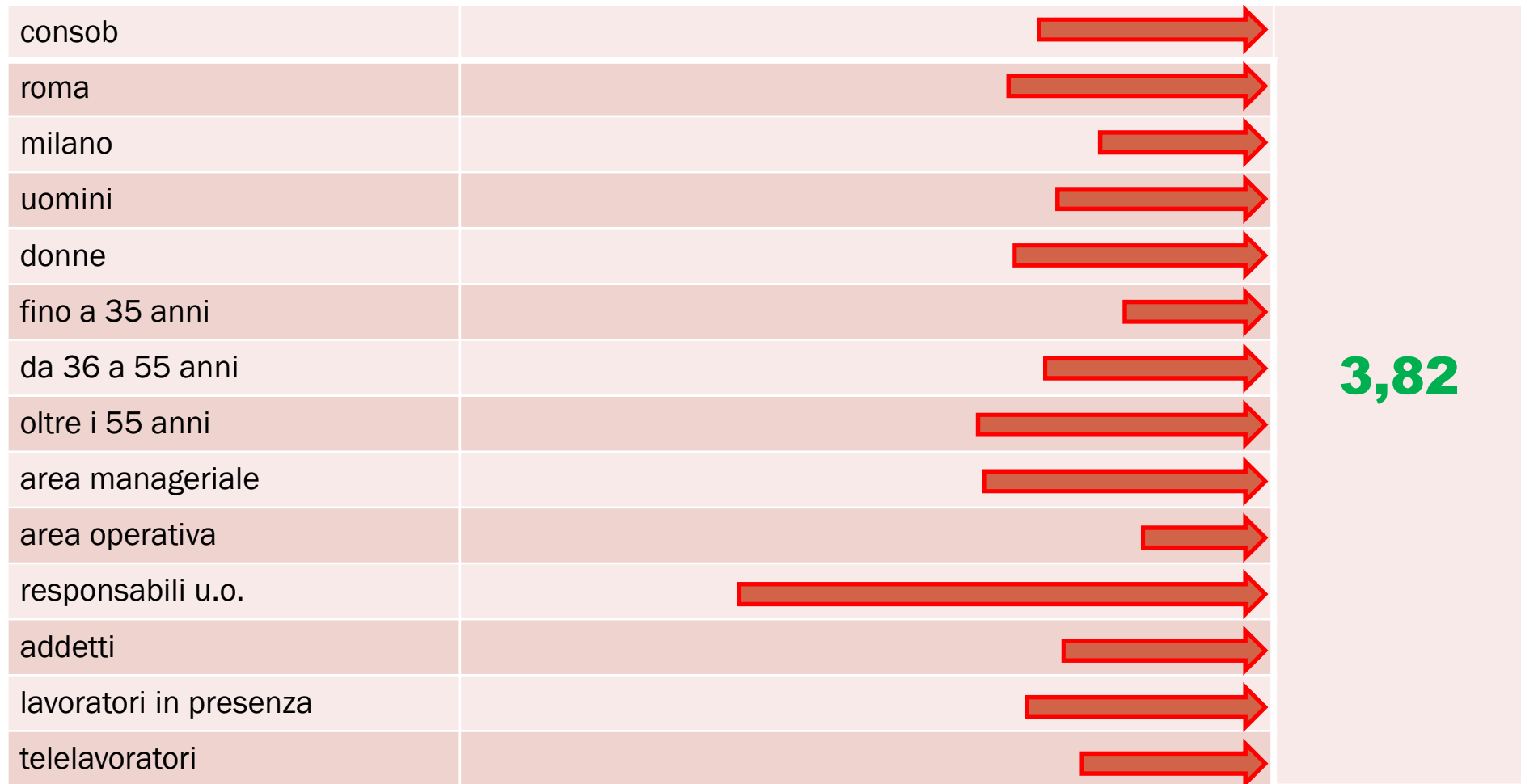
SCOSTAMENTI DAL PUNTEGGIO CONSOB - «CAMBIAMENTO»

	CONSOB	
milano	3,26	roma
donne		uomini
fino a 35 anni		da 36 a 55 anni
area manageriale		oltre i 55 anni
DCG		area operativa
DME		responsabili U.O.
DIN		telelavoratori
DIS		DIR/SEG
DST		CLE
DIF		DIE
		DAM
		DSR
		DTC
		UFFICI N.C.

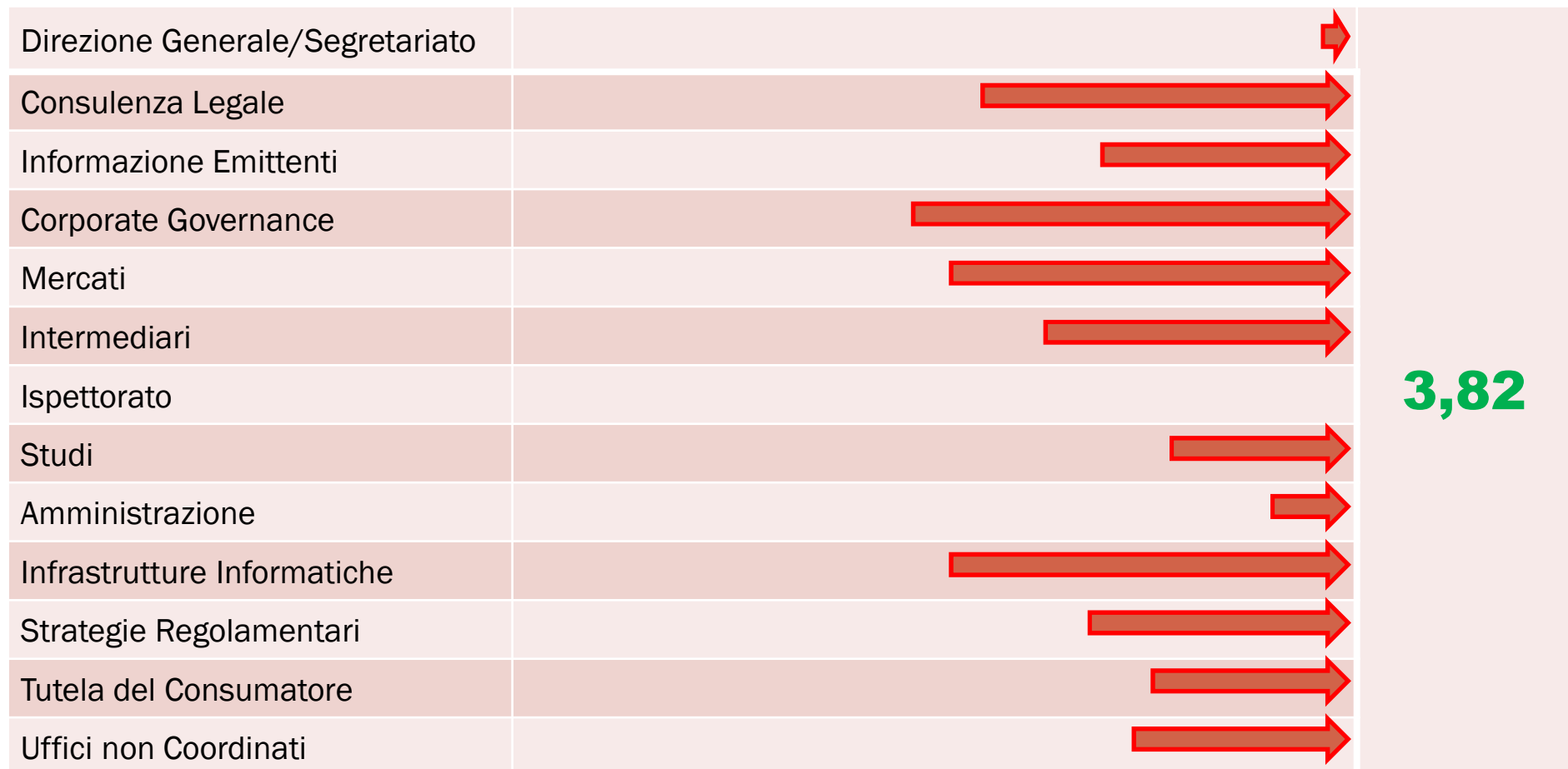
NB. I gruppi omogenei non riportati hanno conseguito un risultato pari a quello CONSOB

DISTANZA DEL RISULTATO DEI GRUPPI OMOGENEI
DAL RISULTATO-OBIETTIVO INAIL

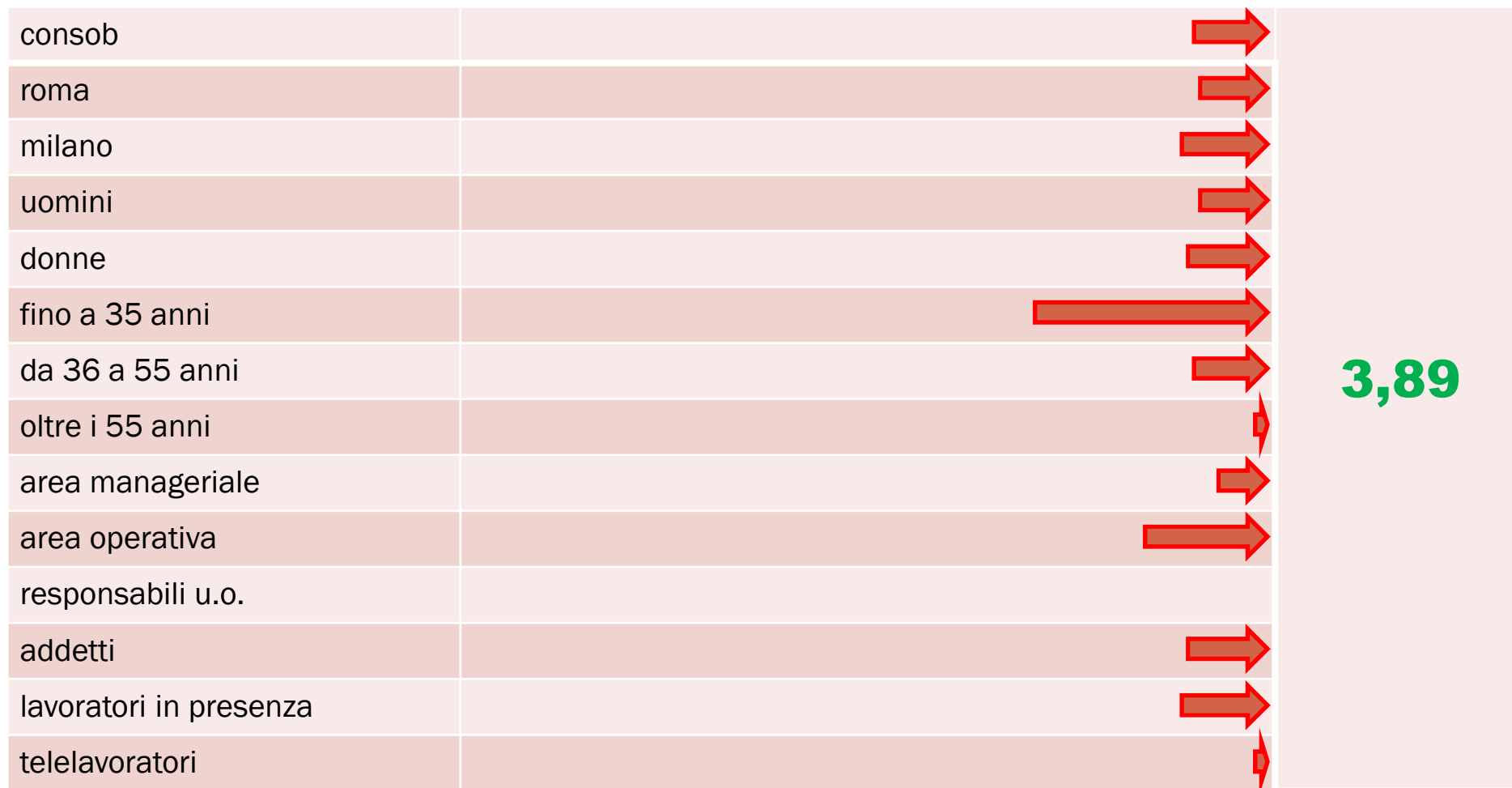
DOMANDA – DISTANZA DALL'OBIETTIVO «VERDE» - 1/2



DOMANDA – DISTANZA DALL'OBIETTIVO «VERDE» - 2/2



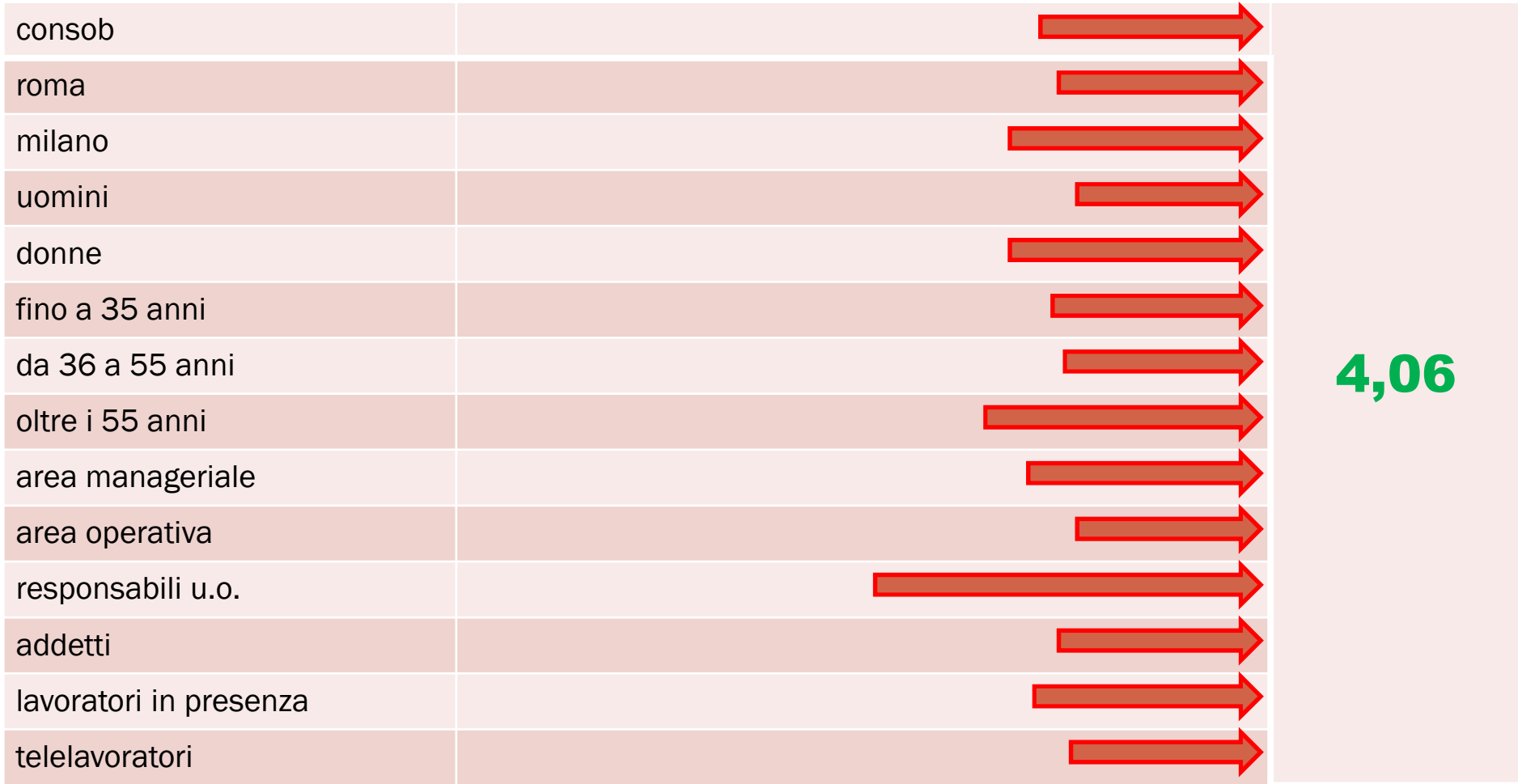
CONTROLLO – DISTANZA DALL'OBIETTIVO «VERDE» - 1/2



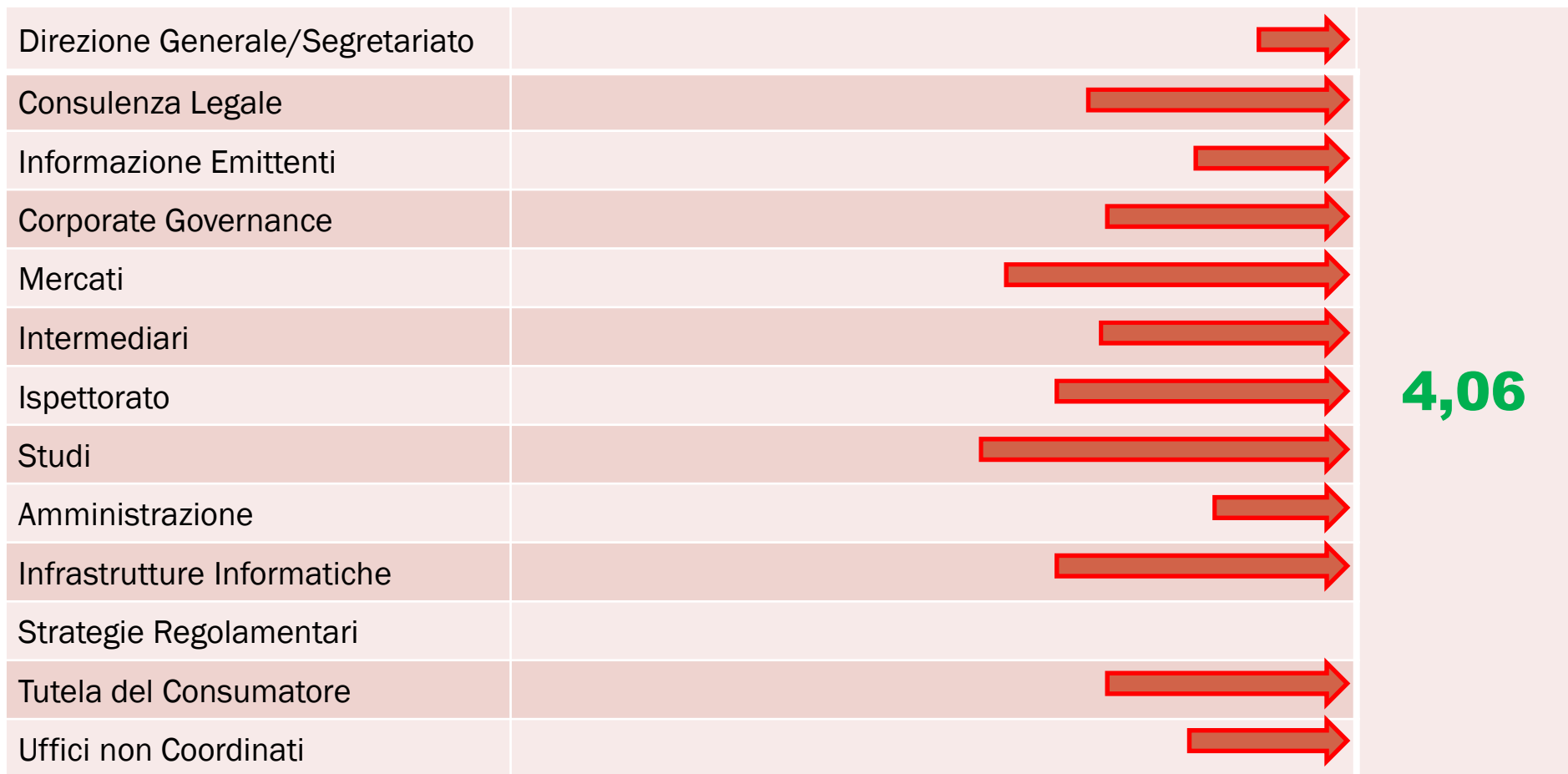
CONTROLLO – DISTANZA DALL'OBIETTIVO «VERDE» - 2/2

Direzione Generale/Segretariato			
Consulenza Legale			→
Informazione Emittenti			→
Corporate Governance			→
Mercati			→
Intermediari			→
Ispettorato			
Studi			→
Amministrazione			→
Infrastrutture Informatiche			→
Strategie Regolamentari			
Tutela del Consumatore			→
Uffici non Coordinati			→
			3,89

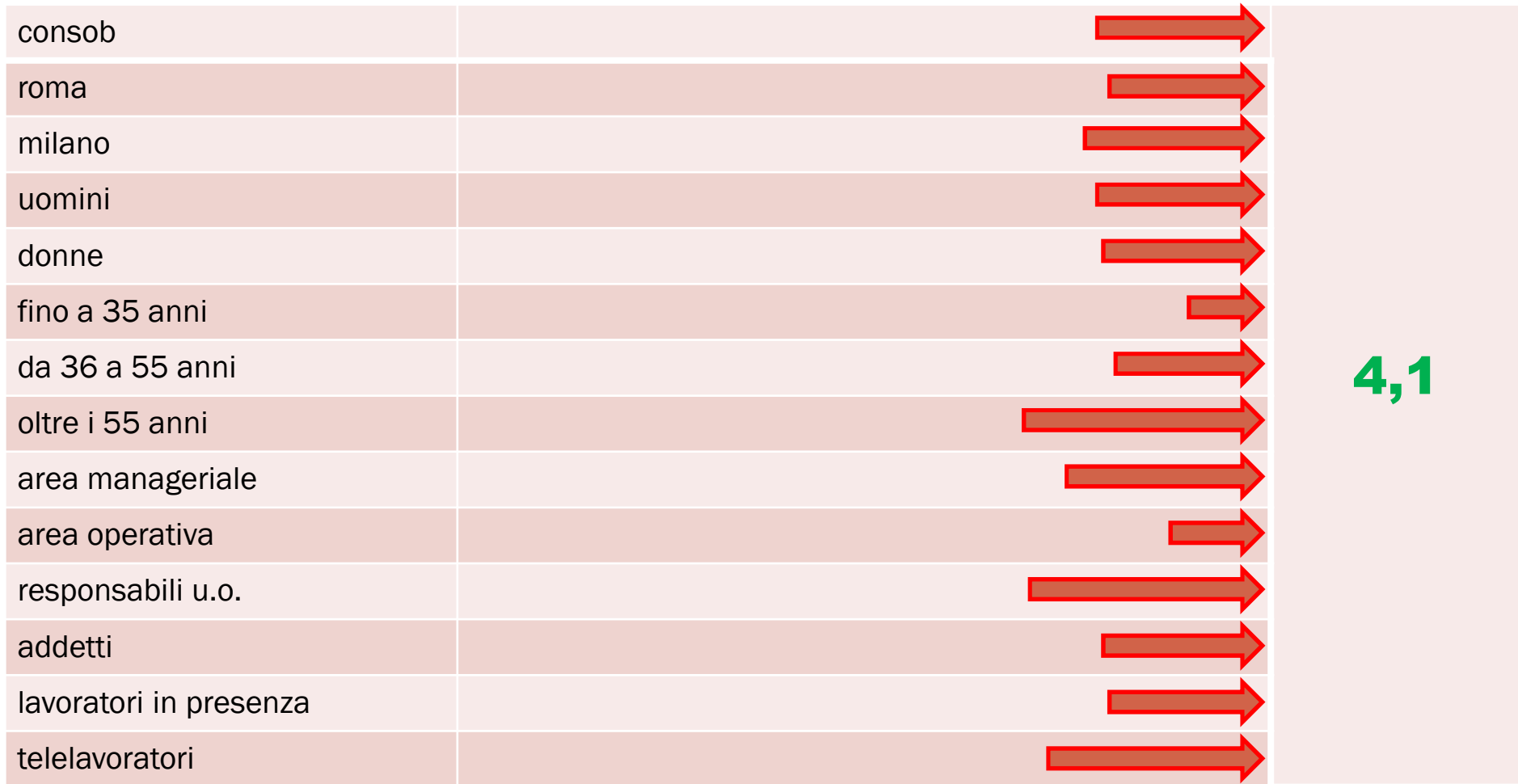
SUPPORTO DEL MANAGEMENT – DISTANZA DALL’OBIETTIVO «VERDE» - 1/2



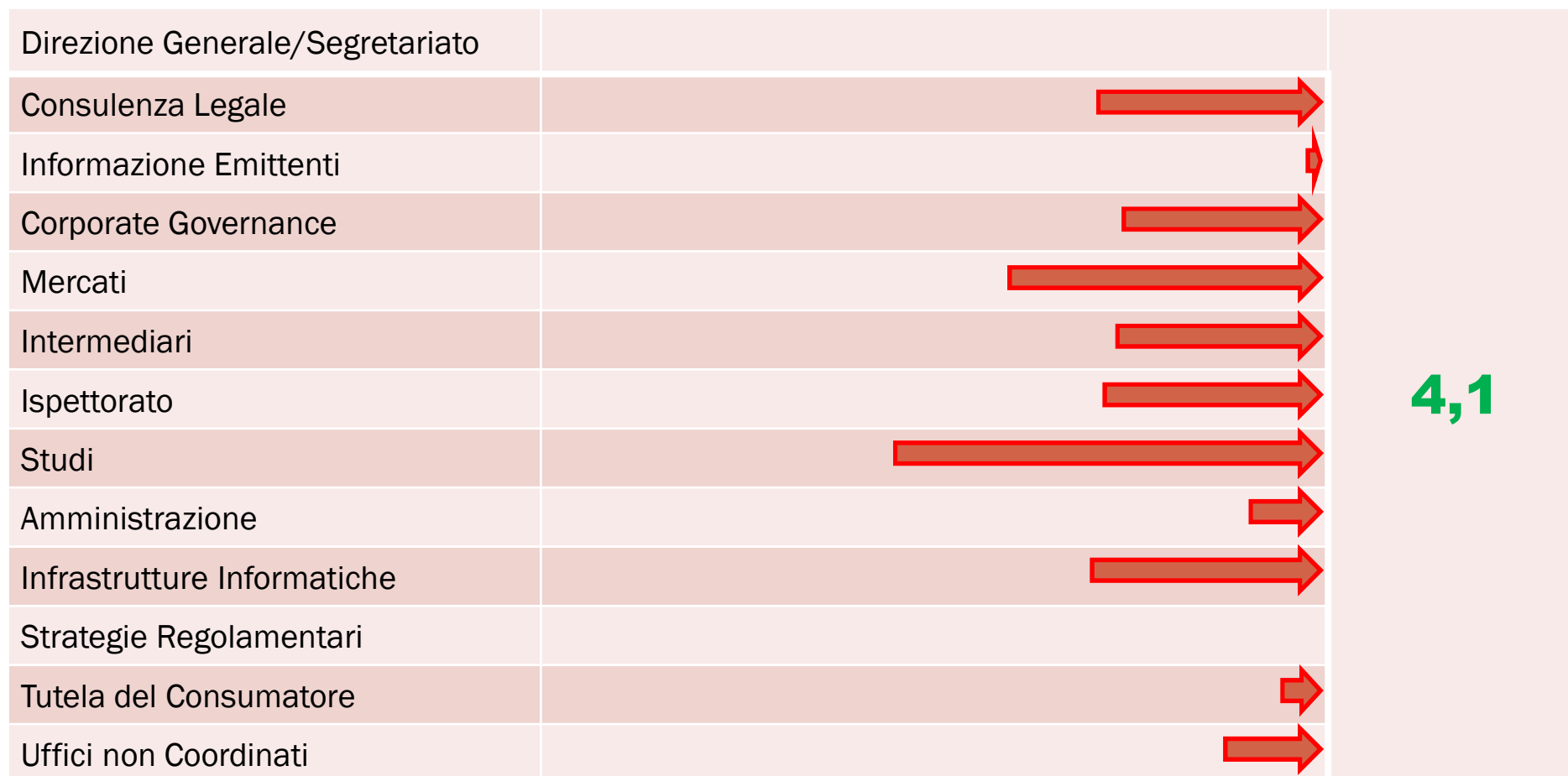
SUPPORTO DEL MANAGEMENT – DISTANZA DALL’OBIETTIVO «VERDE» - 2/2



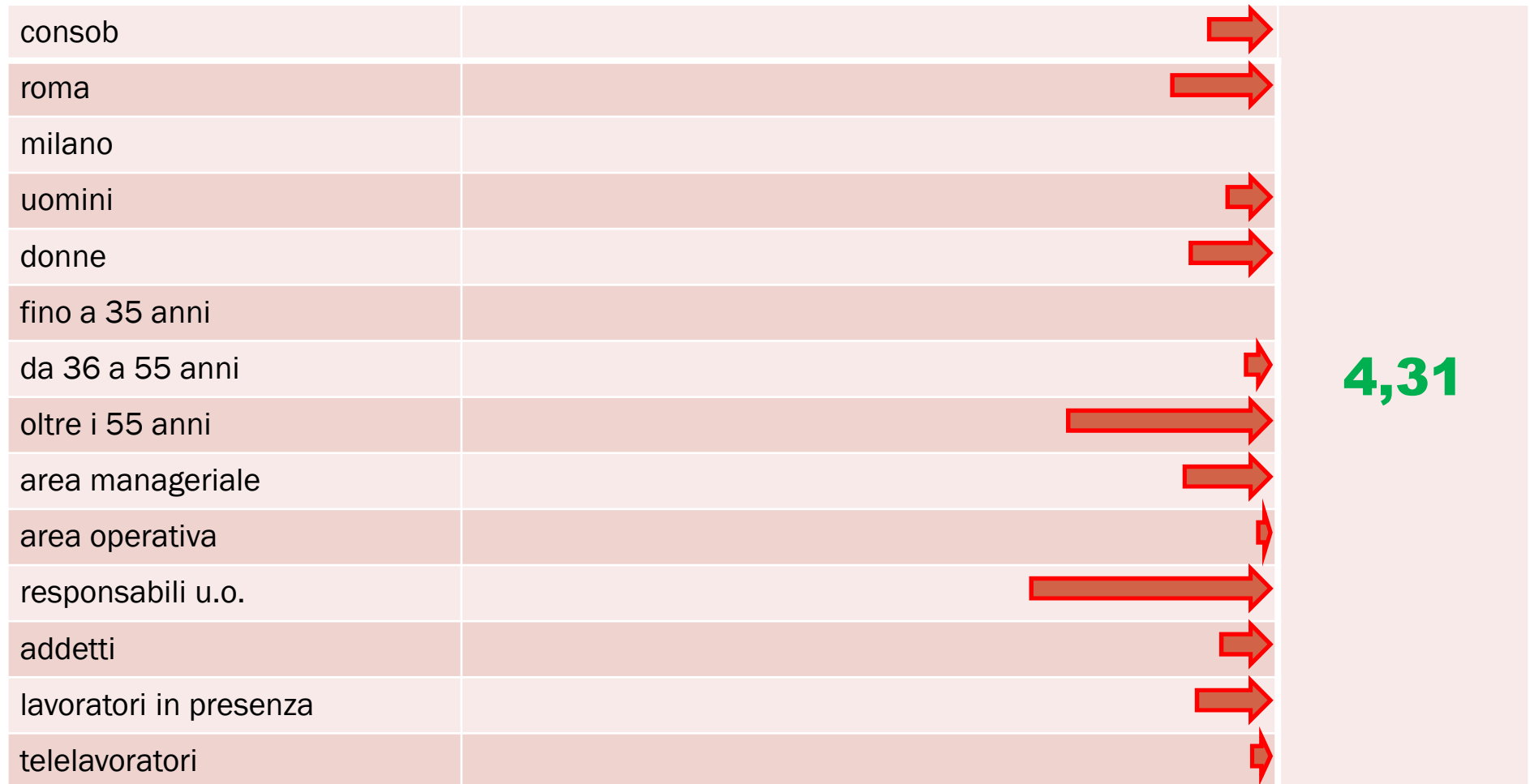
SUPPORTO TRA COLLEGHI – DISTANZA DALL'OBIETTIVO «VERDE» - 1/2



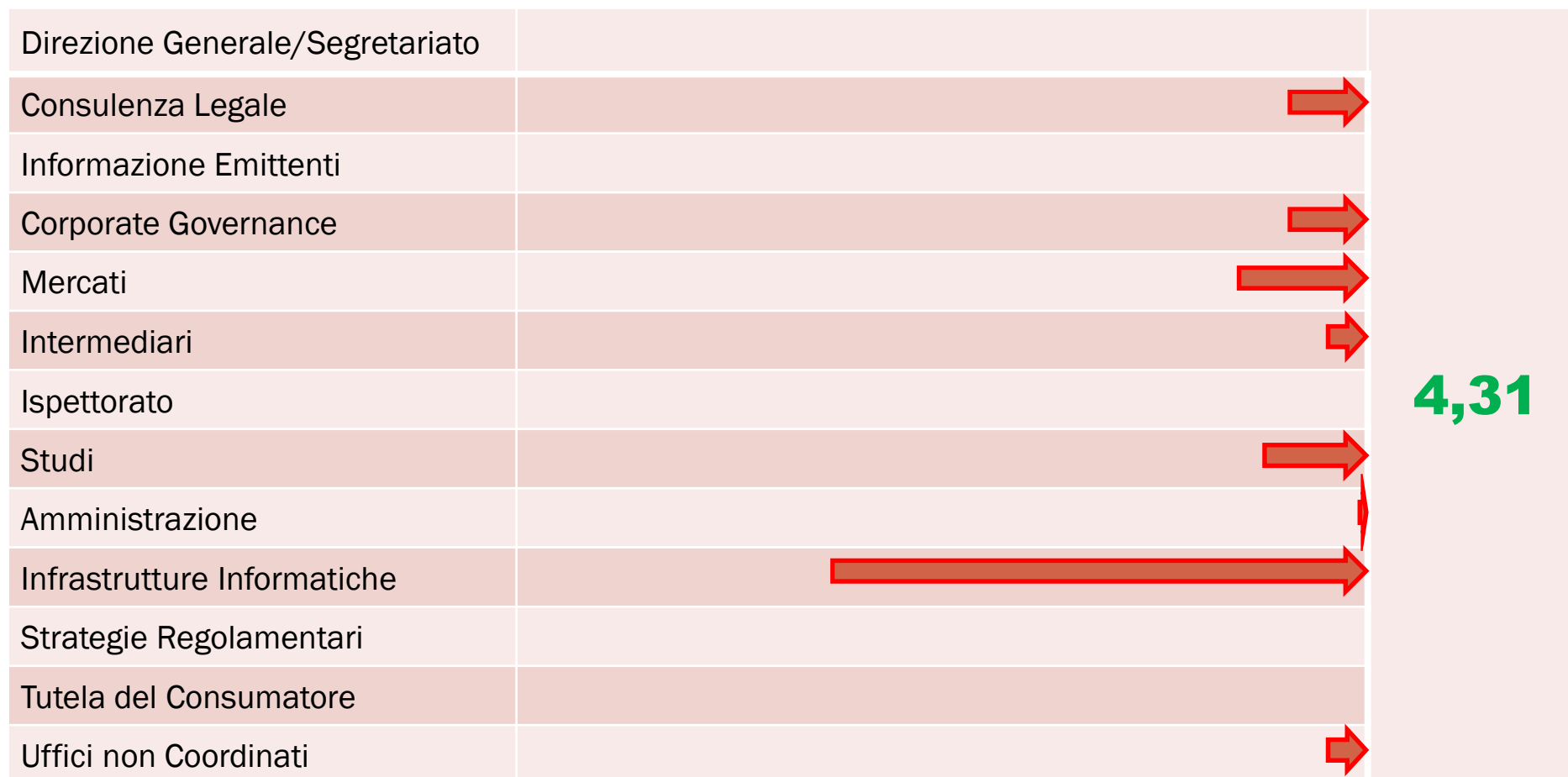
SUPPORTO TRA COLLEGHI – DISTANZA DALL'OBIETTIVO «VERDE» - 2/2



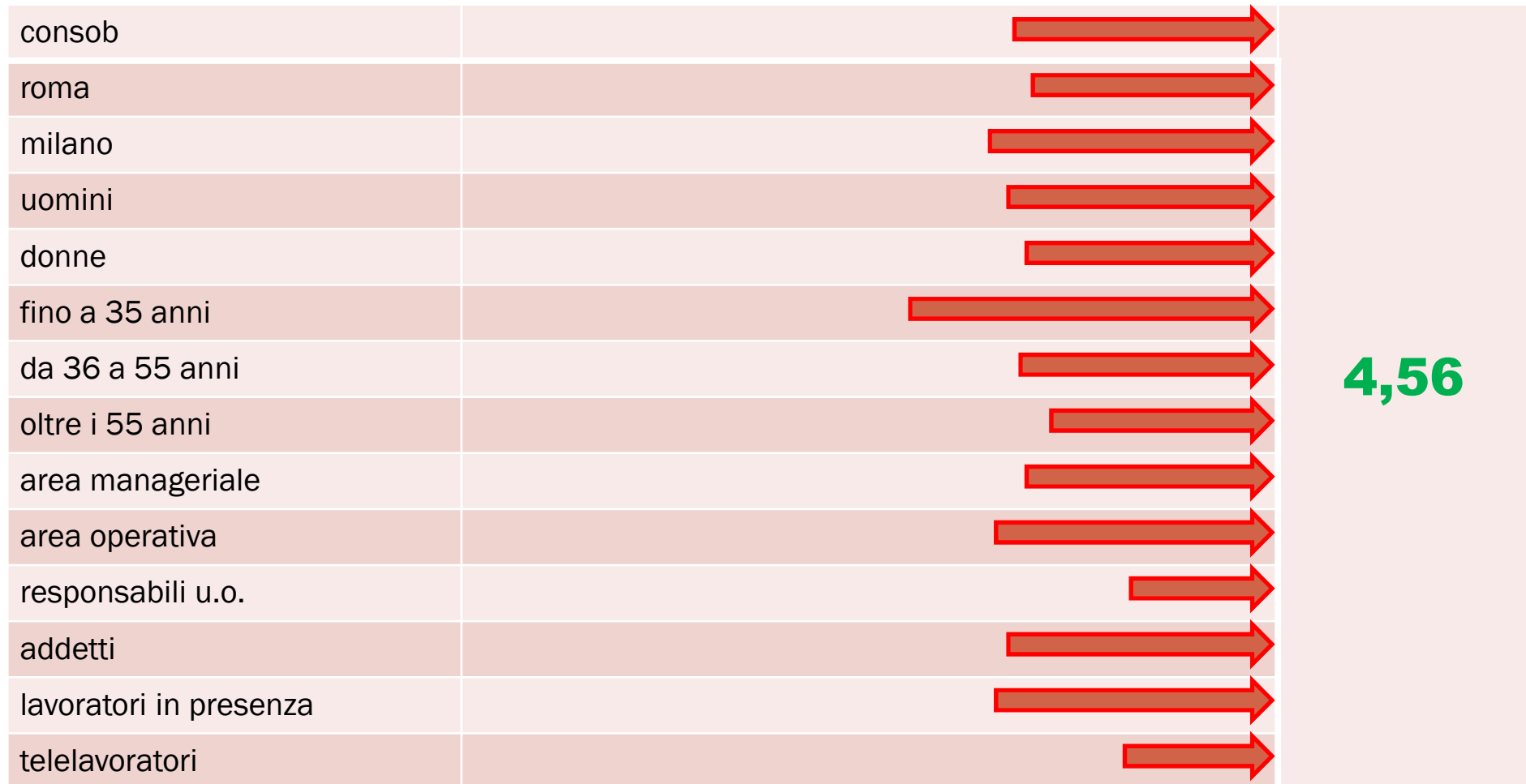
RELAZIONI – DISTANZA DALL'OBIETTIVO «VERDE» - 1/2



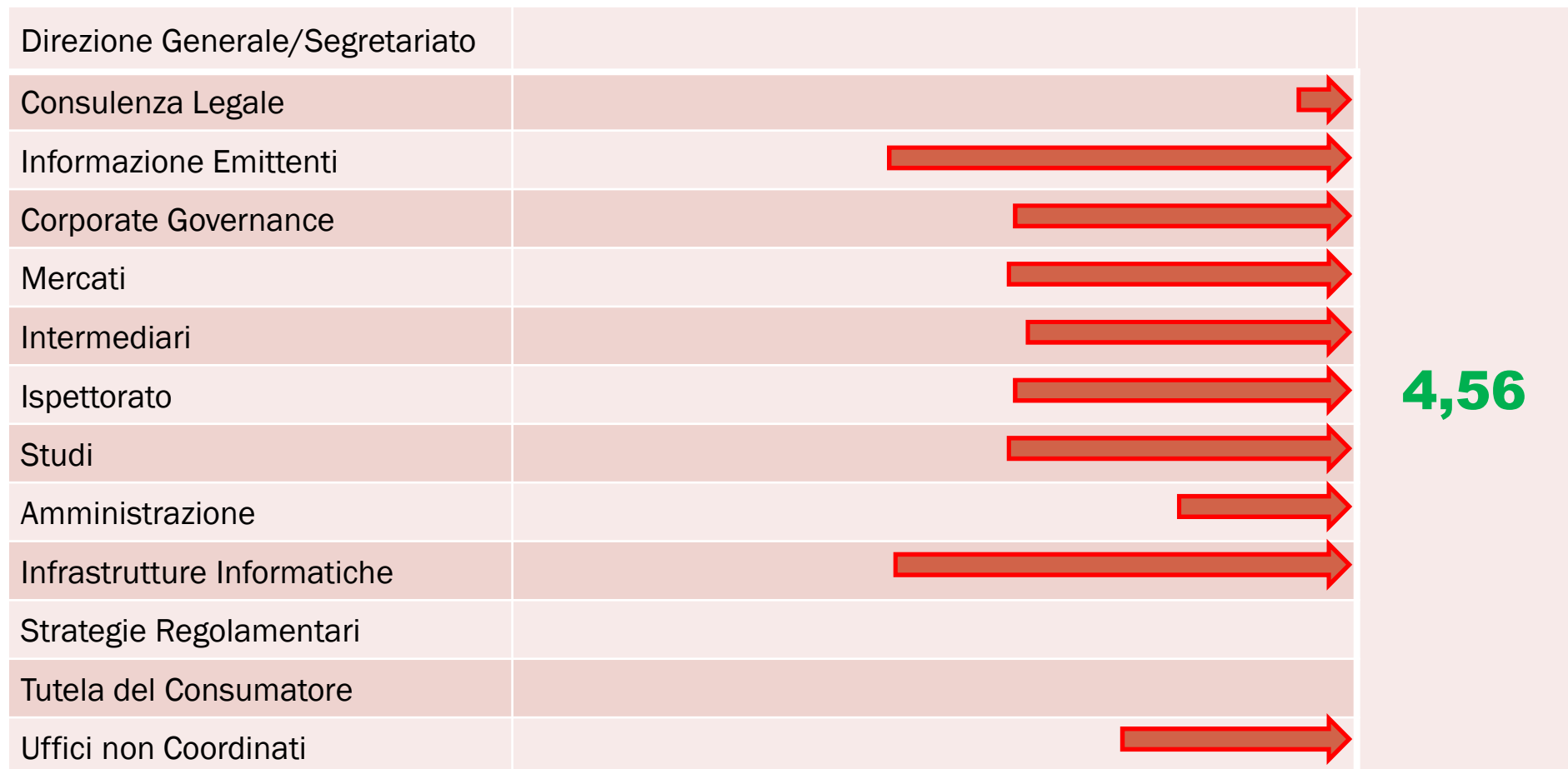
RELAZIONI – DISTANZA DALL'OBIETTIVO «VERDE» - 2/2



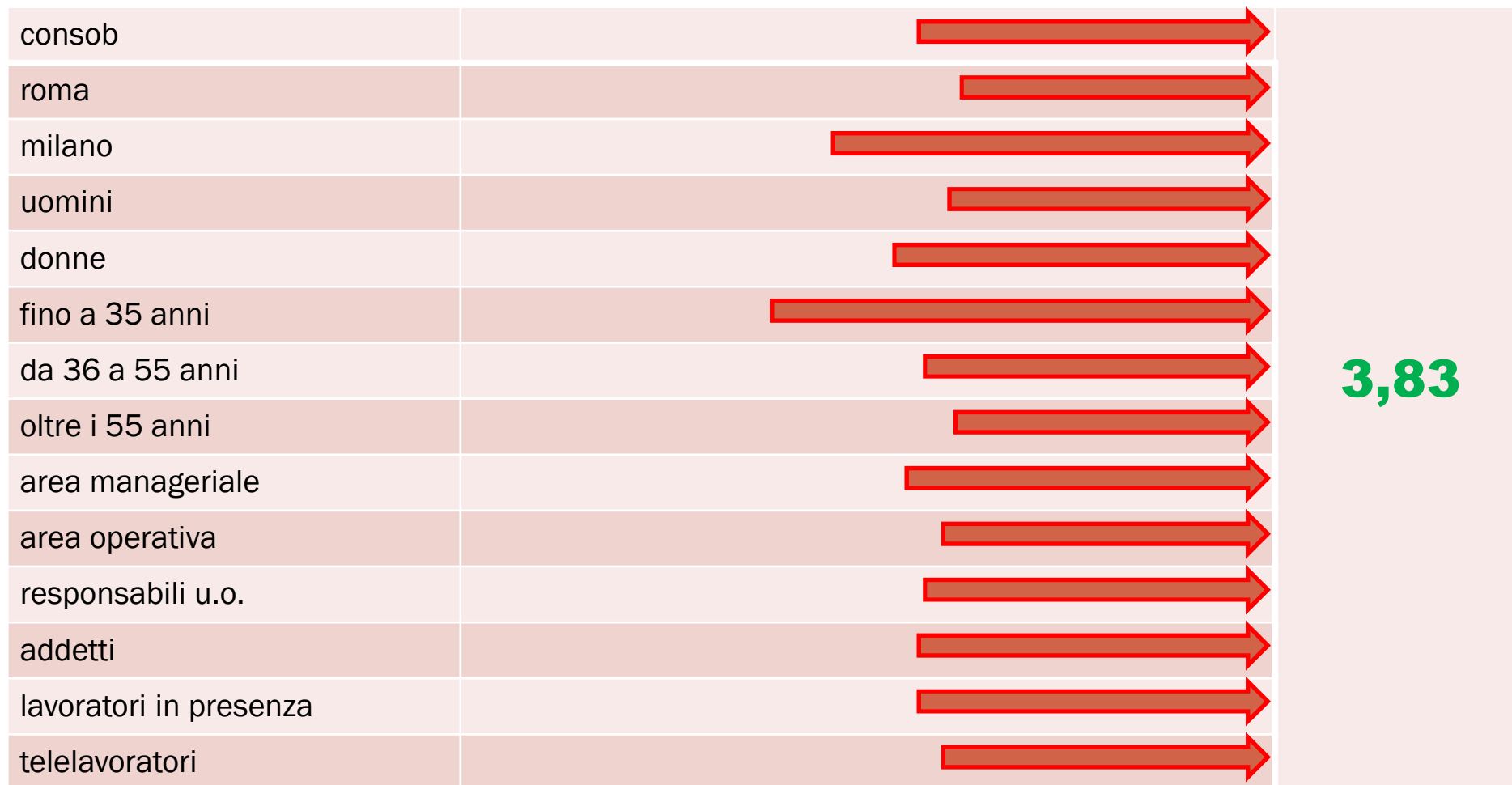
RUOLO – DISTANZA DALL'OBIETTIVO «VERDE» - 1/2



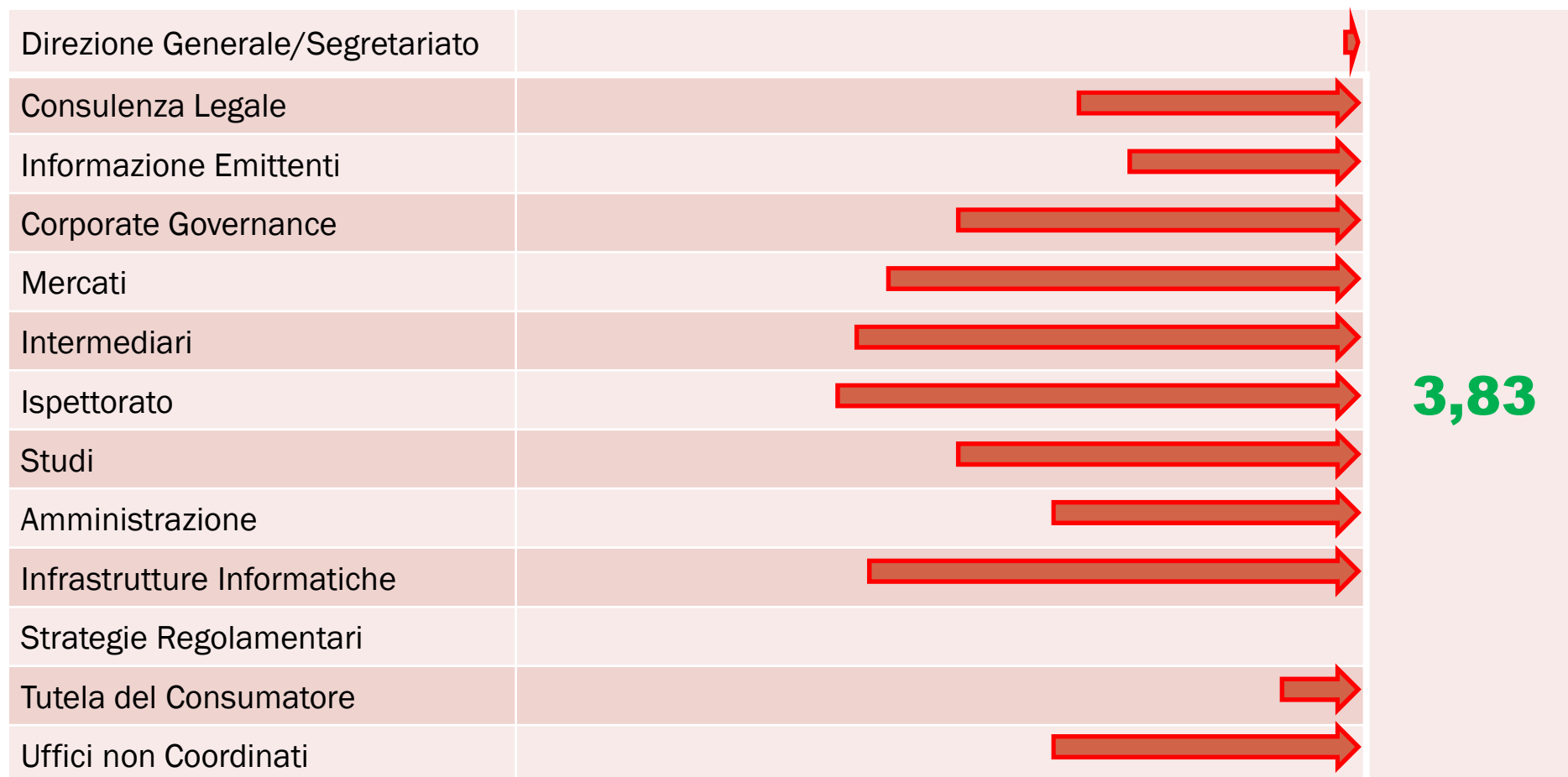
RUOLO – DISTANZA DALL'OBIETTIVO «VERDE» - 2/2



CAMBIAMENTO – DISTANZA DALL'OBIETTIVO «VERDE» - 1/2



CAMBIAMENTO – DISTANZA DALL'OBIETTIVO «VERDE» - 2/2



FONTE DEI DATI PER LA VALUTAZIONE PRELIMINARE

FONTE DEI DATI

indicatore	modalità di calcolo	fonte
Indici infortunistici	n. infortuni/n. lavoratori*100	DAM/AMR
Assenze per malattia	n. giorni di assenza con uno dei seguenti codici giustificativi: 113, 131, 161, 162, 174, 313/n. dipendenti	DAM/AMR
% Assenze dal lavoro	n. giorni di assenza con uno dei seguenti codici giustificativi: 115, 180, 314, 315, 348/n. ore lavoro potenziali*100	DAM/AMR
% Ferie non godute	n. giorni di ferie non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione/n. giorni di ferie previste*100	DAM/AMR
% Trasferimenti interni richiesti, in qualsiasi forma, dal personale	n. dei trasferimenti interni richiesti dal personale/n. lavoratori*100	DAM/GRU
% Rotazione del personale	(n. assunti nell'anno + n. cessati nell'anno)/n. lavoratori*100	DAM/GRU
Procedimenti, Sanzioni disciplinari	n. procedimenti disciplinari avviati nell'anno e n. di lettere di richiamo comminate nell'anno	DAM/GRU
Richieste visite mediche straordinarie al Medico Competente	n. visite mediche straordinarie richieste	Medico Competente
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori alla Consob o al Medico Competente	n. di segnalazioni formalizzate pervenute	DAM/GRU Medico Competente
Istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali, altre motivazioni	n. Istanze giudiziarie pervenute nell'anno 2021	DAM/GRU