



Webinar Magistrali 2022

Società Italiana di Medicina del Lavoro

"La valutazione del rischio nella transizione al lavoro digitale» 15 luglio 2022

The risk assessment in the transition to digital working

Dario Russignaga

1994-2022:

**ABOUT THE OPPORTUNITY
OF CRITICALLY REVIEWING
THE METHODOLOGY OF
OCCUPATIONAL RISK
ASSESSMENT**



INDICE



01 Premessa. La trasformazione digitale della Quarta Rivoluzione Industriale



02 La banca 4.0



03 Verso una nuova valutazione del rischio



04 Appunti di Etica e Tecnologia 4.0



SOGGETTIVE

1.3.4.1 LUOGHI DI LAVORO - CONTESTI DI RISCHIO

1.3.4.2 PROCESSI DI LAVORO - Gruppi Omogenei

1.3.4.3v CONDIZIONI SOGGETTIVE – Valutazione delle condizioni di Salute

1.3.4.4 LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO NELL'EPOCA DIGITALE

1.3.5 CRITERI DI VALUTAZIONE DEI LUOGHI DI LAVORO 75

1.3.5.1 A) STRUTTURE, CONDIZIONI AMBIENTALI E ERGONOMIA 78

1.3.5.2 B) ESPOSIZIONE AL RUMORE 86

1.3.5.3 C) ESPOSIZIONE ALLE VIBRAZIONI 87

1.3.5.4 D) ESPOSIZIONE A CAMPI ELETTROMAGNETICI 88

1.3.5.5 E) ESPOSIZIONE A RADIAZIONI OTTICHE ARTIFICIALI (ROA) 92

1.3.5.6 F) ESPOSIZIONE A SOSTANZE PERICOLOSE (AGENTI CHIMICI, CANCEROGENI E MUTAGENI, AMIANTO E RADON) 94

1.3.5.7 I) RISCHI DERIVANTI DA IMPIANTI, MACCHINE E ATTREZZATURE 102

1.3.5.8 J) RISCHI DERIVANTI DA ATTREZZATURE DIGITALI E APPLICATIVI DI LAVORO 106

1.3.5.9 K) RISCHIO ATMOSFERE ESPLOSIVE ED AMBIENTI CONFINATI 110

1.3.5.10 L) RISCHIO INCENDIO 112

1.3.5.11 M) ESPOSIZIONE A FUMO PASSIVO 114

1.3.5.12 N) ESPOSIZIONE AD AGENTI BIOLOGICI 116

1.3.5.13 O) RISCHI DA INTERFERENZE 121

1.3.5.14 P) EMERGENZE 123

1.3.5.15 Q) CONTESTI DI RISCHIO PRESSO TERZI 125

1.3.5.16 R) RISCHIO SISMICO - IDROGEOLOGICO E SOLIDITÀ STATICA DEGLI EDIFICI 125

1.3.6 CRITERI DI VALUTAZIONE DEI PROCESSI DI LAVORO 135

1.3.6.1 A) UTILIZZO DI APPARECCHIATURE MUNITE DI VDT PER UN TEMPO INFERIORE ALLE 20 ORE SETTIMANALI 136

1.3.6.2 B) PICCOLA / OCCASIONALE MOVIMENTAZIONE DI CARICHI 136

1.3.6.3 C) UTILIZZO DI MEZZI DI TRASPORTO PER MOTIVI DI SERVIZIO 136

1.3.6.4 D) DISTRIBUZIONE AUTOMATICA DI ALIMENTI E BEVANDE 136

1.3.6.5 E) TELELAVORO E LAVORO FLESSIBILE (SMART WORKING) 137

1.3.6.6 F) UTILIZZO DI APPARECCHIATURE MUNITE DI VDT IN MODO SISTEMATICO O ABITUALE PER ALMENO 20 ORE SETTIMANALI 139

1.3.6.7 G) MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI 148

1.3.6.8 H) LAVORO IN CONDIZIONI PARTICOLARI (LAVORO IN LOCALI INTERRATI, LAVORO ESTERNO, LAVORO IN CANTIERI, LAVORO ISOLATO) 149

1.3.6.9 I) LAVORO NOTTURNO 151

1.3.6.10 J) LAVORO IN CALL CENTER, CENTRALINI 152

1.3.6.11 K) PREPARAZIONE PASTI E BEVANDE 153

1.3.6.12 L) UTILIZZO DI APPARECCHIATURE A RAGGI X PER ISPEZIONE PLOCHI POSTALI 156

1.3.7 CRITERI DI VALUTAZIONE IN RELAZIONE ALLE CONDIZIONI SOGGETTIVE E SOCIALI 158

1.3.7.1 A) LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE E IN ALLATTAMENTO 158

1.3.7.2 B) LAVORO ALL'ESTERO 158

1.3.7.3 C) DIFFERENZE DI GENERE, ETÀ E PROVENIENZA DA ALTRI PAESI 161

1.3.7.4 D) CONDIZIONI PSICO-SOCIALI 172

1.3.7.5 E) CONDIZIONI PSICO-SOCIALI - COMPORAMENTI AGGRESSIVI E DISCRIMINATORI 183

1.3.7.6 F) CONDIZIONI PSICO-SOCIALI - RAPINA 186

1.3.7.7 G) ALCOOL-DIPENDENZA ED USO DI SOSTANZE PSICOTROPE O STUPEFACENTI 189

1.3.7.8 H) DISABILITÀ



**DOCUMENTO
DI VALUTAZIONE DEI RISCHI**

Ai sensi degli articoli 28 e 29 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 come modificati dal Decreto Legislativo 3 agosto 2009 n. 106

Approvato dal Datore di Lavoro in data 31 dicembre 2019

Il Datore di Lavoro (Avv. Fabio RASTRELLI)	
---	--

Il presente documento si compone di 443 pagine e di n.13 allegati ed è stato elaborato in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con i Medici Competenti.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (Arch. Dario RUSIGNAGA)	
Il Medico Competente Coordinatore (Prof. Paolo CARRER)	
(Dott. Maurizio COGGIOLA)	

Trasformazione del mondo del lavoro

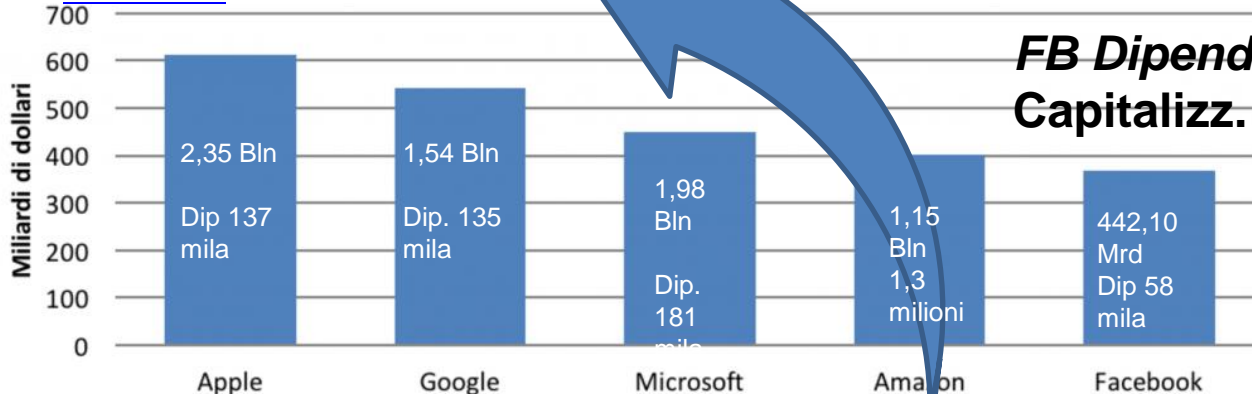
- Premessa. La trasformazione digitale della Quarta Rivoluzione Industriale

Le big del web -Apple, Microsoft, Facebook (Meta), Google (Alphabet) e Amazon- **capitalizzano oltre 7400 miliardi (fatturato 3200 mld)**

vs Pil

3 volte il Pil dell'Africa (2300 mld),
Oltre 4 volte l'Italia (1781 miliardi)
Metà del PIL Europeo (14 mila mld)

In [Futuro&Tech](#) ottobre 2017



FB Dipendenti 58 mila
Capitalizz. 442 miliardi

MONDO

3 mld utenti attivi x 2 ore/giorno = 750 milioni di FTE

ITALIA

34 ml utenti attivi 2 ore/giorno = 8,5 milioni di FTE

Ogni giorno miliardi di persone donano non solo gattini e tramonti, ma i loro pensieri, idee conoscenze emozioni

VW Dipendenti 671 mila
Capitalizz. 80.82 Mrd
Dipendenti 100 mila
Capitalizz. 34,57 mrd

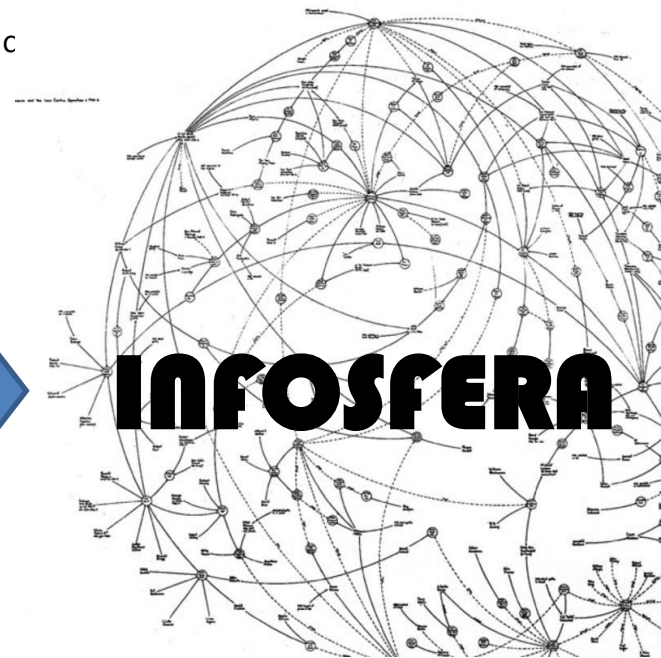
Sintesi principali trasformazioni 4.0

DIMENSIONI	PRIMA	IN CORSO 4.0
AZIENDE	Organizzazione interna di fattori produttivi Processo di lavoro «lineare e continuo»	Organizzazione distribuita: incorpora nei fattori della produzione cliente e reti esterne Processo di lavoro si segmenta e si espande esternamente in condivisione allargata nella rete
RAPPORTO DI LAVORO	Prevalente lavoro subordinato a tempo indeterminato	Diverse tipologie contrattuali e forme di partecipazione. Tendenziale «Autonomizzazione»
LUOGO DI LAVORO	Definito, chiuso, interno univocamente assegnato. Centrato sulla operatività	Distribuito e aperto , coworking, da cliente, casa, in mobilità. Centrato sulla relazione e connessione
TEMPO DI LAVORO	Delimitato e fisso (timbratura)	Aperto, esteso e flessibile 7X24X365
RUOLI MANSIONI	Centrati sulla specializzazione operativa Conoscenze «tecniche»	Centrati sulla relazione , autonomia, autogestione, Da conoscenze a comportamenti c.d. soft skill
RELAZIONI CLIENTE	Centrate su transazioni fisiche Filiale luogo ove si esplica	Centrati sulla consulenza servizi personalizzati Customer experience. Multicanalità
TECNOLOGIE	IT , Reti chiuse, PC fissi	Reti aperte, device mobili , Social, big data, Cloud, sistemi cyber-fisici.....

- **Trasformazione confini di spazio lavorativo** : ufficio, hub, cliente, terzi, casa, in mobilità; nuove configurazioni di spazi flessibili e multiuso (new concept);
 - **Trasformazione confini di tempo lavorativo** : flessibilità degli orari e possibilità di fatto di lavorare ovunque (smart working e nuove forme contrattuali)
 - **Nuove tecnologie** (tablet, smartphone IoT ecc. e app), **connesse, portatili, autonome (MtoM) che autoapprendono (IA)**, con nuove modalità di interfacciamento uomo/macchina (ergonomia cognitiva)
 - Cambiamento dei modelli organizzativi di servizio, modelli distributivi ed i processi connessi
 - Emersione di nuovi skill, competenze, ruoli e mansioni
-
- Nuova relazione tra vita-lavoro (work life balance)
 - Nuove potenziali condizioni di rischio (rischi emergenti – tecnodipendenze e tecnostressors- trasformazione rischi tradizionali) ma anche nuove risorse per dare risposte ai nuovi temi

In un contesto generale in cui si assiste ad un progressivo

- **invecchiamento della** popolazione in particolare quella lavorativa
- **modifica delle malattie** (da acute a croniche)



Infosfera come nuovo ambiente di lavoro

Nuova definizione AMBIENTE DI LAVORO

o meglio dei molteplici luoghi dove si svolge l'attività lavorativa :

il lavoro non è più (o solo) un LUOGO dedicato ma è CONNESSIONI DIGITALI è «nelle» CONNESSIONI



combinazione innovativa che integra

Persone, applicazioni, dispositivi, reti e sistemi operativi;

nella quale sono collegate in modo efficace **le comunicazioni con i processi,**

garantendo che le informazioni raggiungano i destinatari **sempre e ovunque,**

attraverso il mezzo più appropriato, Indipendentemente dal tipo di sede lavorativa

Luciano Floridi: «**Infosfera**» è "lo spazio semantico costituito dalla totalità dei documenti, degli agenti e delle loro operazioni",

"**documenti**" si intende qualsiasi tipo di dato, informazione e conoscenza, codificata e attuata in qualsiasi formato semiotico,

"**agenti**" sono qualsiasi sistema in grado di interagire con un documento indipendente (ad esempio una persona, un'organizzazione o un robot software sul web)

"**operazioni**" include qualsiasi tipo di azione, interazione e trasformazione che può essere eseguita da un agente e che può essere presentata in un documento

Le sfide della trasformazione 4.0

Le sfide

- Estensione e consolidamento dello Smart Working
- Creazione di employee experience “phygital”
- Recruiting interamente digitale
- Employability e sviluppo delle competenze digitali
- Employee engagement e wellbeing
- Nuovi modelli di leadership
- Nuove regole e comportamenti lavorativi

LAVORO, IL FUTURO E' IBRIDO



Di cosa parliamo:

del passaggio da un modello organizzativo ad un altro
analizzato da un punto di vista particolare: con gli occhiali della valutazione dei rischi

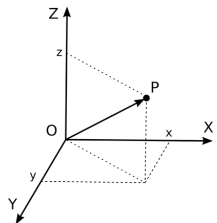
L'intervento si svolge sulle seguenti direttrici di cambiamento, variabili del modello:



Contenuto del lavoro WORK

Luogo e tempo di lavoro

Riguarda le modalità di svolgimento e la composizione del lavoro
Lo spazio-tempo e le sue leggi (contratti e norme)

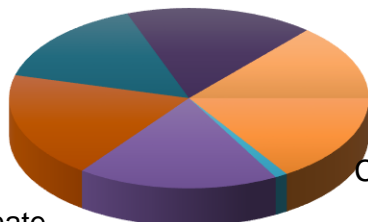


Coordinate



Organizzazione delle attività lavorative JOB

Riguarda le Competenze, i processi, i ruoli e le mansioni dell'attività lavorativa



Composizione



Tecnologia

Gli strumenti tecnologici e gli applicativi necessari per svolgere il lavoro
HW e SW

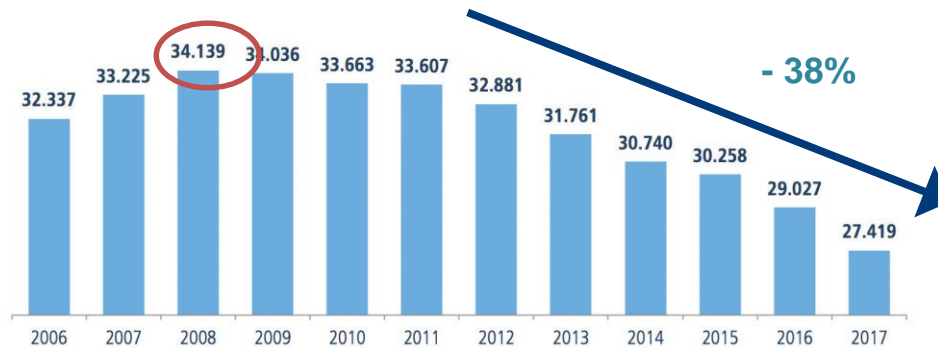


Connessioni

Valutazione del Rischio in epoca digitale

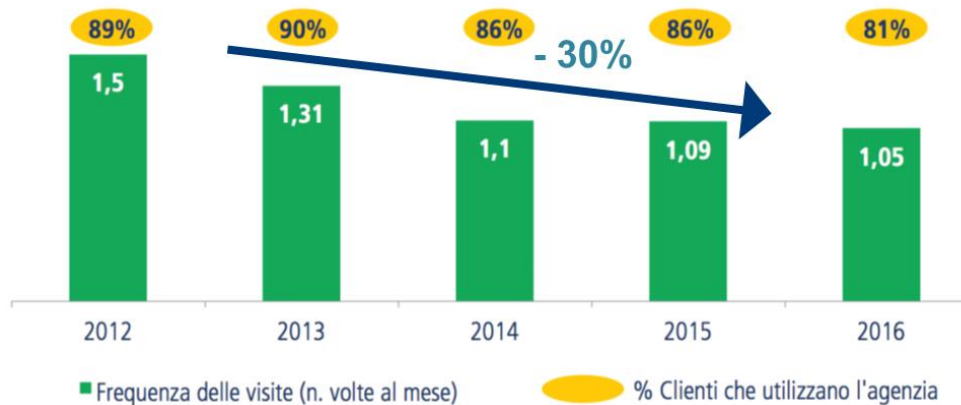
- La Banca 4.0

Sportelli bancari italiani



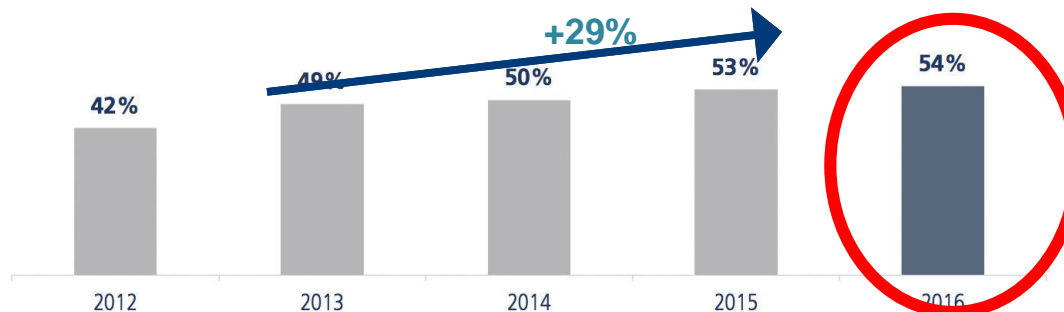
Lato offerta di sportelli
Oggi 21 mila

Frequenza accessi

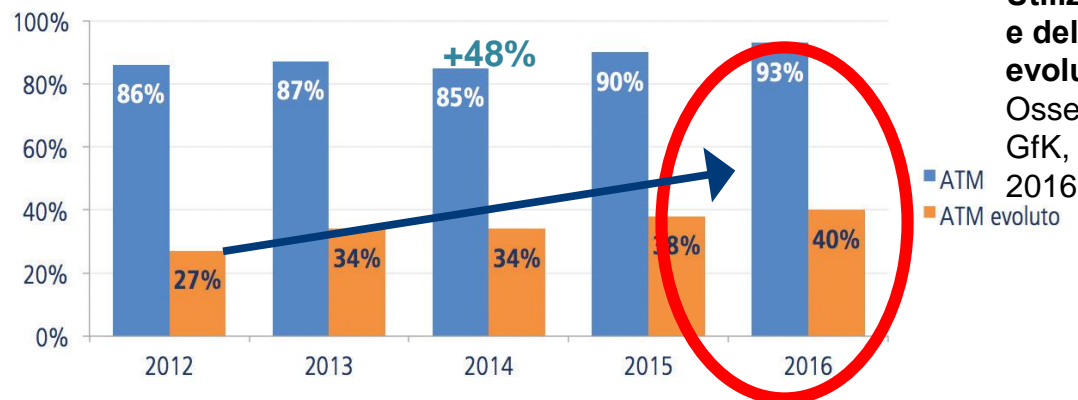


Lato domanda di sportelli

Fonte: Scenario e trend del mercato ict per il settore bancario
Rapporto ABI Lab 2018



Uso di Internet Banking Fonte: Osservatorio ABI-GfK Eurisko, novembre 2016



Utilizzo dell'ATM e dell'ATM evoluto Fonte: Osservatorio ABI-GfK, novembre

■ ATM 2016
■ ATM evoluto

utenti che effettuano disposizioni (circa il **71% dei clienti attivi Mobile**, + 9%).
download di App per Smartphone (aumentati del 21%),
accessi da Mobile (**circa 7-8 volte al mese**, +34%),

La filiale si evolve e il processo si distribuisce in diversi LUOGHI
la relazione con il cliente avviene ormai su una pluralità di CANALI comunicativi



CANALE FISICO

lato offerta: n° filiali bancarie
lato domanda frequenza di utilizzo



CANALE DIGITALE

utilizzo di internet banking
utilizzo di ATM
utilizzo di mobile banking
utilizzo di social
pagamenti online (IoT)



CANALE REMOTO

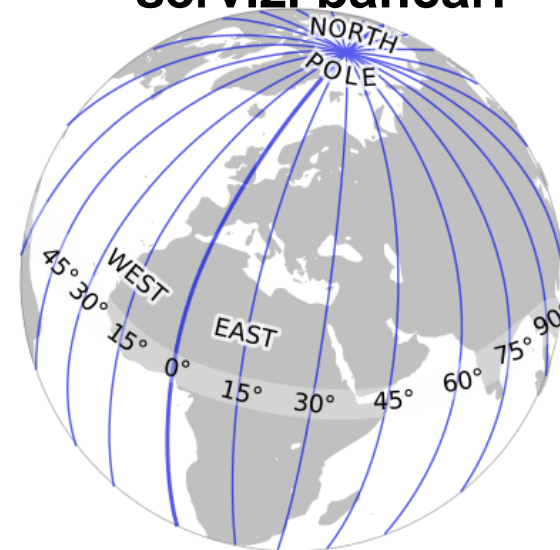
filiale on line



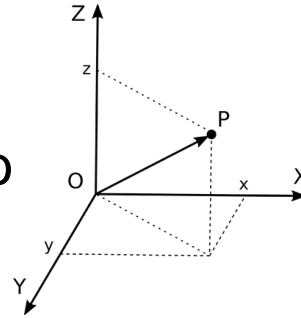
CANALE DISTRIBUITO

offerta fuori sede
altre reti distributive (es. Banca5)

INFOSFERA servizi bancari



WORK
Il luogo ed il tempo di lavoro
+ elementi normativi



Il luogo di lavoro - Il tempo di lavoro

DA

Occupazione tradizionale e stazionaria, postazione fissa assegnata in ufficio, un orario di entrata e di uscita rigidamente definito

A:

attività flessibili fuori dai limiti e confini tradizionali di tempo e spazio '

- **flessibilità di spazio**, intesa come la postazione fisica dove vengono svolte le principali attività,
- **flessibilità di tempo**, che riguarda la distribuzione del tempo dedicato alle attività lavorative dai singoli dipendenti

Flessibilità di Luogo

- *Tele working / Mobile working*
- *Condivisione delle postazioni*
- *Lavoro da uffici diversi*
- *Lavoro in team virtuali*

Flessibilità di Tempo

- *Flexy time*
- *Time Off In Lieu*
- *Annualized hours*
- *Compressed working*
- *Part-time working*
- *Job share*
- *Career breaks*
- *Zero hours contract*

Lo sportello bancario Fino a ieri

Orario di apertura

dal lunedì al venerdì
dalle 8:30 alle 13:00 e
dalle 14:15 alle 16:55



Filiale «analogica»
luogo dove avviene lo scambio di
«beni» oggetto
denaro/valori/documenti/atti
Primato delle cose
Localizzazione = presenza



Attività prevalente: transazioni fisiche del denaro

Caratteristiche :

- Delimitazione chiara di Spazio e Tempo
- Confine Fuori/Dentro , Pubblico/Operativo

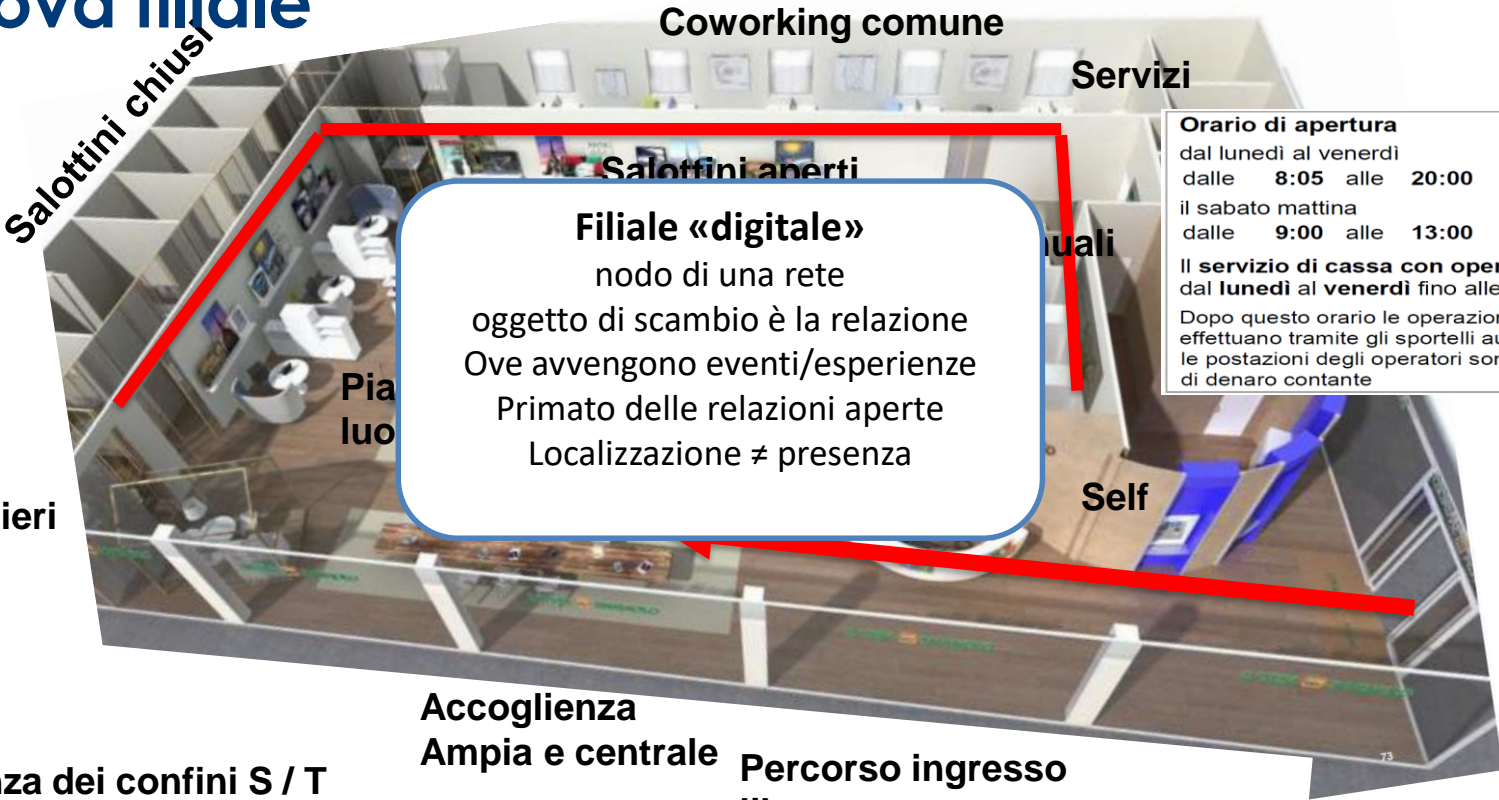
Rischio prevalente: Rapina

«GENIUS LOCI»: FORTILIZIO SICURO



La nuova filiale

17



Filiale «digitale»
nodo di una rete
oggetto di scambio è la relazione
Ove avvengono eventi/esperienze
Primato delle relazioni aperte
Localizzazione ≠ presenza

Orario di apertura
dal lunedì al venerdì
dalle 8:05 alle 20:00
il sabato mattina
dalle 9:00 alle 13:00
Il servizio di cassa con operatore è attivo dal lunedì al venerdì fino alle 13:00
Dopo questo orario le operazioni di cassa si effettuano tramite gli sportelli automatici e le postazioni degli operatori sono sprovviste di denaro contante

Nuovi mestieri
Eventi

Trasparenza dei confini S / T
Zona Accoglienza/pubblica/living 3/5

Accoglienza
Ampia e centrale

Percorso ingresso
libero

Archivi limitati
Digitalizzata e per aree funzionali
Sviluppo casse manuali/assistite/self

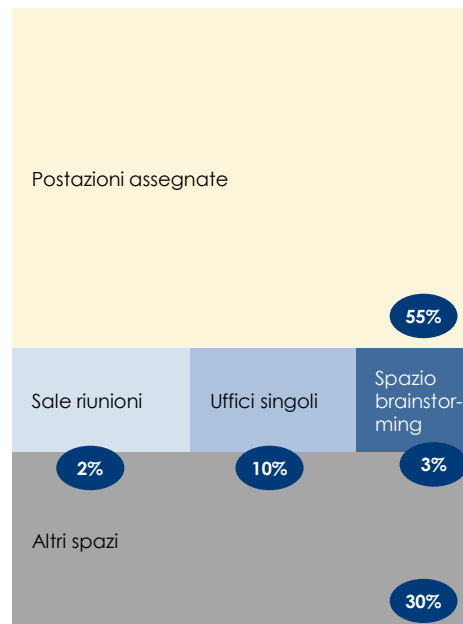
«GENIUS LOCI»: ABITAZIONE

Linee guida generali

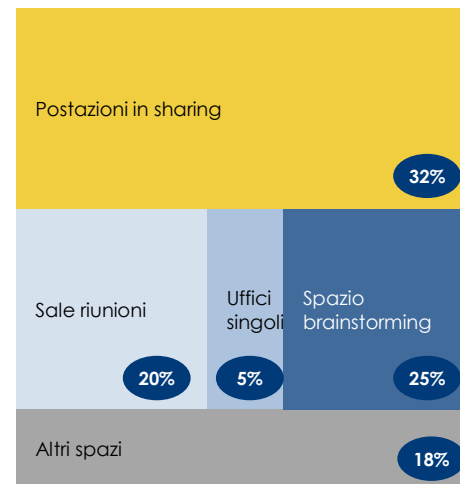
- **Ottimizzare l'utilizzo degli spazi immobiliari**, massimizzandone la fruizione, anche in relazione all'utilizzo esteso dello smart working
- **Sharing** delle postazioni di lavoro esistenti e di una parte degli uffici singoli (attualmente con assegnazione personale), introducendo **meccanismi di prenotazione e clean desk policy**, e riduzione delle postazioni stesse
- Realizzazione di **aree di coworking** comuni a diverse strutture
- Integrazione alla postazione di lavoro di **aree di storage e lockers**

Esempio di ottimizzazione degli spazi

Modalità tradizionale



Modalità "Smart"



Spazi ottimizzati

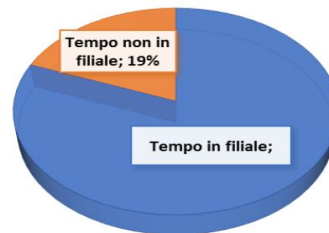
Spazi benessere,
salute,
ristoro
socializzazione

...diverse modalità uso del tempo

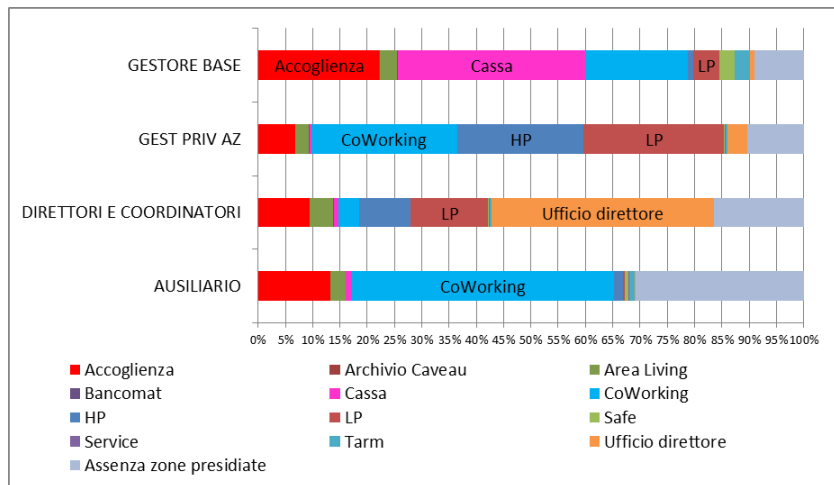
Monte Ore Retail									Monte Ore		
Gestore Base			Gestore PAR			Direttore/coord.			Gestore PAR		
Totale	Assenza	%	Totale	Assenza	%	Totale	Assenza	%	Totale	Assenza	%
671,23	191,33	29%	1167,07	179	15%	264,5	43,5	16%	453,8	67,5	15%

DISTRIBUZIONE TEMPORALE

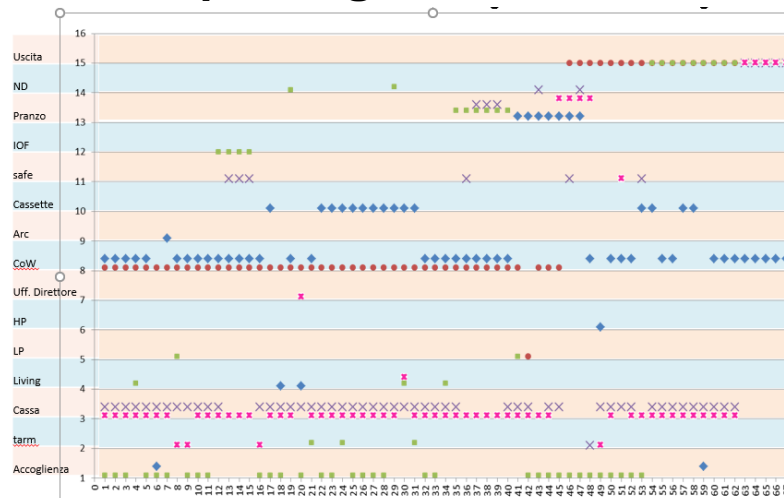
19



...diverse modalità uso dello spazio



o meglio della combinazione tempo/luoghi



Il Next way of working

Ambiti chiave

Iniziative principali

Definizione del nuovo modo di lavorare



Descrizione del **nuovo modo di lavorare** differenziato per archetipi di ruolo (tramite il modello activity-based location), con **raccomandazioni** sulle **modalità di lavoro** casa/ ufficio

Real estate



Innovazione dei layout per favorire la collaboration e l'**ottimizzazione delle risorse immobiliari**

Tecnologia



Estensione degli **strumenti di collaboration** (es., Office 365/Teams Full, strumenti avanzati, posta in cloud), di **prenotazione e pianificazione degli spazi** e **rafforzamento dell'infrastruttura tecnologica** per gestire il nuovo traffico

Normativa e contratti



Maggiore flessibilità nella fruizione dello smart working (es. superamento anzianità minima, gestione più flessibile delle abilitazioni, etc.)

Organizzazione e HR



Rafforzamento di una **cultura** del lavoro guidata da **obiettivi** e **prodotti finiti** (produttività e performance management), favorendo l'**engagement** dei colleghi anche da remoto

Valorizzazione dei talenti grazie al modo di lavorare innovativo e flessibile

Identificazione e sperimentazione di **nuovi modelli/soluzioni organizzative**

Innovazione



Introduzione di **nuove tecnologie applicate al lavoro** (hardware e software), **nuovi processi/people journey**

Change management

Diffusione del nuovo modo di lavorare attraverso un mix di strumenti, comunicazioni e attività di supporto nel continuo a tutti i colleghi

Benessere

Sviluppo, implementazione e monitoraggio di **principi e strumenti** a supporto del **benessere personale e organizzativo** delle persone



Il cambiamento culturale richiede degli interventi su alcuni step dell'employee journey



Pianificazione della settimana

- **Supporto** nel **definire la location migliore per ciascuna attività**, aumentando produttività e benessere :
 - Raccomandazioni puntuali basate su Activity-based location/Archetipi
 - Nuovo Tool di pianificazione/ prenotazione



Utilizzo degli spazi

Garanzia del corretto utilizzo dei nuovi spazi e di un responsabile utilizzo delle risorse:

- Logiche nuovi layout
- Nuove policy (clean desk, parcheggi)



Comportamenti efficaci

Comunicazione di regole base, «netiquette" e best practice nel nuovo modo di lavorare:

- Riunioni full remote e Riunioni ibride
- Stili di leadership (es., empatia digitale)
- Regole e suggerimenti per il rientro in sicurezza

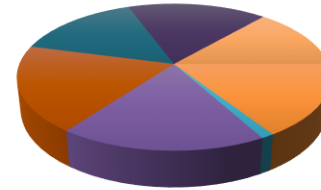
Nuovi strumenti di collaboration

Abilitazione all'utilizzo dei nuovi strumenti e formazione dedicata su:



- Teams Full
- Office 365 e posta in cloud
- Microsoft Analytics
- Dashboard per manager
- Strumenti di collaboration avanzati (Miro)

Organizzazione delle attività JOB



NUOVE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Il "**Lavoro Misto**" è un'innovativa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa per cui la stessa persona attiva contemporaneamente, con lo stesso datore di lavoro, un contratto:

- di lavoro subordinato part time a tempo indeterminato;
- di lavoro autonomo come consulente finanziario per svolgere l'“offerta fuori sede” (contratto distinto, contestuale e parallelo rispetto al rapporto di lavoro subordinato).

**Emerge la figura del ‘professionista dipendente’ –
Autonomizzazione del lavoro**

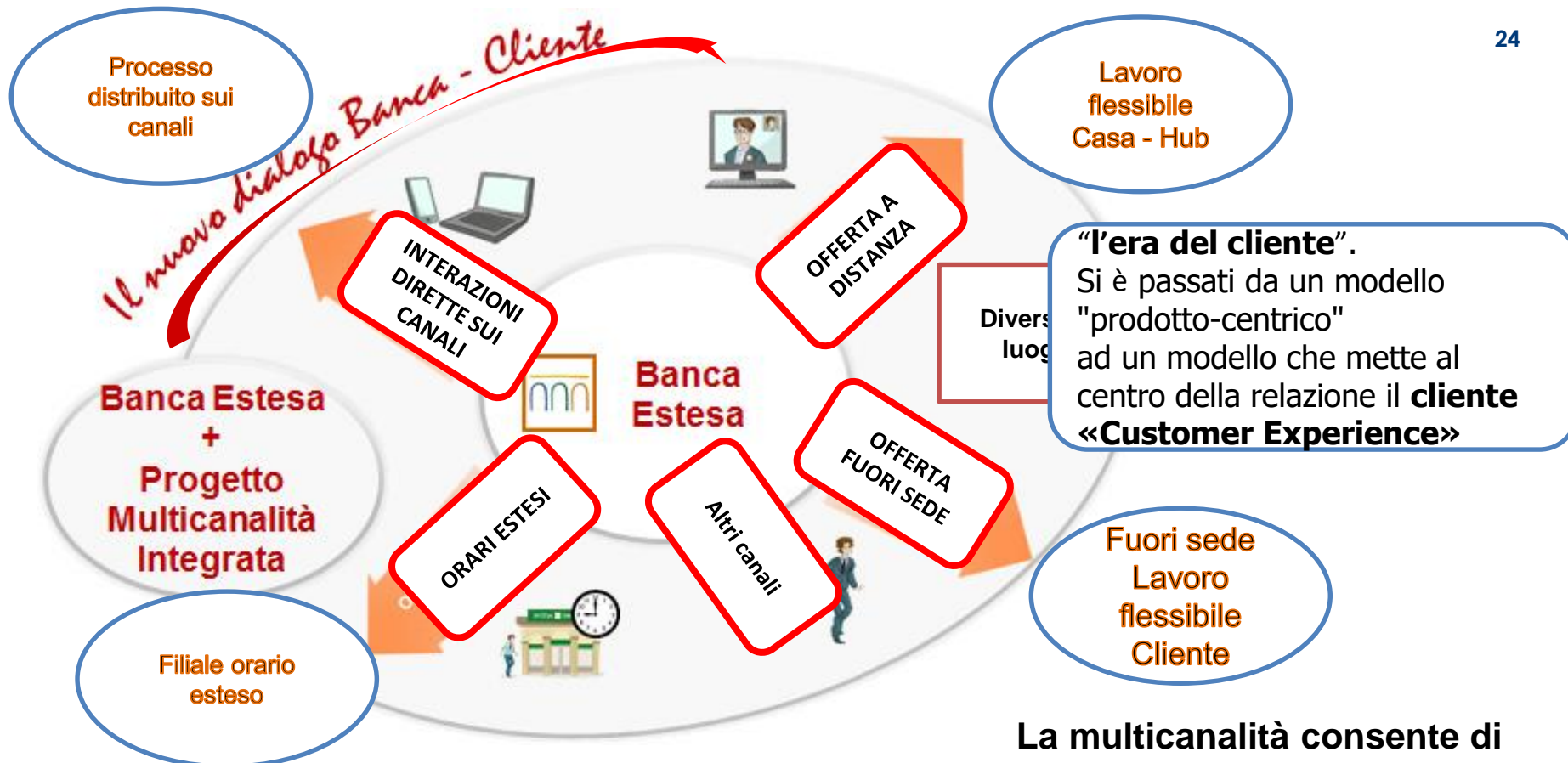
NUOVI MODELLI ORGANIZZATIVI E DI RETI. Es Banca 5

Già Banca dei Tabaccai opera nei sistemi di pagamento e **conta oltre 23 mila Tabaccherie** specializzata riferite a 5 aree di prodotto: conto, carte, prestiti, assicurazioni e altri servizi (es. telepass e SIM telefoniche).

I prodotti acquistabili in **logica di smartbox e attivabili attraverso canali remoti (es. App mobile)**.

PROCESSO DISTRIBUITO: in duplice direzione:

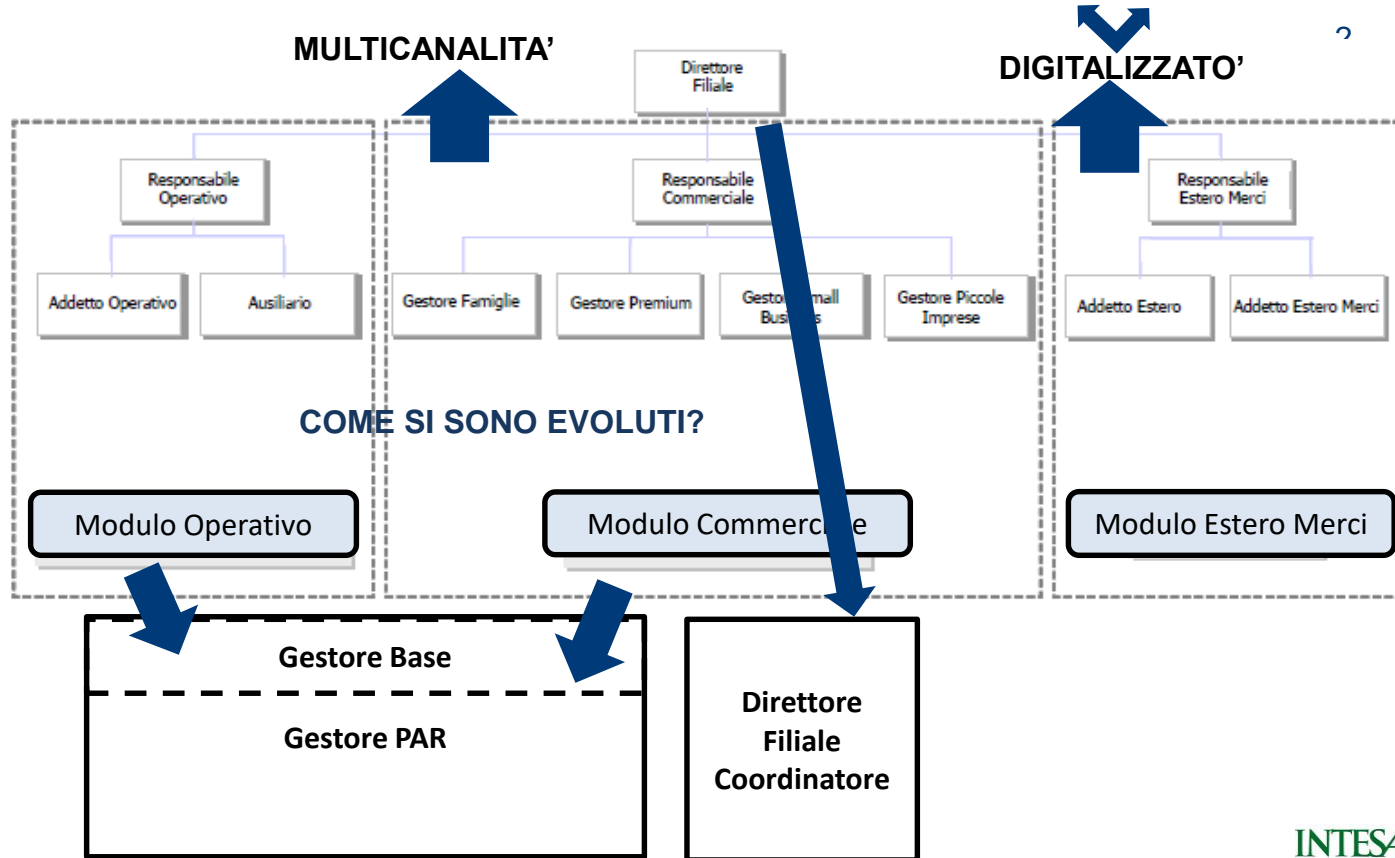
- filiale online dove si integra processo con distribuzione temporale tra dipendenti e fornitori (festivi e notturni)
- **nuovi mestieri es. ISP Casa si avvale di una rete di agenzie situate all'interno delle filiali bancarie** come **shop in shop** (*Iginio Massari, fonia, Panini ,,,*)



La multicanalità consente di erogare servizi 24 x 7 x 365

Non solo trasformazione fisica ma: nuovi ruoli sottostanti

Distribuito nel processo diffuso interno ed esterno ed accentrato fuori dalla filiale



PER LA CRESCITA 2.0

I nuovi comportamenti

I Comportamenti di Insieme per la Crescita 2.0

1. Accoglienza (Retail, Personal e Imprese)
2. Sviluppo Clienti, Nuova Offerta
3. Vita di filiale
4. Senso di appartenenza
5. Vividigitale
6. Riunione alla lavagna
7. Organizzazione del lavoro
8. Gestione della relazione con clienti e prospect.

ARGOMENTI

- Quando faccio accoglienz?'*
- La mia attività è accogliere e cedere il cliente
• se posso risolvo io, ma senza creare complicazioni
• altrimenti indirizzo al gestore di riferimento, se libero, o fisso un appuntamento
 - Occhio alla chat di filiale! Controllo la disponibilità dei colleghi per indirizzare i clienti
 - Promuovo l'utilizzo delle aree self, dell'Internet Banking e App anche tra i clienti in attesa, assistendoli nelle operazioni

Quando sono alla mia postazione:

- Occhio alla chat di filiale! Aggiorno il mio stato e la mia agenda per agevolare il lavoro del collega in accoglienza e il mio
- Il modo in cui accolgo e saluto il cliente alla scrivania fa la differenza
- Nel caso di insoddisfazione del cliente me ne faccio carico ed eventualmente chiedo il supporto del DF
- Sono proattivo nel trasformare il flusso spontaneo di clienti in opportunità
- Promuovo l'utilizzo delle aree self, dell'Internet Banking e App anche tra i clienti in attesa, assistendoli nelle operazioni

Gestore Base
Gestore PAR

SENSO DI APPARTENENZA (CROSS TERRITORI)

PERCHÉ:

- Un gruppo che lavora con passione è un gruppo determinato, creativo e divertente
- Siamo parte di un'unica senza distinzioni tra Territori
- Se tutti crescono, noi creschiamo

GESTIONE DELLA RELAZIONE CON IL CLIENTE (CROSS TERRITORI)

- Fornisce al cliente una consulenza personalizzata
- Migliora l'NPS
- Diminuisce il numero delle lamentele
- Raggiunge nuovi clienti

ACCOGLIENZA RETAIL

PER CREARE VALORE:

- Agevola il lavoro di Filiale migliorando:
 - Clima
 - Collaborazione
- Fidelizza il cliente migliorando:
 - NPS
 - Performance

VITA DI FILIALE (CROSS TERRITORI)

UN CLIMA SERENO....

- Riduce gli alibi e le diffidenze, favorendo il raggiungimento degli obiettivi
- Aumenta la soddisfazione del cliente e migliora i risultati
- Aumenta la collaborazione: sappiamo di poter contare sull'aiuto di un altro collega

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (CROSS TERRITORI)

Per gestire il tempo e non subire Per raggiungere con più facilità gli obiettivi assegnati Per incontrare tutti i clienti del portafoglio Per fornire servizi personalizzati al cliente

RIUNIONE ALLA LAVAGNA (CROSS TERRITORI)

- Momento di condivisione e di confronto costruttivo
- Tutti partecipano dando il proprio contributo
- Ruolo chiave del DF nella scelta degli argomenti da trattare
- Qualità della comunicazione

SVILUPPO CLIENTI E NUOVA OFFERTA RETAIL

Aumenta la soddisfazione e la fidelizzazione del cliente Favorisce acquisizione di quote di mercato consolidando la competitività della banca La crescita dei successi alimenta la nostra

Specialista Estero

➢ Organizzo il lavoro:

- in base alle priorità indicate dal DF e coordinatore
- traendo valore dalle iniziative prioritarie come mezzo per pianificare al meglio la mia agenda

Gestore PAR / Imprese

- Preparo gli appuntamenti/visite in base alle esigenze del cliente, valutando il tempo necessario per il tipo di proposta che intendo sottoporli
- Esito incontri e iniziative lavorate inserendo le note in ABC

- Al termine dell'incontro consegno il promemoria del prossimo appuntamento stampabile da ABC
- Mi tengo aggiornato su prodotti e servizi
- Gestisco il flusso spontaneo, non lo subisco: risolvo le esigenze del cliente ricordandogli che prendere

VIVIDIGITALE (CROSS TERRITORI)

- Aumenta la consapevolezza interna sugli strumenti digitali
- Diffonde la conoscenza del sito e delle app
- Rafforza le competenze interne su un tema decisivo
- Amplifica i touch point verso il cliente (filiale, sito, app, ...)

COLLABORAZIONE (CROSS TERRITORI)

- Il nostro è un lavoro di sinergie tra Territori e gioco di squadra in cui i risultati si raggiungono con l'impegno di tutti e con un'unica visione d'insieme
- Lavorare insieme per aumentare la soddisfazione dei clienti e dei colleghi
- Possiamo fare la differenza: la collaborazione comincia

Supporto la squadra nel cogliere tutte le opportunità e semplificare la vita

- **Welfare integrato**, investimenti e iniziative innovative in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, inclusione, non discriminazione e sviluppo sostenibile.
- **Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo sostenibile. Disability management.** Banca del Tempo, Lavoro Flessibile, Iniziative legate al mondo della disabilità, delle differenze, del disagio e a promuovere la cultura dell'inclusione
- **People** strumento per gestione del personale, valorizzare la **mobilità infragruppo** e avvicinare HR e collaboratori., accesso a Jobs@ISP, il mercato del lavoro interno, con le opportunità professionali
- **Performer** è il sistema di valutazione, processo interattivo tra collaboratore capo e HR su indicatori qualitativi di prestazione, con percorso di sviluppo ed iniziative **di crescita e supporto**
- **People Portfolio Management**, strumento finalizzato a indirizzare le azioni manageriali dei capi sui temi della crescita della persona con forti investimenti in formazione, Programmi dedicati per la riconversione dei nuovi mestieri
- **Skill Up for Your Job** Rilevazione strutturata delle Conoscenze, del know-how delle persone . Fondato su **Dizionario delle Conoscenze** catalogo per leggere l'Organizzazione con un unico linguaggio utilizzato anche per implementare le politiche di mobilità e disegnare le iniziative di formazione e sviluppo. mirati sulle persone

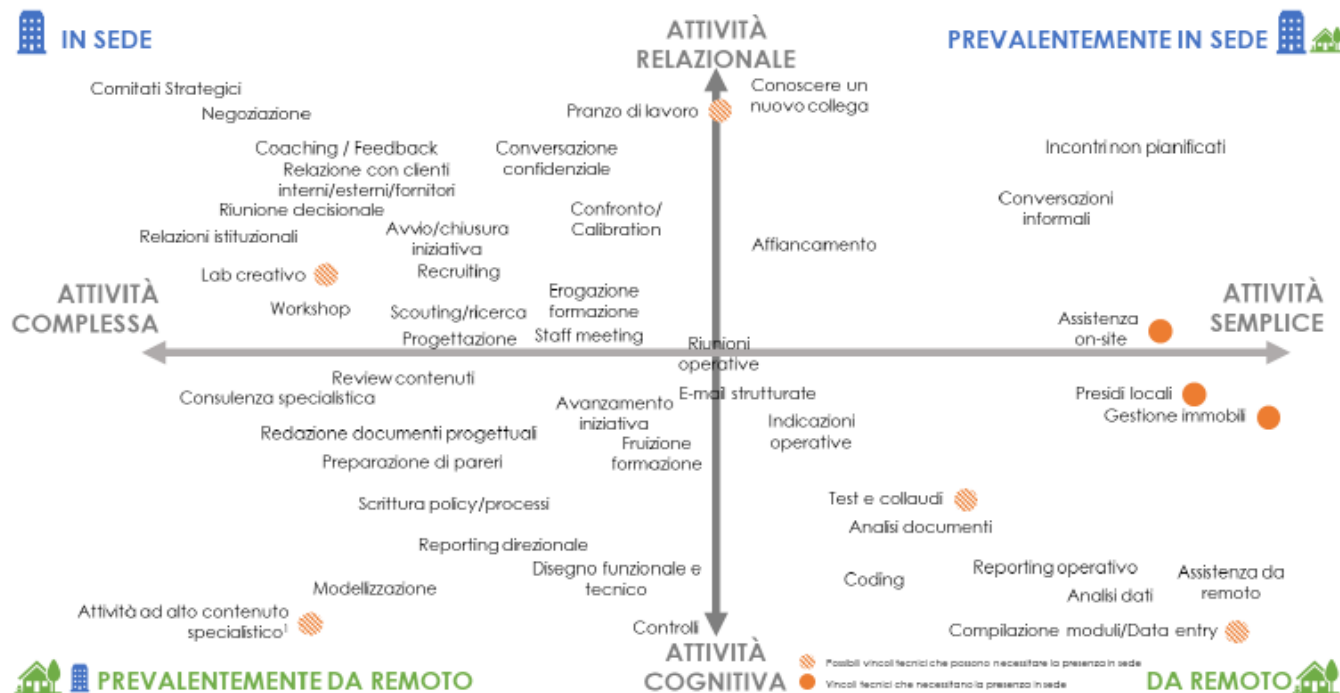
1 Modello "Activity based location"

Indicazione della location più adatta per le diverse tipologie di attività, secondo il loro grado di complessità e di intensità relazionale

Contesto

- Dimostrata possibilità di lavoro da **remoto** durante l'emergenza Covid-19 per quasi tutte le attività della Banca
- Necessità di individuare la **miglior modalità di lavoro (casa/sede)** in funzione della **tipologia di attività da svolgere**, per garantire:
 - **Efficacia ed efficienza** nel lungo periodo
 - **Continuità operativa**
 - **Valorizzazione della socialità** e la **creatività** in presenza
- Ipotesi di svolgimento in **sede** delle **attività più complesse e orientate alla relazione**, facendo leva sulla compresenza fisica per il rafforzamento della fiducia, la gestione dei conflitti, lo sviluppo di relazioni e lo svolgimento **da remoto** di **attività semplici** e di **natura cognitiva/operativa**

Mapa attività e location (work in progress)



Approfitta dei momenti in sede (ovvero in presenza) per svolgere le attività che richiedono uno scambio di informazioni diretto con i colleghi o la presenza in loco per eseguire verifiche tecniche e di collaudo. Svolgi da remoto le attività di analisi e monitoraggio dei dati.



In sede

- Valutazione dei rischi sul campo
- Esecuzione dei sopralluoghi con professionisti esterni, fornitori, preposti e poli immobiliari (progetti immobiliari, monitoraggi, ecc.)
- Verifica progetti con altre funzioni aziendali (esempio progetti immobiliari, ecc.)
- Individuazione e attivazione misure tramite verifiche sul campo
- Partecipazione a riunioni RLS
- Partecipazione OdV, CdA, Comitati (Società)
- Gestione casi particolari o con alto grado di complessità (coinvolgimento altre funzioni aziendali, Disability Management, RR.UU.)
- Analisi e gestione delle segnalazioni INAIL per infortuni e malattie professionali
- Interviste / focus group
- Individuazione Gruppi Omogenei
- Predisposizione e presentazione delle conclusioni derivanti dall'attività di valutazione dei rischi
- Gestione delle emergenze
- Assistenza Coordinatori Emergenza per prove di evacuazione



Da remoto

- Organizzazione dei sopralluoghi con professionisti esterni, fornitori, preposti e poli immobiliari
- Individuazione e attivazione misure di mitigazione
- Organizzazione/predisposizione documentazione riunioni RLS
- Predisposizione documentazione per OdV, CdA, Comitati (ISP e Società)
- Elaborazioni di modifiche da apportare al DVR
- Organizzazione incontri, visite MCT e medico specialista, lavorazione giudizi, organizzazione sopralluoghi MCT, gestione flessibilità per maternità
- Estrazione e analisi dei dati derivanti dall'attività di valutazione dei rischi

Il team deve discutere di una decisione complessa?

Valuta la possibilità di svolgere le riunioni decisionali, soprattutto in caso di complessità, prevedendo la presenza fisica dei principali decisori. Il linguaggio non verbale, può giocare un ruolo chiave nello scambio di informazioni e nella gestione dei potenziali conflitti.

Tutto quanto visto nel mondo 4.0 non è solo un cambiamento della tecnologia

Il cambiamento è tale da modificare sia la struttura organizzativa sia i rapporti socio-economici:

- Modifica **ambienti e attrezzature**
- Modifica la **struttura dei compiti** e la **struttura dei processi** produttivi nonché **l'organizzazione dei fattori della produzione**
- Modifica i lavori non solo creando nuove attività e facendone scomparire altre, ma con una nuova **definizione di cosa sia il lavoro**

Modifica pertanto anche il quadro **normativo-giuridico** che regola il mondo del lavoro ed i rapporti di lavoro

Tutto questo **modifica il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza**, in particolare nella parte regolata dal Titolo I del D.lgs. 81/2008

per il ns settore impatta altresì su alcuni **rischi** in primis il **videoterminale** ma anche la **valutazione dello stress (tecnostress** in particolare)

La filiale (nodo di una rete) diventa luogo complesso di eventi e compresenze di servizi che coinvolgono

- Lavoratori con diverse tipologie di contratto e attività,
- Imprese e professionisti fortemente integrati nei processi e/o nei luoghi
- Utenti non solo clienti che partecipano a eventi diversificati

il processo di lavoro si dispiega in una rete distribuita su scala globale

Chi è il datore di lavoro?



Chi è il lavoratore?

Come si distribuiscono le responsabilità

Definizione azienda

Art. 2555 C.C. L'azienda (è il **complesso dei beni organizzati dall'imprenditore** per l'esercizio dell'impresa
Cass. n. 11130/2006 Ai sensi dell'art. 2555 c.c. l'azienda, quale complesso di beni organizzati dall'imprenditore per l'esercizio dell'impresa, è compiutamente identificata mediante la **specificazione del tipo di attività svolta e dei locali nei quali essa è esercitata,**

Art 2082 C.C. Imprenditore :«chi esercita professionalmente un'attività economica **organizzata** al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi».

Art. 2094 C.C. - È **prestatore di lavoro subordinato** chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro alle **dipendenze e sotto la direzione** dell'imprenditore.

presupposto dell'"**assoggettamento**" del prestatore di lavoro nei confronti del datore di lavoro, nella possibilità da parte del datore di lavoro di **poter determinare modalità e tempi di esecuzione dell'oggetto dell'obbligazione** sorta dal contratto

SOGGETTI

«**datore di lavoro**»: il soggetto **titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore** o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa

t) «**unità produttiva**»: stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale;

h) «**medico competente**»: medico in possesso ...che collabora, ...con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi **ed è nominato dallo stesso (chi?)** per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti**visita i luoghi di lavoro (quali?) ... esprime giudizio di idoneità (per quale ambito?)**

AMBITO

Articolo 63 - Requisiti di salute e di sicurezza 1. I luoghi di lavoro devono essere conformi ai requisiti indicati nell'**ALLEGATO IV**. REQUISITI DEI LUOGHI DI LAVORO (Ambiente, Agenti nocivi, Impianti, incendio ecc)

Commissione per gli interpelli - Interpello n. 13/2013 Consiglio Nazionale degli Ingegneri
“il domicilio non è considerato luogo di lavoro, ai sensi dell'art. 62 del D.Lgs. n. 81/2008”.

Art 26 - Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione Il datore di lavoro, in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi **all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo)**

Art.173 c) lavoratore: il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali **analizza i posti di lavoro** con particolare riguardo:

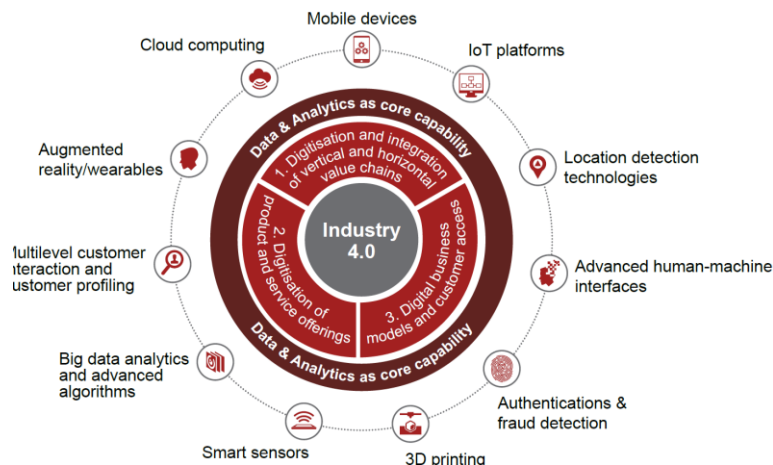
- a) ai rischi per la vista e per gli occhi;
- b) ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale;
- c) alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.

Ma in un processo diffuso e interconnesso: le caratteristiche «esclusivamente personale, continuità ed etero organizzata» sono ancora validi?

- Chi sono gli attori del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza ?
- Chi elabora la valutazione del rischio e con quale ambito ?
- Come valuto i rischi visto che una parte consistente del lavoro avviene fuori dall'azienda?

I cardini intorno ai quali ruota questa "rivoluzione« (trend disruptive o “a balzi”) sono:

- **Digitalizzazione dei dati:** potenza di calcolo e connettività, utilizzo dei Big data e degli open data, il cloud computing e le potenzialità che offre l'Internet of things (IoT), cybersecurity
- **Analytics**, ovvero come - una volta raccolti i dati - è possibile strutturarli producendo informazione per creare valore, automatizzazione della produzione della conoscenza e l'intelligenza artificiale, machine-learning (macchine che auto-apprendono);
- **Interazione e comunicazione uomo-macchina:** **interfaccia** come ponte tra digitale e reale nella produzione di beni e servizi, con una crescente integrazione nei processi di "sistemi cyber-fisici" (cyber-physical systems o CPS) device mobili e realtà aumentata e virtuale , radio frequency identification
- **Conversione fisico-digitale**, attraverso lo sviluppo della robotica avanzata, connessione degli impianti e stampa 3D



Nota: Con l'acronimo CPS si intende l'inserimento - nei lavori svolti dagli esseri umani – di macchine intelligenti e connesse a Internet

L'introduzione di nuovi strumenti di collaboration abilita l'evoluzione dei servizi

Attualmente tutte le strutture centrali usano **Teams** in modalità **Collaboration Only** per collaborare

Da fine 2021 **i nuovi servizi di Teams Full** sono estesi alle strutture centrali, andando a sostituire progressivamente Skype¹

Il programma si completerà con la migrazione della **posta in cloud** e l'estensione del modello alla rete territoriale

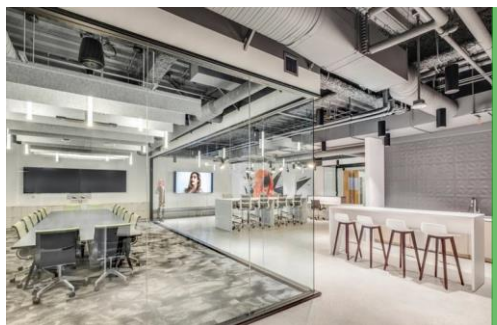


Utilizzo di Teams come single platform

- Per organizzare meeting e fare chiamate audio/video
- Per creare e partecipare a chat persistenti
- Accessibile da mobile (smartphone e tablet con app disponibile su tutti gli store)

Creazione di nuovi spazi con strumenti integrati

- Spazi facilmente **identificabili e gestibili in modo indipendente**, con totale **integrazione negli strumenti** (anagrafica per l'identificazione delle sale in prossimità integrata in Teams e gestione autonoma senza Regia)
- **Nuove sale riunioni** dotate di **strumenti che abilitano il lavoro ibrido** (Videoconferenze HD), permettendo in alcune sale la **collaborazione evoluta** durante i meeting (Co-editing documenti e whiteboard digitale)



(1) Necessario revamp formazione per favorire l'utilizzo degli strumenti previsti

Nuove Tecnologie

Tecnologia ambiente interattivo

Realtà aumentata

- Visualizzazioni statiche generate dal computer o da componenti digitali si sovrappongono all'ambiente reale esistente
- Gli utenti possono interagire sia con il mondo reale sia con quelli virtuali
- Esempi: Vuzix, DAQRI, Meta, Cast AR e Skully

Realtà mista

- E' anche detta iper-realtà o realtà ibrida
- Fonde il mondo reale e quello virtuale per creare nuovi ambienti
- Abbina AR e VR per produrre una realtà che si muove tra le due
- Esempi: Magic Leap e Holographic Platform di Microsoft

Realtà virtuale

- Anche detta quasi-realtà
- Il mondo reale rimane escluso
- Ambiente artificiale interattivo generato dal computer e creato per l'esplorazione dell'utente
- Esempi: Gear VR di Samsung e Google Cardboard

Realtà immersiva

- Dispositivi immersivi VR creano un ambiente che il cervello è indotto a credere appartenga al mondo reale
- Vari fattori come la mobilità e la visione usate per produrre tale ambiente
- Esempi: HTC Vive e Oculus di Facebook



Differenza tra realtà aumentata e realtà virtuale



La realtà virtuale è un sistema totalmente immersivo in cui tutti i sensi umani possono essere utilizzati.



Per **realtà aumentata** si intende l'arricchimento della percezione sensoriale umana mediante informazioni, in genere manipolate e convogliate elettronicamente, che non sarebbero percepibili con i cinque sensi.

L'utente non è un soggetto passivo, ma sarà chiamato a fare delle scelte che lo porteranno a evoluzioni diverse della storia.

Potrà quindi sperimentare soluzioni corrette ed errate in modo da apprendere anche dai propri errori.

Per ogni scelta errata verrà restituito un feedback filmato.



Alcune esperienze di utilizzo per la realtà aumentata

40

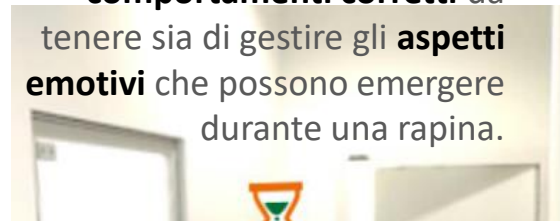


FORMAZIONE PER CHIRURGI



VIRTUAL TOUR

La formazione antirapina deve mettere in condizione il partecipante di apprendere sia i **comportamenti corretti** da tenere sia di gestire gli **aspetti emotivi** che possono emergere durante una rapina.



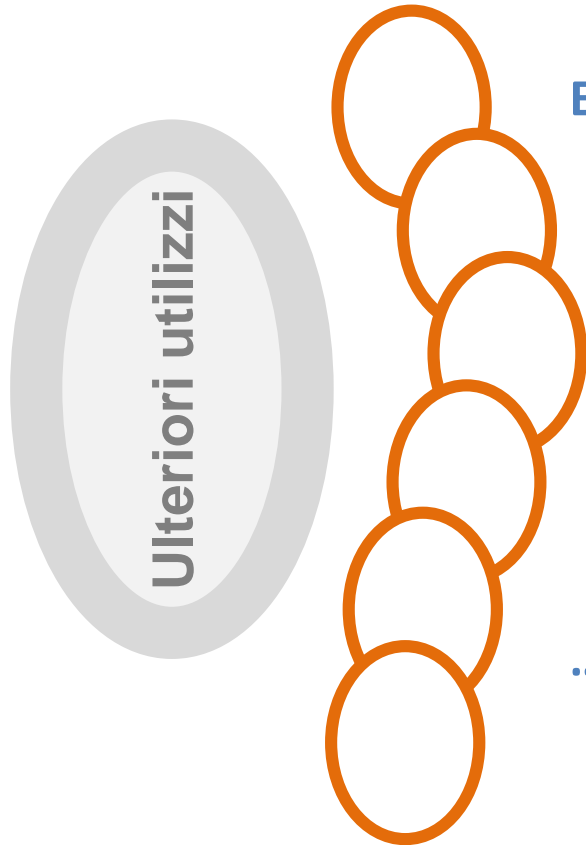
SIMULATORE EMERGENZA IN VOLO



ADDESTRAMENTO MILITARE



Ulteriori possibili ambiti di utilizzo



Esercitazione per evacuazione stabili in fiamme

Negoziazione commerciale

Gestione colloqui

Formazione comportamentale

Visita virtuale case (vendita immobiliare)

...e molto altro

ERICA – CORA chatbot

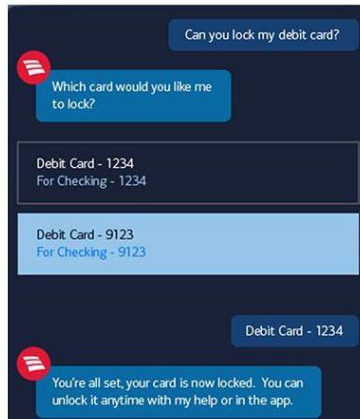
Assistente 24/7 – Introdotto nella Bank of America e Royal Bank of Scotland
Intelligenza Artificiale utilizzata per creare un assistente finanziario disponibile 24h su 24 e 7gg su 7.

Erica è un chatbot che utilizza "analisi predittiva e messaggistica cognitiva" con IA per fornire una guida finanziaria. Analizza ogni conversazione, incorpora ciò che è stato appreso e applica rapidamente i cambiamenti.

Widiba Home

La filiale completamente virtuale

Una nuova filiale completamente virtuale accessibile 24h su 24 e 7gg su 7, con la possibilità di usare i comandi vocali e visivi per muoversi all'interno dei servizi della filiale, in modo naturale e senza istruzioni, attraverso un visore 3D



Nuove soluzioni Wearable di Mobilepayment

I Wearable sono dispositivi indossabili connessi in maniera costante con la Rete mobile come Anelli Braccialetti Orologi Occhiali; attraverso questi devices è anche **possibile compiere pagamenti e attività finanziarie**



COiN – Contract Intelligence

Strumenti di analisi dati introdotto da JPMorgan Chase's & Co

COiN, che sta per Contract Intelligence, è una IA che **analizza documenti legali e contratti** utilizzando il software di riconoscimento delle immagini, completando il suo **compito in pochi secondi**.

La revisione manuale di 12.000 contratti di credito commerciale richiede circa **360.000 ore di lavoro!**



Valutazione del Rischio in epoca digitale

- Una nuova valutazione del rischio

PROCESSI LAVORATIVI SONO NELL'INFOSFERA : attività di lavoro distribuite in una rete di aziende, persone e luoghi connessi digitalmente

Scheda di Contesto di Rischio

Premessa

Nella Parte Generale del Documento di Valutazione dei Rischi (capitolo 3.3 e 3.4) sono illustrati le modalità (per luoghi e processi di lavoro) con cui è condotta la valutazione dei rischi. Per ogni Contesto a seguito di analisi tecnico-documentale si di apposti sopralluoghi a cura del SPZ - viene ecc "Scheda".

L'obiettivo numero di tali Contesti è la necessità di provvedere al continuo aggiornamento della situazione presso ciascuno di essi, che si presenta in costante mutamento, hanno comportato l'esiguità documenti separati, in forma il più possibile schematizzata, in modo da rendere attuabile la gestione un sistema informatizzato.

Le schede dei Contesti di Rischio costituiscono peraltro, a tutti gli effetti, parte integrante del Documento di Valutazione dei Rischi e sono conservate agli atti dell'Azienda unitamente ad esso.

L'analisi tecnica (organizzativa, ingegneristica e medica) è stata effettuata in una prima fase esatta (anche attraverso le strutture tecniche di Intesa Sanpaolo Group Services) la documentazione raccoglie gli ambienti di lavoro, macchine, impianti, processi di lavoro, agenti, ecc. - per i quali la norma prescrive procedure particolari (di progettazione, di collaudo, di verifica ecc.).

L'analisi sul campo è stata condotta presso tutti gli ambienti di lavoro tramite la raccolta di informazioni: Responsabile dell'Unità Organizzativa ed i presidi territoriali del Polo Immobiliare competente non l'effettuazione di sopralluoghi da parte di personale avente i requisiti di Addebiato del Servizio di Protezione che ha utilizzato un "Questionario" (allegato 4 al DVR) elaborato dal Servizio Prevenzione con la collaborazione dei Medici Competenti.

Il "Questionario" (allegato 4 al DVR) viene applicato a tutti i Contesti di Rischio (falso o vero) e operano i strumenti per argomenti e analisi le tematiche critiche dal punto di valutazione dei rischi ed è con apposite "Istruzioni" che definiscono per ogni fattore di analisi, i criteri di valutazione specifici.

Verifiche e misure sul campo a mezzo di apposita strumentazione sono effettuate da parte di personale qualificato e appostamenti formato che redige apposite relazioni.

Indice

- **Descrizione del punto operativo**
- **Servizi per la gestione immobiliare per il mantenimento degli edifici**
- **Valutazione dei Rischi Interferenziali**
- **Incaricati alla gestione delle emergenze**
- **Elenco dei lavoratori (mansione, orario di lavoro e turno di lavoro)**
- **Valutazione Microclima ed Illuminamento**
- **Valutazione dell'esposizione al Rischio Rumore**
- **Valutazione del Rischio Rapina**
- **Valutazione del Rischio Stress Lavoro Correlato**
- **Valutazione del rischio VDT**
- **Planimetria**
- **Questionario**

Scheda Gruppo Omogeneo

GRUPPO
OMOGENEO

Addetti interni alla struttura -
videoterminalisti

UNITÀ

Direzione Centrale e
Strutture Centrali /
Territoriali di Divisione
Vedasi tabella in fine alla
scheda

1 Descrizione dei compiti lavorativi

I compiti lavorativi svolti dagli operatori, pur variando in funzione dell'unità di appartenenza ed all'area di attività quali: Gestione del personale, Pianificazione/Controllo/Amministrazione, Customer Relationship/Marketing, Compliance/Internal Auditing, Strategie/Innovazione, Crediti/Corporate, Strutture di Governance o riconducibili a specifiche figure professionali quali addetto/spécialista in: Pianificazione Commerciale, Unità Crediti, Unità Controlli, Segreteria Generale, Controllo Service, Verifica di Bilancio, comportano un uso intensivo del videoterminale e possono essere schematizzati in:

- **Istruzione pratiche:**
- **attività amministrative e procedurali;**
- **controlli contabili;**
- **attività ispettive**
- **raccolta ed elaborazione dati;**
- **rapporti con uffici, enti, istituzioni, clienti.**

2 Attrezzature impiegate

Hardware: amadio rete, PC, stampanti, server
Telefonia: centralino, telefoni, fax.
Mozzi forti o impianti sicurezza: cassaforti, tesoretti.
Attrezzatura: calcolatrice, casellano postale, distruggidocumenti, fascicolatrice, lavagna luminosa, tagliarina, video proiettore, fotocopiante.
Materiale economico: forbici.

3 Prodotti chimici impiegati

Nessuno

4 Ambiente di lavoro

Ufficio, archivio, locali tecnici (solo per operazioni per le quali è espressamente autorizzato dall'azienda).

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

di cui agli artt. 28 e 29 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 come modificato dal Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106

Approvato dal Direttivo di Lavoro in data 29 dicembre 2017

Il Datore di Lavoro (Avv. Paolo RASTRELLI)	
---	--

Il presente documento si compone di _____ pagine e di n. 14 allegati ed è stato elaborato in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con i Medici Competenti.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (Avv. Carlo RISSIGNAGA)	_____
---	-------

Il Medico Competente Coordinatore Prof. Paolo CAMPERI	_____
--	-------

Il Medico Competente Dott. Maurizio COCCICOLA	_____
--	-------

Documento di: 28.11.2018, n. 81/2008 Rev. 18 del 29/12/2017 Doc. 1

**NON PIU'
ESAUSTIVA DEI
LUOGHI 4.0**

**NON PIU' ESAUSTIVA
DEI PROCESSI 4.0**

INAIL

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO
DIPARTIMENTO DI SCIENZE BIOMEDICHE E CLINICHE "LUIGI SACCO"

INTESA SANPAOLO
Direzione Tutela Aziendale - Servizio Sicurezza sul Lavoro e Ambiente

Shiva Giotta Studio

IMT SCHOOL FOR ADVANCED STUDIES LUCCA

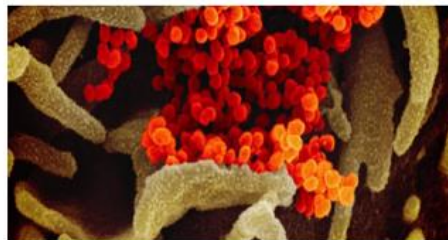
INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER

COM METODI

NS NEURO SCIENCE
LABI INNOVATION CENTER

WSwork

Disruptive



fase 2 HSE 4.0

Il Piano di Impresa 2018-2021

Iniziativa	Descrizione
Salute e sicurezza 4.0	<p>Analisi dell'evoluzione dell'attività bancaria (tempi/luoghi di lavoro, ruoli e skill, smart working, digitalizzazione e connettività delle nuove tecnologie) con il progressivo invecchiamento dell'organico ("ageing") per approfondire – con il supporto di medici – i possibili effetti sulle condizioni psico-fisiche (tecnostress) per individuare e supportare strategie/azioni di adattamento nella gestione dell'innovazione</p> <p>indicazioni, in termini di "ergonomia cognitiva", per la predisposizione del layout delle nuove postazioni di lavoro e del contenuto dei programmi e delle procedure per migliorare l'interazione tra persone e tecnologie studiando i <u>processi cognitivi</u> coinvolti (<u>percezione, attenzione, memoria, pensiero, linguaggio, emozioni</u>)</p>

Una Banca forte per un mondo digitale

fase 1 Health & Safety HS 4.0

Il Piano d'Impresa 2022-2025

Iniziativa	Descrizione	Obiettivi/KPI
HSE 4.0	<p>Il Progetto HSE (Health Safety & Environment) 4.0 intende porsi in linea di continuità con il Progetto Salute e Sicurezza 4.0 di cui al precedente Piano d'Impresa per:</p> <ul style="list-style-type: none"> valutare, attraverso metodologie ed applicazioni avanzate di innovazione digitale e di AI come la telemedicina, la medicina di prossimità, le neuroscienze, la sensoristica avanzata IOT, il Risk Data Hub e la piattaforma di Location Intelligence, le "vulnerabilità"; sogettive, analizzando (in riferimento alla trasformazione organizzativa e degli ambienti di lavoro legate al Next Way of Working) i fenomeni di ageing, le malattie croniche, le nuove forme di stress rispetto alle correlazioni con le condizioni ambientali dei luoghi di lavoro ambientali, mappando l'esposizione ai cd, rischi fisici/biologici/chimici connessi al Climate Change (alluvioni, rischi idrogeologici, siccità, incendi etc.) ed alla Indoor Air Quality degli asset aziendali sperimentare un nuovo modello di gestione digitale che consenta sia il rafforzamento dell'attività di controllo (ad es. sulla gestione dei rifiuti e delle emissioni), sia la pianificazione ed il controllo continuo dei processi e dei flussi di lavoro per supportare il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità. 	<ul style="list-style-type: none"> Individuare aree di fragilità e conseguenti misure di tutela, con focus sulle differenze generazionali sulle malattie croniche e sui correlati psicosomatici (tecnostress etc.) anche in relazione ai fattori ambientali (caratteristiche edifici inquinanti) e alla trasformazione socio economica dettata dal lavoro digitale (Smart Working). Definire uno scoring di esposizione al climate risk degli edifici di ISP e effettuare proiezioni e simulazioni scenari di forecasting. Aumentare l'efficienza e l'efficacia dell'attività di controllo Rafforzare il posizionamento competitivo della Banca anche in ottica ESG







Il progetto è coerente con le più avanzate indicazioni della Commissione Europea («EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021-2027») per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori in un contesto post-pandemico caratterizzato da transizioni verdi e digitali, sfide economiche e demografiche ed una mutata definizione dall'ambiente di lavoro tradizionale.

Iniziativa	Descrizione	Obiettivi/KPI
<p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">HSE 4.0</p>	<p>Il Progetto HSE (Health Safety & Environment) 4.0 intende porsi in linea di continuità con il Progetto Salute e Sicurezza 4.0 di cui al precedente Piano d'Impresa per:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ valutare, attraverso metodologie ed applicazioni avanzate di innovazione digitale e di AI come la telemedicina, la medicina di prossimità, le neuroscienze, la sensoristica avanzata IOT, il Risk Data Hub e le piattaforme di Location Intelligence, le “vulnerabilità”:▪ soggettive, analizzando (in riferimento alla trasformazione organizzativa e degli ambienti di lavoro legate al Next Way of Working) i fenomeni di ageing, le malattie croniche, le nuove forme di stress rispetto alle correlazioni con le condizioni ambientali dei luoghi di lavoro▪ ambientali, mappando l'esposizione ai cd. rischi fisici/biologici/chimici connessi al Climate Change (alluvioni, rischi idrogeologici, siccità, incendi etc.) ed alla Indoor Air Quality degli asset aziendali▪ sperimentare un nuovo modello di gestione digitale che consenta sia il rafforzamento dell'attività di controllo (ad es. sulla gestione dei rifiuti e delle emissioni), sia la pianificazione ed il controllo continuo dei processi e dei flussi di lavoro per supportare il raggiungimento degli obiettivi di	<ul style="list-style-type: none">▪ Individuare aree di fragilità e conseguenti misure di tutela, con focus sulle differenze generazionali, sulle malattie croniche e sui correlati psicosomatici (tecnostress etc.) anche in relazione ai fattori ambientali (caratteristiche edifici e inquinanti) e alla trasformazione socio economica dettata dal lavoro digitale (Smart Working).▪ Definire uno scoring di esposizione al climate risk degli edifici di ISP ed effettuare proiezioni e simulazioni di scenari di forecasting.▪ Aumentare l'efficienza e l'efficacia dell'attività di controllo▪ Rafforzare il posizionamento competitivo della Banca anche in ottica ESG
<p>Il progetto è coerente con le indicazioni della Commissione Europea («EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021-2027») per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori in un contesto post-pandemico caratterizzato da transizioni verdi e digitali, sfide economiche e demografiche ed una mutata definizione dall'ambiente di lavoro tradizionale</p>		

Piano d'Impresa 2022-2025

Iniziative Piano d'impresa



- 1 Impareggiabile supporto per far fronte ai bisogni sociali 
- 2 Forte focus sull'inclusione finanziaria 
- 3 Continuo impegno per la cultura 
- 4 Promozione dell'innovazione 
- 5 Accelerazione nell'impegno verso Net-Zero 
- 6 Supporto ai clienti nella transizione ESG/climate 

Iniziative Piano d'impresa



- 1 Una nuova Banca Digitale e ottimizzazione della copertura territoriale 
- 2 Rinnovo del personale 
- 3 Gestione smart degli immobili 
- 4 Gestione dei Costi potenziata da Advanced Analytics 
- 5 Efficienza IT 

Iniziative Piano d'impresa



Le nostre Persone sono la nostra risorsa più importante

- 1 Next way of working 
- 2 Strategia innovativa sui talenti 
- 3 Diversity & Inclusion 
- 4 Ecosistema per l'apprendimento 
- 5 Semplificazione dei processi grazie alla tecnologia 

PROGETTO SALUTE E SICUREZZA 4.0 SERVIZIO SICUREZZA SUL LAVORO E AMBIENTE

CANTIERI VERTICALI:

1. Censimento DB - Mappatura Rete relazionale (interna ed esterna)
2. Tipologie dei luoghi e posti di lavoro
3. Processi e compiti lavorativi (Gruppi Omogenei)
4. Attrezzature e applicativi
5. Indicatori di salute aggregati e 6. Rischi Stress (Lavoro Correlato) e Tecnostressors



Cantiere 1 DataBase e reti relazionali

C1 DataBase e rete delle relazioni

RESER

1. Premessa

• CENSIMENTO DATA BASE E ALTRE FONTI DI INFORMAZIONE

1. RICERCA E IDENTIFICAZIONE delle banche dati disponibili e/o gestite dal Servizio,
2. Essere da SUPPORTO agli altri cantieri per identificare le informazioni e per elaborazioni richieste.

• MAPPATURA RETE RELAZIONALE DEL Servizio

1. Mappatura rete relazionale INTRA GRUPPO: identificazione delle strutture aziendali con le quali il Servizio ha (e non ha) delle relazioni, con giudizio qualitativo della relazione
2. Mappatura rete relazionale EXTRA GRUPPO: identificazione degli enti e strutture esterne (Consulenti ma anche Istituzioni) con le quali il Servizio ha (e non ha) delle relazioni, con giudizio qualitativo della relazione

• ANALISI SUL CAMPO

1. Costruzione di STRUMENTI E METODOLOGIE di lavoro per la gestione dei dati.
2. ELABORAZIONE dei dati necessari ai diversi cantieri



MINISTERI

- M. AMBIENTE
 - ISPRA
- M. SALUTE
 - INAIL
 - ASL
 - IPSEMA
- M. INTERNO
 - V.V.F.
- M. PUBBLICA ISTRUZIONE
 - Università
 - Scuole superiori
- M. LAVORO P. SOCIALI
 - Commissione Consultiva SSL

ISTITUZIONI

- REGIONI
 - ARPA
- COMUNI
- PROTEZIONE CIVILE

ORGANIZZAZIONI

- OO.SS.
 - Strutt.

ASSOCIAZIONI

- ABI
 - CONS
- AIAS
- AMBIENTE L
- ANFOS

ISTITUTI NAZIONALI

- ENEA
 - Dip. E Energ

ISTAT

- CNR

- ..

Cantiere 2 Luoghi di lavoro



- Tipologia dei luoghi
- Tradizionale
- Flessibile
- Temporaneo



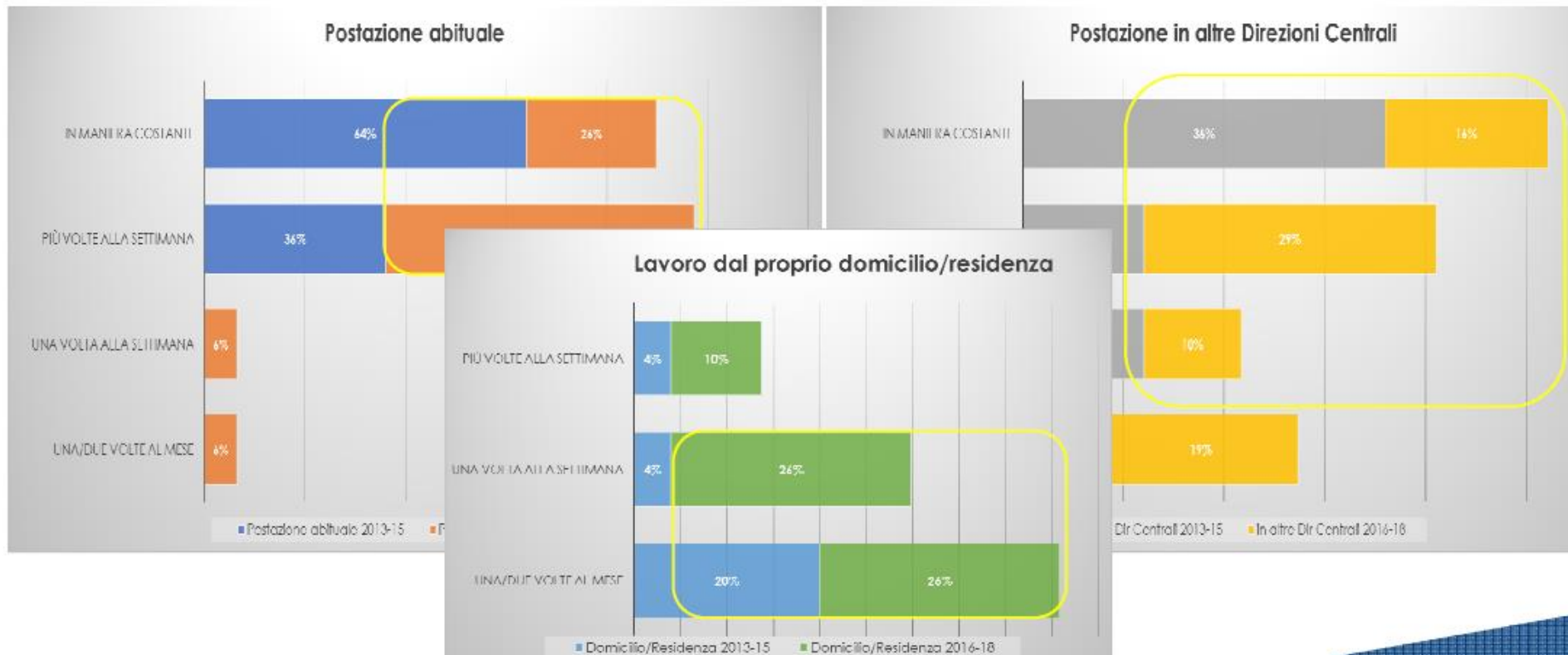
- In mobilità
- Luoghi pubblici
- Spazi condivisi
- Luoghi virtuali



... e all'aperto

Luoghi di lavoro: distribuzione e frequenze

Il questionario di indagine – i risultati: i luoghi



La scheda osservazionale



Nuova scheda osservazionale per «valutare/osservare» il lavoro sia in ambienti interni che esterni all'azienda

osservare e rilevare eventuali cambiamenti



Recepire i nuovi elementi di valutazione

Frequenza utilizzo

Ambiente

Usabilità

- Mai
- Raramente
- Una volta alla settimana
- Più volte alla settimana
- Più volte la settimana
- Una volta al mese
- Più volte al mese
- Prevalentemente

Per tutti i luoghi/pdl frequentati

- Qualità dell'aria indoor
- Il microclima
- L'illuminazione
- Il rumore

- Sistemarsi nella postazione
- Posizionare la sedia
- Regolare il sedile
- Alloggiare gambe e piedi
- Maneggiare doc e scrivere a mano
- Usare la tastiera e mouse
- Regolare il monitor

Censire e mappare



Scheda treno



[Scheda estemporanei esterni](#)



Medici

Analisi FDR



[Scheda automobile](#)



[Scheda Estemporanei interni](#)



[Scheda virtuale](#)



DVR



Raccolta e Gestione dati



[Scheda Filiale NC](#)



Questionari



Reportistica



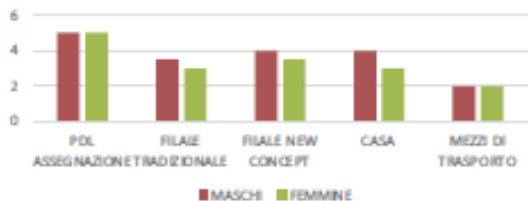
Analizzare caratteristiche per frequenza e parametri definiti

C2 Luoghi di lavoro

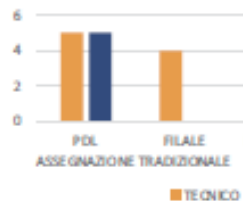
Risultati

Analisi usabilità postazioni di lavoro – guardare il video

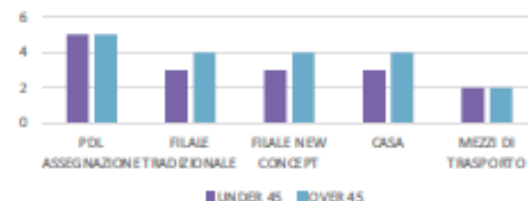
GO Genere



GO Tecnici



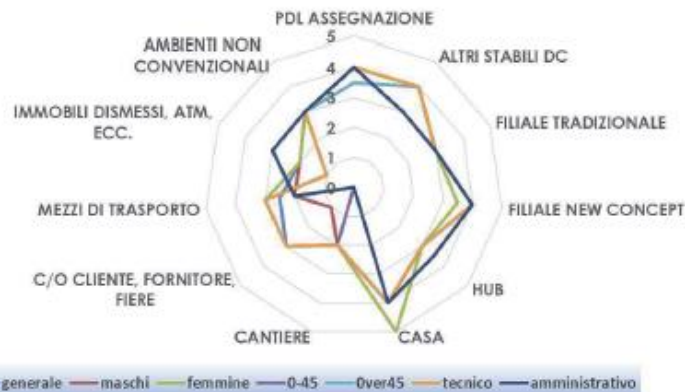
GO Under 45 – Over 45



Scala di valutazione
 1=insoddisfante
 2=leggermente soddisfante
 3=soddisfante
 4=buono
 5=ottimo

Risultati

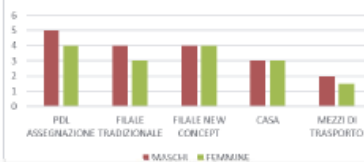
Analisi ambienti di Lavoro – microclima



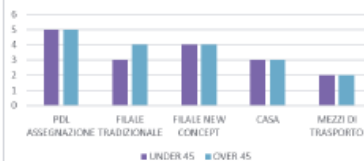
Scala di valutazione
 1= insoddisfante
 2= leggermente soddisfante
 3= soddisfante
 4= buono
 5= ottimo

Analisi usabilità postazioni di lavoro – regolare la seduta

GO Genere



GO Under 45 – Over 45



GO Tecnici - Amministrativo

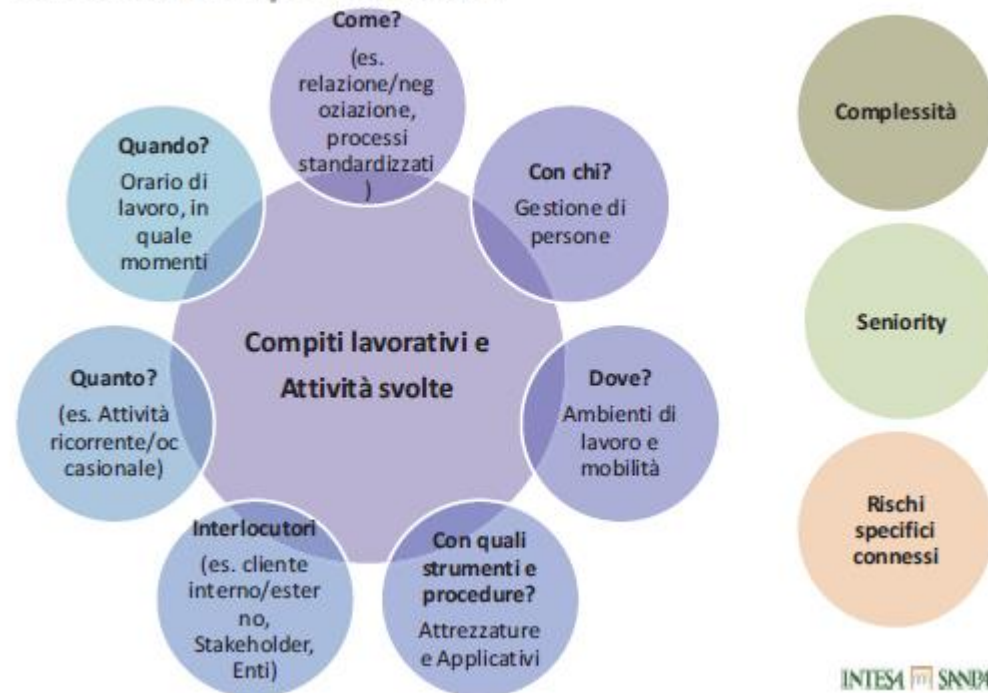


Scala di valutazione
 1= insoddisfante
 2= leggermente soddisfante
 3= soddisfante
 4= buono
 5= ottimo

Criteri determinanti per l'individuazione dei G.O.



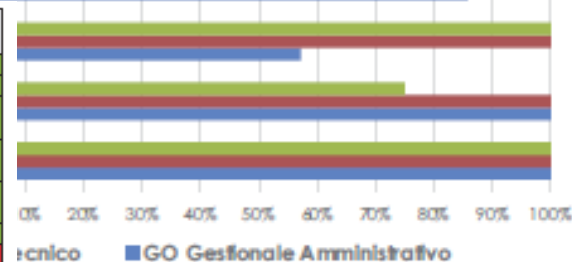
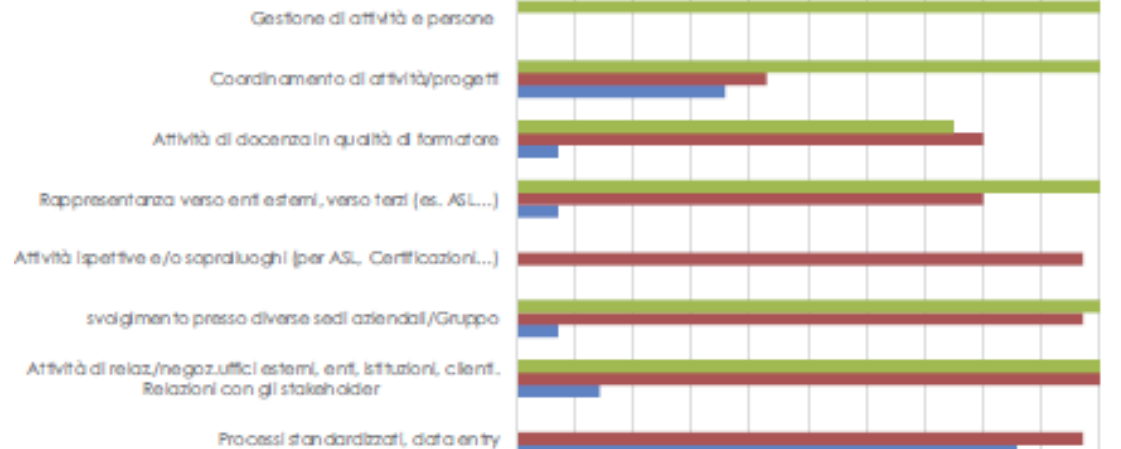
Focus sui Compiti lavorativi



AMBIENTI DI LAVORO	GO Gestionale Amministrativo	GO Gestionale Tecnico	GO Responsabile
UFFICIO U.O.G.	100%	100%	100%
Altri uffici centrali banca	50%	100%	100%
Filiali banca	7%	97%	100%
Lavoro flessibile (autorizzato)	100%	100%	100%
Cantieri	0%	94%	0%
Locali interrati (es. archivi, caveau)	0%	97%	0%
Locali Tecnici	0%	97%	0%

ATTREZZATURE	GO Gestionale Amministrativo	GO Gestionale Tecnico	GO Responsabile
PC/Dock Station + Monitor	100%	100%	100%
PC portatile	100%	100%	100%
Tablet	0%	0%	50%
Stampanti	100%	100%	100%
Scanner	100%	100%	100%
Server di rete	100%	100%	100%
Web cam	100%	100%	100%
Cellulare aziendale	71%	97%	100%
Cuffie	100%	100%	100%
Cassa vivavoce (ragno)	14%	89%	100%
Telefono fisso	100%	97%	100%
Metro	0%	77%	0%
Misuratore laser	0%	77%	0%
Materiale economico	100%	100%	75%
Utilizzo auto aziendale	0%	97%	25%

RISCHI SPECIFICI	GO Gestionale Amministrativo	GO Gestionale Tecnico	GO Responsabile
Agenti Chimici	0%	97%	0%
Biologico	0%	97%	0%
Esposizione Ad Amianto	0%	97%	0%
Esposizione A Gas Radon	0%	97%	0%
Movimentazione Manuale Dei Carichi	0%	0%	0%
VDT (Tempo Utilizzo)	100%	100%	0%
Rumore	100%	100%	100%
Microclima	100%	100%	100%
Illuminazione	100%	100%	100%
Scivolamenti	100%	100%	100%
Urti/Colpi/Tagli/Abrasioni	100%	100%	100%
Presenza Di Terzi (Manutenori, Etc.)	100%	100%	100%
Accessi Esterni (Guida Autovehicle)	0%	97%	100%
Rischio Rapina	0%	91%	100%
Rischio Aggressione	0%	91%	100%
Lavoro Su Turni	0%	0%	0%
Lavoro Notturno	0%	0%	0%

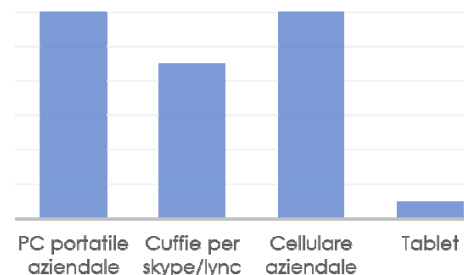
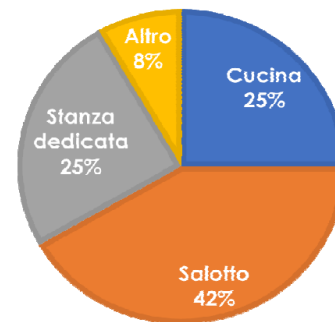


Questionario Lavoro Flessibile: 7 ambiti di indagine



- Lavoro in ufficio di sede centrale**
tipo di attività svolta e tempo dedicato, mezzi di trasporto, km percorsi, tempo impiegato per recarsi in ufficio
- Smart working**
perché usufruisci, possibili benefici, possibili criticità, suggerimenti di miglioramento
- Lavoro flessibile da casa/luogo privato**
utilizzo in quali giorni della settimana, orario di fruizione, periodi dell'anno, tipo di attività svolta e tempo dedicato, in quale stanza della casa, tipo di illuminazione e di connessione internet...
- Lavoro flessibile da Hub prenotabile da procedura**
utilizzo in quali giorni della settimana, orario di fruizione, periodi dell'anno, tipo di attività svolta e tempo dedicato, quante postazioni sono presenti, adeguatezza degli spazi e delle attrezzature, km percorsi e tempo impiegato per recarsi in hub, suggerimenti di miglioramento...
- Lavoro flessibile da cliente**
utilizzo in quali giorni della settimana, orario di fruizione, tipo di attività svolta e tempo dedicato, in quale tipo di ambiente, tipo di connessione internet...
- Lavoro flessibile autorizzato ma non fruito**
quali i motivi principali
- Smart working da altro luogo**
luogo in cui maggiormente viene svolto sw, tipo di attività svolta e tempo dedicato, tipo di connessione utilizzata, dotazione informatica e distanza dall'Hub più vicina

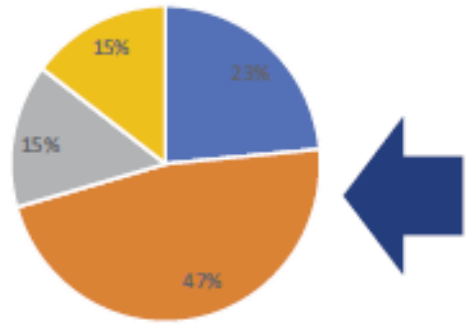
.....



LFC: in quale stanza, con che tipo di illuminazione e connessione internet

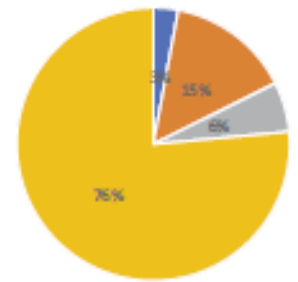
valori assoluti

Dove collochi la tua postazione di lavoro per la maggior parte del tempo quando svolgi LFC da casa/luogo privato (LFC)



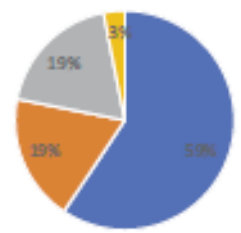
■ stanza dedicata ■ salotto ■ cucina ■ altra stanza della casa

Connessione internet durante LFC casa/luogo privato prevalentemente utilizzata



■ LAN casa ■ sim a diadale ■ sim personale ■ wi-fi casa

Illuminazione prevalentemente utilizzata quando svolgi LFC da casa/luogo privato (LFC)



■ illuminazione naturale ■ lampada da tavolo ■ lampadario ■ piantana





2. Dove siamo arrivati:

- Individuazione degli applicativi e delle attrezzature e modalità di connessione in uso
- Costruzione questionario per mappatura applicativi, attrezzature e modalità di connessione
- Somministrazione della Survey, raccolta e analisi delle risposte
- Recupero delle Policy per processo di assegnazione (pdl) e acquisitivo dotazioni extra
- Primi passi verso l'innovazione tecnologica



Questionario applicativi

Domande per mappatura applicativi

I **36 applicativi** inseriti nel questionario si possono dividere in **tre macro - categorie**:

- Applicativi **interni**, necessari allo svolgimento delle principali attività del nostro Servizio (Bansic, Megarete ecc..)
- Applicativi di **supporto** (Elenco telefonico, InteSap..)
- Applicativi **esterni** (siti esterni, App su Smartphone)

BANSIC					
Frequenza d'uso <i>(considerare la settimana tipo)</i> In base alla frequenza di utilizzo assegna un punteggio da 1 a 5 (dove 1=mai; 2 = meno di una volta a settimana; 3 = almeno una volta alla settimana; 4 = una volta al giorno; 5 = più volte al giorno)	Frequenza				
	1	2	3	4	5
Durata <i>(considerare la settimana tipo)</i> Durata d'uso in ore alla settimana con un punteggio da 1 a 5 (dove 1 = fino ad un'ora; 2 = fino a 10 ore; 3 = fino a 15 ore ; 4 = fino a 20 ore alla settimana; 5 = più di 20 ore alla settimana)	Durata				
	1	2	3	4	5
Facilità d'uso. Questo applicativo è facile da usare Assegnare un punteggio da 1 a 5 in base al grado d'accordo con la frase (dove 1 = totale disaccordo; 2 = parziale disaccordo; 3 = neutro, non so rispondere; 4 = parziale accordo; 5 = totalmente d'accordo)	Punteggio				
	1	2	3	4	5
Soddisfazione. Sono soddisfatto dell'uso di questo applicativo Assegnare un punteggio da 1 a 5 in base al grado d'accordo con la frase (dove 1 = totale disaccordo; 2 = parziale disaccordo; 3 = neutro, non so rispondere; 4 = parziale accordo; 5 = totalmente d'accordo)	1	2	3	4	5
	Per quali attività lavorative è maggiormente usato questo applicativo?				

Sono state indagate **20 tipologie di attrezzature**:

- Presenti nella UOG di assegnazione
- Presenti in altri luoghi di lavoro
- Utilizzate per raggiungere il luogo di lavoro

ATTREZZATURE DI LAVORO <u>(considerare la settimana tipo)</u> In base alla frequenza di utilizzo assegna un punteggio da 1 a 5 (dove 1= mai; 2 = meno di una volta a settimana; 3 = almeno una volta alla settimana; 4 = una volta al giorno; 5 = più volte al giorno)	Frequenza					ADEGUATEZZA ATTREZZATURA Quanto lo strumento è adeguato per i compiti per cui viene utilizzato? Punteggio da 1 a 5 (dove 1 = totalmente inadeguato; 2 = non adeguato; 3 = neutro/non so rispondere; 4 = abbastanza adeguato; 5 = totalmente adeguato)				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
PC										
PC Portatile										
Docking Station e Monitor										
Stampante Multifunzione (stampe, fotocopie)										
Scanner										
Telefono fisso tradizionale										
Cuffie (per chiamate tramite Skype/Lync)										
Smartphone/cellulare aziendale										
Questionari/ check list cartacei										
Chiavetta USB (Archiviazione Documenti)										
Ragno Vivavoce										

Il questionario è stato costruito per le
4 principali modalità di connessione:

- Accesso da rete di sede centrale
- Accesso da rete di filiale
- Accesso da rete domestica
- Accesso da rete esterna

Accesso da rete di sede centrale					
	Frequenza				
Frequenza d'uso (considerare la settimana tipo) In base alla frequenza di utilizzo assegna un punteggio da 1 a 5 (dove 1= mai; 2 = meno di una volta a settimana; 3 = almeno una volta alla settimana; 4 = una volta al giorno; 5 = più volte al giorno)	1	2	3	4	5
	Durata				
Durata (considerare la settimana tipo) Durata d'uso in ore alla settimana con un punteggio da 1 a 5 (dove 1 = fino ad un'ora; 2 = fino a 10 ore; 3 = fino a 15 ore ; 4 = fino a 20 ore alla settimana; 5 = più di 20 ore alla settimana)	1	2	3	4	5
Quali strumenti di connessione utilizzi? Risposta a campo libero in cella di fianco a destra esempi: wi-fi, cavo LAN, altro					
	Punteggio				
Velocità. La rete di trasmissione dati è veloce Assegnare un punteggio da 1 a 5 in base al grado d'accordo con la frase (dove 1 = totale disaccordo; 2 = parziale disaccordo; 3 = neutro, non so rispondere; 4 = parziale accordo; 5 = totalmente d'accordo)	1	2	3	4	5
Affidabilità. La rete di trasmissione dati è affidabile (sempre attiva) Assegnare un punteggio da 1 a 5 in base al grado d'accordo con la frase (dove 1 = totale disaccordo; 2 = parziale disaccordo; 3 = neutro, non so rispondere; 4 = parziale accordo; 5 = totalmente d'accordo)	1	2	3	4	5
Potenza. La rete di trasmissione dati è potente in termini di quantità dati per unità di tempo Assegnare un punteggio da 1 a 5 in base al grado d'accordo con la frase (dove 1 = totale disaccordo; 2 = parziale disaccordo; 3 = neutro, non so rispondere; 4 = parziale accordo; 5 = totalmente d'accordo)	1	2	3	4	5
Accessibile. La rete di trasmissione dati è accessibile da postazioni diverse Assegnare un punteggio da 1 a 5 in base al grado d'accordo con la frase (dove 1 = totale disaccordo; 2 = parziale disaccordo; 3 = neutro, non so rispondere; 4 = parziale accordo; 5 = totalmente d'accordo)	1	2	3	4	5

Focus Cantiere C5

Mappatura indicatori di salute e delle rispettive fonti interne ed esterne

Analisi rischi emergenti e trasformazione dei rischi tradizionali e delle patologie correlate

Letture dei dati a partire dai nuovi gruppi omogenei

Promozione della salute

Invecchiamento & Lavoro

Rischio di genere

Diversity, Disability & Inclusion

Sezione	Planificazione dei compiti
N.	14
INDICATORE	Il lavoro subisce frequenti interruzioni
ESPLICAZIONE	Lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per telefonate, interruzioni da parte dell'utente, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.
DIMENSIONE ORGANIZZATIVA Rif. NA I ICT e Lavoro 2016	Demanda - Organizzazione del lavoro
Correlazione altri cantieri	3 Processi e compiti lavorativi 4 Attrezzature e applicativi
Ufficio	Ufficio: coworking, distrazioni dovute ad attività di altri colleghi, telefonate ecc.
LF CASA	LF Casa (distrazioni casalinghe, limitazioni tecnologiche e di connessione).
LF HUB	LF Hub (distrazioni ambiente Hub, mancanza o lentezza scambio di informazioni con i colleghi).
Altri luoghi (Specificare nelle osservazioni)	Lavoro in treno, interruzioni legate ad itinerari di linea in galleria, difficoltà di connessione o comunicazione, impossibilità a partecipare a videoconferenze.
Osservazioni	Specificare a seconda del luogo di lavoro, le diverse tipologie di distrazioni/interruzioni ad es. impatto interruzioni generate da presenza di più sistemi di comunicazione (es. mail, call, messaggistica istantanea, call).
INDICATORI OGGETTIVI	
CONCLUSIONI VALUTATIVE SULL'INDICATORE	Tutti gli ambienti nei quali è possibile svolgere attività lavorativa sono caratterizzati da interruzioni frequenti, legate sia a persone che alla tecnologia spede come fonte di informazioni e richieste.
CONCLUSIONI VALUTATIVE SUL PROFILO SLC	La frequenza delle interruzioni a cui si è sottoposti può rappresentare un elemento valido in termini di stress lavoro correlato.
CONCLUSIONI VALUTATIVE SUL PROFILO TECNOSTRESS	Lo sviluppo tecnologico e la potenziale contemporaneità di sistemi di messaggi, email, videoconferenze, chat e video e call che sottopongono i lavoratori ad una pluralità di richieste che possono arrivare anche al fuori dell'orario di lavoro e riguardano tematiche non strettamente collegati alla propria attività lavorativa.

Liste II e III 4.0
un esempio

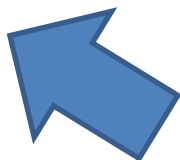


INTESA SANPAOLO

FATTORI DI RISCHIO:



AMBIENTI DI LAVORO
PROMOZIONE DELLA SALUTE
BENESSERE



Diverse abilità e funzionalità
soggettive (ICF)

- *FdR TRADIZIONALI*

- Disturbi oculo-visivi
- Posture incongrue
- Stress



- *ASPETTI EMERGENTI*

- Posture incongrue e disturbi visivi per dispositivi mobili e luoghi
- Tecnostress (workaholism, tecnoaddiction, tecnoinvasion, tecno-overload)
- Invecchiamento e scambio generazionale
- Aumento lavoratori con malattie cronico-degenerative



Paolo Carrer, Maurizio Coggiola
Università degli Studi di Milano
Città della Salute Università di Torino

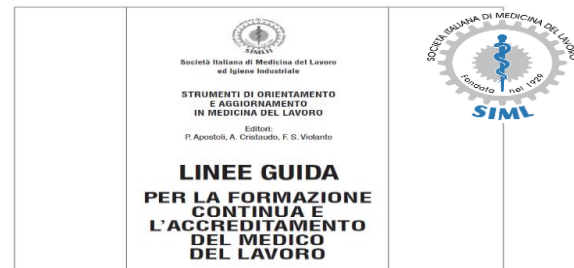
**Obiettivo “sviluppare” una
sorveglianza adeguata ai
cambiamenti dell’era 4.0.**

L'importanza della Sorveglianza Sanitaria per cogliere gli elementi di criticità anche in ambito SLC

P. Carrer/M. Coggiola

Le alterazioni dello stato di salute devono, ovviamente, essere identificate il più precocemente possibile e, nei limiti del tecnicamente fattibile, rappresentare, idealmente, condizioni precliniche reversibili (“*medical screening*”).

È inoltre opportuno che la SS nella sua definizione di “*medical surveillance*” garantisca un idoneo supporto alla verifica della qualità delle attività di valutazione del rischio e dell'efficacia delle misure di gestione del rischio adottate. La SS assume pertanto sia un ruolo clinico (“*medical screening*”) sia un ruolo preventivo epidemiologico (“*medical surveillance*”).



- La Sorveglianza Sanitaria può diventare un elemento intrinseco della Valutazione del Rischio e non “un di cui” attivato solo a valle del processo
- Limiti normativi legati al titolo I del DL 81/08
- Possibilità di superare tali limiti integrando “*medical screening*” (formulazione del giudizio di idoneità) “con *medical surveillance*” (analisi dei dati aggregati per identificare i bisogni di salute) ?

Obiettivo: Sviluppare una sorveglianza sanitaria 4.0

- *rischi emergenti*
- *invecchiamento, patologie cronico-degenerative*
- *prevenzione e promozione della salute*

Indagine
epidemiologica

Integrazioni cartella
sanitaria

WAI – Work Ability
Index

Analisi questionari sui
rischi emergenti

Integrazione rischi emergenti:

Analisi questionari sui
rischi emergenti

Check-list sintomi correlabili ai rischi emergenti

Sezione A: disturbi del sonno.

Integrazione sezione “disturbi del sonno” con questionario standardizzato **scala MOS** integrata, a livello descrittivo ma non ai fini dell’elaborazione del punteggio, da un item del **questionario AIMS** sull’uso di farmaci ipnoinducanti;

Sezione B: benessere psicologico generale.

Integrazione con il questionario **General Health Questionnaire** nella sua versione completa da 12 items

Sezione C: dipendenza da lavoro.

Integrazione con gli items della **scala DUWAS** relativi al “working compulsively”

Sezione D: Internet addiction

Integrazione con 3 items della **scala IAT (Internet Addiction Test)**, scelti, dal gruppo dei medici competenti aziendali, in base alle caratteristiche di chiarezza e semplicità della singola domanda.

Scale sui fattori di rischio:

- Questionario HSE
 - Carico di lavoro
 - Autonomia
 - Chiarezza di ruolo
 - Supporto dei colleghi
 - Supporto dei superiori
 - Relazioni
 - Gestione dei cambiamenti
- Questionario “Squilibrio sforzo/ricompensa” (ERI, Siegrist & Peter)
- Equilibrio casa/lavoro (Netemeyer et al)
- Dissonanza emotiva (Bakker et al)
- Monitoraggio della performance (Norman)
- Ripetitività/Variabilità dei compiti (MDL)
- Technostress Creators Scale (Molino et al)
 - Techno-overload
 - Techno-invasion
 - Techno-complexity



Outcome di salute psicofisica e organizzativa:

- Ansia sul lavoro (Eysenk)
- Disturbi del sonno (Eysenk)
- Disturbi digestivi e cardiocircolatori (SSI)
- Disturbi psichici minori (Goldberg)
- Energia sul lavoro (Schaufeli & Bakker)
- Soddisfazione lavorativa (Barton et al)



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TORINO



***TRA ADATTAMENTO
E CAMBIAMENTO***

***IL FUTURO DEL LAVORO TRA
INNOVAZIONE TECNOLOGICA E
PROLUNGAMENTO DELLA VITA
LAVORATIVA***

16 DICEMBRE 2019

Ricerca sperimentale “Lavoro, Invecchiamento, Integrazione e Adattamento alle Nuove Tecnologie”,

Progetto di ricerca coordinato dall'INAIL e condotto da un gruppo multidisciplinare dell'Università degli Studi di Torino che ha visto protagonisti ISP per il settore terziario (con l'indagine nelle filiali New Concept confrontate con quelle tradizionali) e FCA per il settore manifatturiero

Le neuroscienze nella Banca 4.0

Progetti di ricerca

Input dei progetti di ricerca provenienti dalla **Banca Intesa Sanpaolo** o da **Company esterne** per rispondere a bisogni complessi non facilmente risolvibili con soluzioni presenti su mercato, ma che richiedono ricerche e studi articolati.



Sviluppo di nuove competenze

- **Workshop** tecnici sui risultati dei progetti
- **Seminari** tecnici
- Eventi **divulgativi**
- **Pubblicazioni scientifiche**

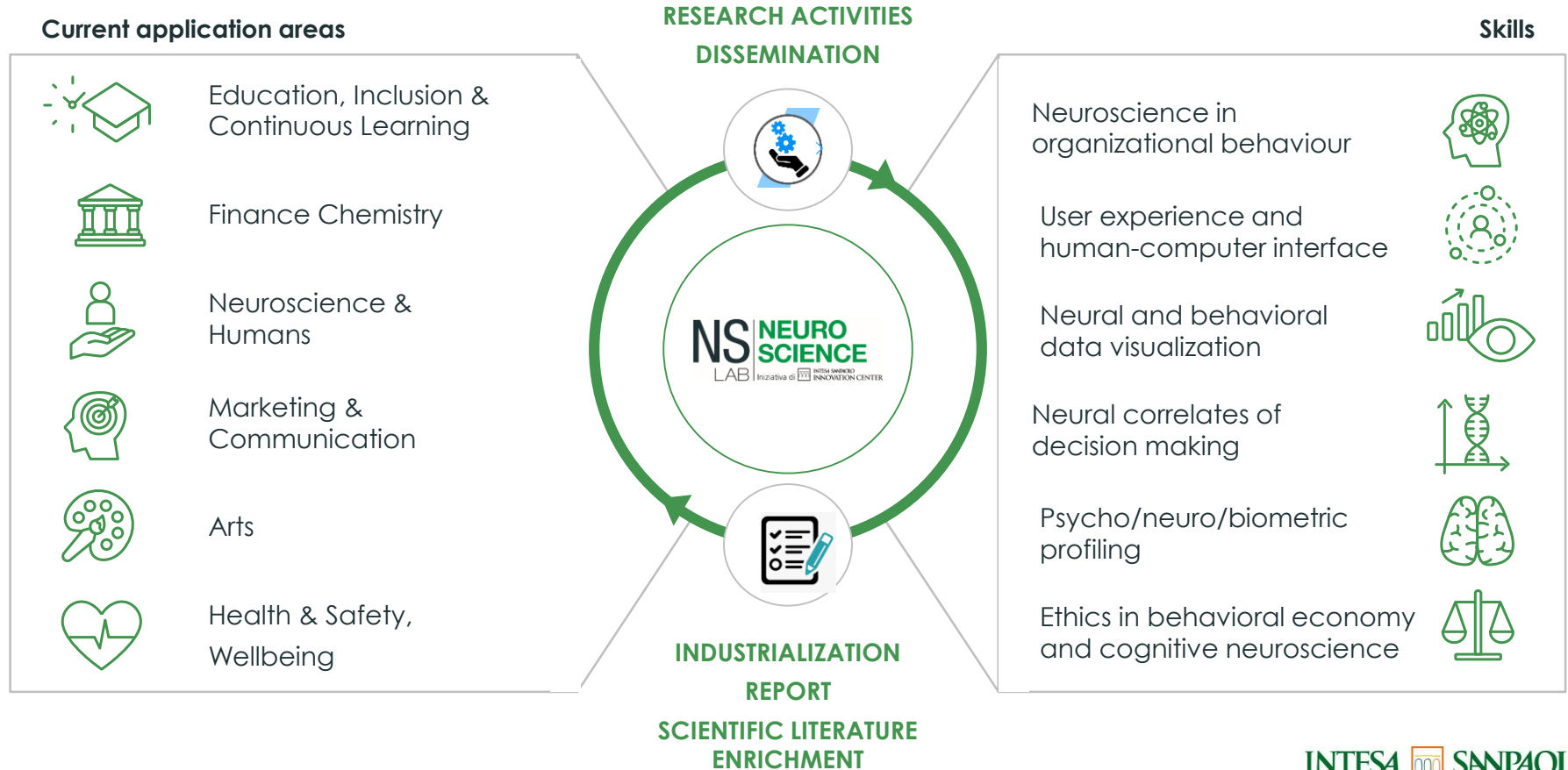
Output generati

- Questionari neuroscientifici, programmi di allenamento, linee guida, algoritmi, app

Valorizzazione e protezione degli asset creati

- Analisi **dell'impatto di business** generato
- **Industrializzazione** dei deliverable

FILONI DI APPLICAZIONE DEL NEUROSCIENCE LAB



Challenge Interazione tra uomo e computer e implementazione di nuovi applicativi e tecnologie

OBIETTIVO



Condurre un'indagine esplorativa necessaria in primo luogo ad identificare i **fattori personologici e neurofisiologici** che favoriscono un'interazione efficiente con i device tecnologici sul luogo di lavoro, con focus specifico su tre variabili di interesse: **Carico cognitivo, Tecnostress e Ageing**.



Verificare l'efficacia dell'implementazione di **strategie di intervento** per favorire l'adattamento e quindi la qualità di vita dei lavoratori in relazione sempre alle tre suddette variabili.

I **risultati** di questa indagine **risultano propedeutici** per lo sviluppo di ulteriori strumenti di screening in fase di hiring, formazione e verifiche periodiche dello stato di salute, così come per lo sviluppo di strumenti di intervento standardizzati per migliorare la qualità di vita sul posto di lavoro.



STEP 1

Profilazione psicometrica del campione



STEP 2

Profilazione neurofisiologica e task carico cognitivo del campione



STEP 3

Analisi DB Salute 4.0



STEP 4

Implementazione strategie di intervento



STEP 5

Validazione strategie di intervento



PROFILAZIONE PSICOMETRICA DEL CAMPIONE

Step 1

Somministrati **4 questionari**, mirati a indagare rispettivamente:

- 1) Flessibilità cognitiva/Autoefficacia,
- 2) Apertura mentale,
- 3) Tecnostress,
- 4) Autopercezione funzionale nell'ageing worker (AW).

Tali questionari sono stati selezionati in quanto in grado di fornire dati quantitativi, oltre che qualitativi, rispetto ai fenomeni di interesse.

Analisi svolte in maniera anonima e clusterizzata



PROFILAZIONE PSICOFISIOLOGICA CAMPIONE

Step 2

Misura di alcuni **parametri fisiologici** durante lo svolgimento di un task, sia con un applicativo già in uso sia con un applicativo nuovo, in particolare:

- 1) battito cardiaco,
- 2) conducibilità della pelle,
- 3) diametro pupillare
- 4) attività elettrica cerebrale

Nel corso del task viene proposto anche un task aggiuntivo finalizzato ad accrescere il carico cognitivo del soggetto. Con tale misurazione è possibile delineare un andamento medio **dell'attività neurofisiologica in condizioni ecologiche** della popolazione in oggetto.





Step 3



ANALISI DB SALUTE 4.0



Raccolti dati demografici, relativi al grado di soddisfazione rispetto alla propria attività lavorativa, al livello di stress esperito, alla presenza di possibili manifestazioni psico-fisiche, ad aspetti motivazionali, allo stress legato all'utilizzo di ICT.



Step 4



IMPLEMENTAZIONE STRATEGIE DI INTERVENTO



È stato proposto di seguire delle sessioni di training mirate a:

- 1) ridurre il carico cognitivo,
- 2) ridurre il livello di stress legato all'utilizzo di ICT,
- 3) facilitare l'adattamento dell'ageing workforce.

I soggetti che hanno aderito sono stati casualmente assegnati ad una delle 3 aree di intervento ed hanno seguito un programma di sessioni di training specifico.



Step 5



VALIDAZIONE STRATEGIE DI INTERVENTO

In questa fase i **soggetti sottoposti alle strategie di intervento sono stati** rivalutati:

- 1) tramite ri-somministrazione dei questionari di Profilazione I,
- 2) tramite rilevazioni biometriche (le stesse di Profilazione II) nuovamente durante l'esecuzione di un task con applicativo nuovo sotto carico cognitivo.

I risultati confrontati con quelli ottenuti nelle fasi iniziali, per verificare eventuali differenze imputabili al training seguito.

Progetti di ricerca

Descrizione

Tutela Fase 2

Analisi dell'impatto di strategie di intervento di carattere neuroscientifico sul benessere aziendale, per promuovere aspetti di resilienza cognitiva e psicologica del lavoratore per facilitare: gestione carico cognitivo, tecnostress, effetto ageing.

Tutela for Disability

Analisi dell'impatto di strategie di intervento di carattere neuroscientifico (format «Tutela Fase 2») sul benessere aziendale in lavoratori con disabilità sensoriale visiva e uditiva.

Progetti di ricerca

Descrizione

Tutela for DSA/Stili di apprendimento

Progetto di ricerca per la mappatura .degli stili cognitivi e possibilità di dislessia digitale nella popolazione aziendale, con conseguente azioni per l'ottimizzazione di applicazioni e tool introdotti dal NWOW.

Tutela per il benessere acustico

In collaborazione con Open Lab, studio degli effetti su attenzione, carico cognitivo , e produttività (errori ..) in relazione a livelli di rumore definiti con campionamenti in ambienti tipo

Avviati studi e approfondimenti sugli effetti anche psico-sociali della pandemia

Iniziative di studio	Attori coinvolti	Obiettivi	Descrizione
Impatto psicologico della pandemia da COVID-19 sulla popolazione generale	<ul style="list-style-type: none">ISP Innovation CenterIMT Alti Studi Lucca	Investigare l'impatto psicologico della pandemia e delle reazioni sociali ed emotive causate dalla crisi sanitaria.	Include approfondimenti sugli effetti sull'organismo e sul sistema nervoso centrale, sull'adattamento della società e dei singoli a nuove modalità di studio e di lavoro e su strumenti concreti per prevenzione e gestione del distress.
Questionario per la rilevazione dell'impatto sul benessere psicofisico dell'evento pandemia Covid-19 sulla popolazione ISP	<ul style="list-style-type: none">Tutela AziendaleISP Innovation CenterIMT Alti Studi LuccaPeople&Process Care	Valutare, su basi neuroscientifiche, il livello di benessere e la qualità di vita a seguito dell'isolamento per la pandemia di Covid-19	Survey online e successiva analisi dei dati su panel di ca. 3000 colleghi volontari delle sedi centrali, con focus sul periodo di lockdown e sul periodo attuale (finestre di apertura della survey 21 settembre/9 ottobre 2020 e ripresa nel periodo gennaio/febbraio 2021)

Altri progetti svolti



Neuroscienze tra trasformazione digitale e umani virtuali



Neurocovid



La meravigliosa macchina - Mente, cervello e lettura



Lo smart working nel post-emergenza: un modello neuro-socio-psicologico



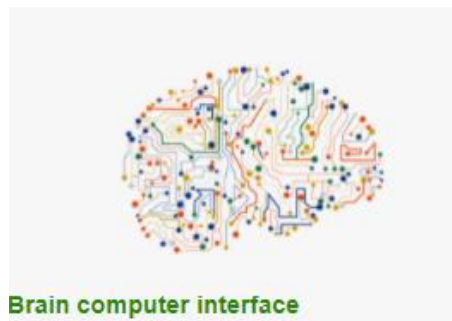
Emozioni e aspetto affettivo - Il Cervello Emotivo



Il cervello al lavoro: come le neuroscienze possono sostenere performance e apprendimento



COVID-19: emozioni, società e neuroscienze



Brain computer interface



Ti si legge in faccia: come il volto racconta ciò che proviamo

Altri progetti svolti da N-Lab



Il cervello elettrico

Il gaming per la didattica: un progetto di ricerca neuroscientifico con il Museo del Risparmio di Torino



Il potere dell'intelligenza linguistica



Il Cervello Sociale



Come capiamo ciò che non ci diciamo: noi, gli altri e la teoria della mente



Progetto di ricerca neuroscientifico ISP-site: il racconto dei risultati



Memoria e attenzione: le funzioni cognitive tra mente e cervello



Teoria della mente e propensione alla gender equality



Viaggio nella mente e nel cervello di un adolescente



Il cervello che (non) dorme – Sonno ed efficienza cognitiva

Altri progetti svolti da N-Lab



Translational Music



Yoga: neuroscienza e scoperta del Sé



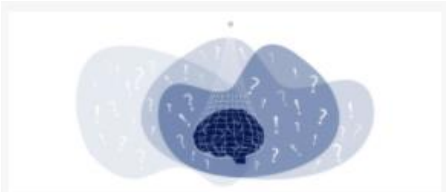
Neuroscienze e sogni



Neuroscienze e Meditazione



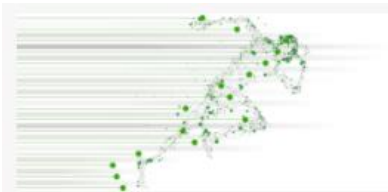
ART THERAPY - I risultati della Challenge



Come (s)ragioniamo: decisioni, incertezza e trappole mentali



Mindfulness: una prospettiva empirica



Introduzione alle Neuroscienze dello sport



Artech



ABC Evoluzione



Arte e Neuroscienze presso il Museo del Cenacolo Vinciano



Cognitive profile & Data Processing



Nuovi modelli di apprendimento con VR
fase 2 memorizzazione

<http://spfs0prt01.sede.corp.sanpaoloimi.com/sites/INNO0/Pagine/Video/Neuroscienze/Neuroscienze.aspx>

Supporto alla ricerca sul Covid-19

Contesto & Obiettivi

Durante la pandemia, il Gruppo ISP ha sostenuto numerose strutture ospedaliere del Paese. In particolare, fin dai primi giorni di lockdown, l'Innovation Center ha supportato le attività di ricerca del Laboratorio di Malattie Infettive della Statale all'Ospedale Sacco per:

- La ricostruzione del processo di diffusione dell'infezione in Italia e in Europa;
- L'identificazione e l'analisi delle mutazioni nei geni virali, per individuare eventuali riflessi sulla virulenza;
- La gestione e l'organizzazione dell'analisi su una mole eccezionale di dati dei laboratori della network dell'Ospedale Sacco

Supporto ISP e Innovation Center



Predisposizione dell'**ambiente di ricerca**



Costruzione, caricamento e gestione del database, anche con interfacce user friendly costruite ad hoc



Raccolta di ulteriori dati da fonti open ed analisi di tutti i dati disponibili



Sperimentazione di nuovi **strumenti per l'automazione** dell'elaborazione / visualizzazione dati

Principali Risultati

Publicazione di un paper scientifico sulla rivista medica internazionale *Viruses* che ha permesso di:

- Osservare che la **quasi totalità dei virus in Italia appartengono al lignaggio B.1**, poi divenuto quello più diffuso al mondo
- Osservare che il più probabile periodo di **ingresso in Italia** è almeno **un mese prima della descrizione dei primi casi**
- **Stimare i parametri** relativi alla **trasmissibilità**

Massimo Galli "I significativi risultati ottenuti confermano l'importanza dell'approccio multidisciplinare unito al rigore scientifico. Ci auguriamo che la collaborazione con Intesa Sanpaolo Innovation Center possa proseguire in una prospettiva di più lungo respiro".

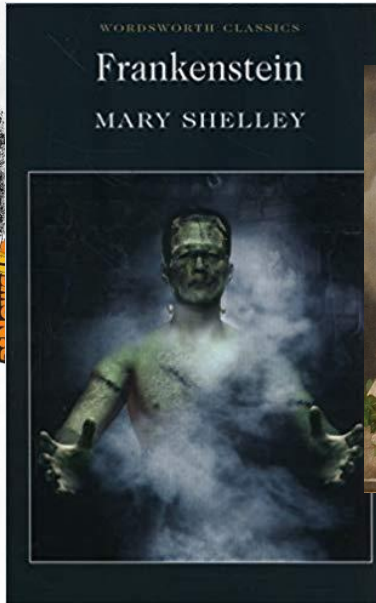
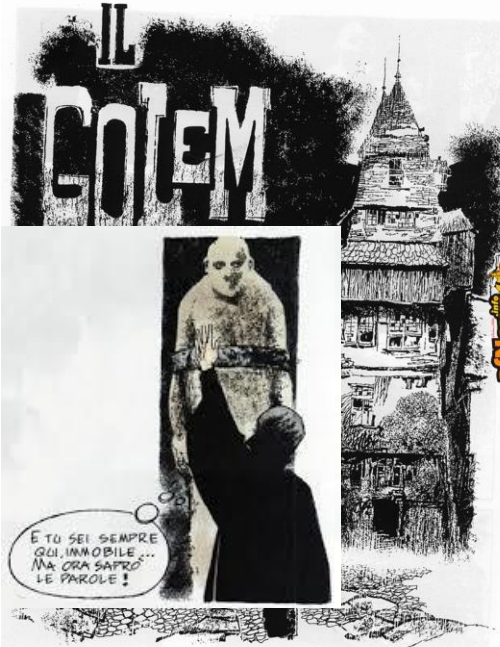


Quale futuro

- Appunti di Etica e Tecnologia 4.0

Etica e Tecnologia 4.0

«.....considerando che, dal mostro di Frankenstein ideato da Mary Shelley al mito classico di Pigmalione, passando per la storia del Golem di Praga e il robot di Karel Čapek, che ha coniato la parola, gli esseri umani hanno fantasticato sulla possibilità di costruire macchine intelligenti, spesso androidi con caratteristiche umane;.....»



Rossumovi univerzální roboti



Autore Karel Čapek

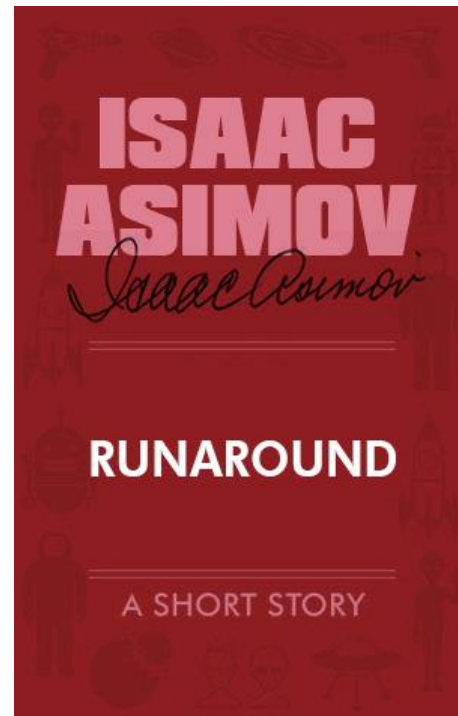


Per queste ragioni continua il nostro documento

«.....**le leggi di Asimov**¹⁾ devono essere considerate come rivolte ai progettisti, ai fabbricanti e agli utilizzatori di robot, compresi i robot con capacità di autonomia e di autoapprendimento integrate, dal momento che tali leggi non possono essere convertite in codice macchina;

1. Un robot non può recar danno a un essere umano né può permettere che, a causa del proprio mancato intervento, un essere umano riceva danno.
2. Un robot deve obbedire agli ordini impartiti dagli esseri umani, purché tali ordini non contravvengano alla Prima Legge.
3. Un robot deve proteggere la propria esistenza, purché questa autodifesa non contrasti con la Prima o con la Seconda Legge

(1) Un robot non può recare danno all'umanità, né può permettere che, a causa del proprio mancato intervento, l'umanità riceva danno.» . (Isaac Asimov, Runaround, 1942)



«.....considerando che è necessaria una serie di norme che disciplinino in particolare la **Responsabilità e la trasparenza** e che riflettano i valori intrinsecamente europei, **universali e umanistici**


per la **definizione dei principi etici fondamentali da rispettare per lo sviluppo, la programmazione e l'utilizzo di robot e dell'intelligenza artificiale**

al fine di configurare la rivoluzione tecnologica

1. che **serva l'umanità**
2. affinché i **benefici** della robotica e della IA **siano ampiamente condivisi**,
3. evitando per quanto possibile **potenziali insidie**;

considerando che è opportuno **iniziare con le questioni di responsabilità civile;..»**

Ma non si tratta di un futuro lontano o di fantascienza



E' stata
approvata

Risoluzione del Parlamento europeo del 16 febbraio 2017 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti

Norme di diritto civile sulla robotica (2015/2103(INL))

Norme di diritto civile sulla robotica e IA

Principi generali riguardanti lo sviluppo della robotica e dell'intelligenza artificiale per uso civile

IL PARLAMENTO EUROPEO invita la Commissione a proporre definizioni europee comuni di sistemi ciberfisici, sistemi autonomi, robot autonomi intelligenti prendendo in considerazione le seguenti caratteristiche di un robot intelligente:

- la **capacità di acquisire autonomia** grazie a sensori e/o mediante lo scambio di dati con il proprio ambiente (interconnettività) e l'analisi di tali dati;
- la **capacità di apprendimento** attraverso l'esperienza e l'interazione;
- la **forma del supporto** fisico del robot;
- la **capacità di adeguare il suo comportamento** e le sue azioni all'ambiente.
- **l'assenza di vita in termini biologici**;

Responsabilità

....considerando che, grazie agli strabilianti progressi tecnologici dell'ultimo decennio, oggi i robot

- sono in grado di svolgere attività tipicamente ed esclusivamente umane,
- hanno assunto caratteristiche autonome e cognitive –
ad es la capacità di apprendere dall'esperienza e di prendere decisioni quasi indipendenti –
che li ha resi sempre più simili ad agenti che interagiscono con l'ambiente circostante
e sono in grado di alterarlo in modo significativo

Norme di diritto civile sulla robotica e IA

ritiene necessario un **sistema globale dell'Unione per la registrazione dei robot avanzati nel mercato interno dell'Unione** la gestione del sistema di registrazione e del registro a **un'agenzia designata dell'UE per la robotica e l'intelligenza artificiale**;

sottolinea che lo sviluppo della tecnologia robotica dovrebbe **mirare a integrare le capacità umane e non a sostituirle**;

ritiene che sia fondamentale, nello sviluppo della robotica e dell'intelligenza artificiale, garantire che **gli uomini mantengano in qualsiasi momento il controllo** sulle macchine intelligenti;

ritiene che dovrebbe essere prestata un'attenzione particolare, **alla possibilità che nasca un attaccamento emotivo tra gli uomini e i robot** in particolare per i **gruppi vulnerabili (bambini, anziani e disabili)**, e sottolinea gli interrogativi connessi al grave impatto emotivo e fisico che un tale attaccamento potrebbe avere sugli uomini;



Propone

CODICE ETICO-DEONTOLOGICO DEGLI INGEGNERI ROBOTICI
CODICE PER I COMITATI ETICI DI RICERCA (CER
LICENZA PER PROGETTISTI
LICENZA PER GLI UTENTI

Robot impiegati per l'assistenza

.....

Robot medici

- considera fondamentale rispettare il **principio dell'autonomia supervisionata dei robot**, in base al quale la programmazione iniziale di cura e la scelta finale sull'esecuzione spetteranno sempre a un chirurgo umano;
- richiama l'attenzione sulla tendenza crescente **all'autodiagnosi mediante l'uso di un robot mobile** e, di conseguenza, sulla necessità che i medici siano formati per gestire i casi di autodiagnosi;
- ritiene che l'utilizzo delle tecnologie non debba **sminuire il rapporto medico-paziente**, bensì fornire al medico un'assistenza nella diagnosi e/o nella cura del paziente allo scopo di ridurre il rischio di errore umano e di aumentare la qualità della vita e la speranza di vita;

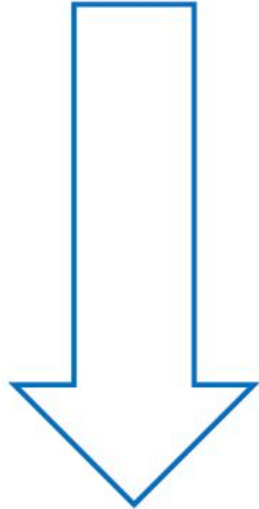
Interventi riparativi e migliorativi del corpo umano

enormi progressi compiuti dalla robotica e l'ulteriore potenziale di quest'ultima nel campo della **riparazione e della sostituzione degli organi danneggiati e delle funzioni umane**, ma anche le complesse questioni sollevate dal momento che i robot medici e specialmente i sistemi ciberfisici (CPS) possono **modificare il nostro concetto di corpo umano in salute**, dato che possono essere portati direttamente sul corpo umano o essere impiantati nel corpo umano;

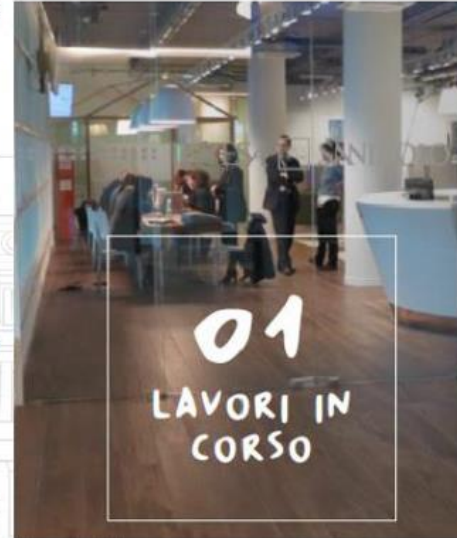
l'istituzione di uno **status giuridico specifico per i robot nel lungo termine**, di modo che almeno i robot autonomi più sofisticati possano essere considerati come **persone elettroniche** responsabili di risarcire qualsiasi danno da loro causato, nonché eventualmente **il riconoscimento della personalità elettronica** dei robot che prendono decisioni autonome o che interagiscono in modo indipendente con terzi;



EVOLUZIONE DELLE CONDIZIONI DI RISCHIO



- RISCHI TRADIZIONALI IN TRASFORMAZIONE
 - Evoluzione del videoterminale, nuovi devices, applicativi
 - Rischi oculo visivi
 - Rischi posturali e muscolo scheletrici
 - Rischi dell'ambiente di lavoro (degli «ambienti» di lavoro)
- RISCHI EMERGENTI
 - Stress (lavoro correlato), technostressors tecno-dipendenze
 - Ergonomia cognitiva
 - Invecchiamento e lavoro
 - Diversity – Soggettività - Vulnerabilità



**CON UNO SCOPO:
ESSERE UMANI NELL'EPOCA
DELL'IPERCONNESSIONE**

94

Grazie

Dario Russignaga

Intesa Sanpaolo

Direzione Centrale Tutela Aziendale - Sicurezza sul Lavoro e Ambiente

Il Responsabile . Senior Director

Via Lorenteggio 266 Milano, 20152

E-mail dario.russignaga@intesasanpaolo.com

URL www.linkedin.com/in/russignaga-dario-99929b65

Bibliografia

TITOLO	PROGETTI RICERCA	AUTORI	RIVISTA/CONFERENZA	LINK	STATO	DATA PUBBLICAZIONE
Not all sales performance is created equal: personality and interpersonal traits in inbound and outbound marketing activities	NMCI	IMT: Malizia A., Mastrogiorgio A., Bassetti T., Menicagli D., Patuelli A., Lattanzi N., Ricciardi E. ISPIC: D'Arcangelo S.	Archives Italiennes de Biologie	Link	Pubblicato	Dicembre 2021
Enhancing organizational memory through virtual memoryscapes: does it work?	VR-MEM	IMT: Mastrogiorgio A., Malizia A., Zaninotto F., Ricciardi E., Lattanzi N. ISPIC: Maggi F.	Frontiers in Psychology	Link	Pubblicato	Agosto 2021
The relation between consumers' preference and investment behavior: the case of the frontal alpha asymmetry.	FOL-MC (clienti)	IMT: Di Gruttola F., Malizia A., Lattanzi N., Ricciardi E., Orfei M.D. ISPIC: D'Arcangelo S.	Frontiers in Neuroscience	Link	Pubblicato	Gennaio 2021
Paper per Medicina del Lavoro di Torino, pubblicato grazie al contributo di Tutela aziendale su Survey Covid (2021)	Survey Covid (fine 30/3/2022)	Orfei M.D. et al	Medicina del Lavoro Torino		Pubblicato	Ottobre 2021

TITOLO (non necessariamente definitivo)	PROGETTI RICERCA	AUTORI	RIVISTA/CONFERENZA	LINK	STATO	DATA PUBBLICAZIONE
Covid 19 and stressful adjustment to work: a longitudinal study about home working for bank employees in Italy	Survey Covid (ricerca prima fase chiusa: 30/3/2022)	IMT: Orfei M.D., Porcari D, Lattanzi N., Malizia A.P., Ricciardi E. ISPIC: D'Arcangelo S., Maggi F. ISP: Russignaga D.	Frontiers in Psychology	Link	Publicato	Marzo 2022
Mental health in the post-lockdown pandemic phase: relief or exacerbation of psychological distress? A cross-sectional study in the general population in Italy	Survey Covid (ricerca prima fase chiusa: 30/3/2022)	IMT: Orfei M.D., Bossi F., Lattanzi N., Malizia P.A., Ricciardi E. ISPIC: D'Arcangelo S., Maggi F.	Acta Psychologica	Link	Publicato	Marzo 2022
The contribution of shape features and demographic variables to disembedding abilities	NMAF	IMT: Cecchetti L. Ricciardi E. Lattanzi N. Handjaras G. ISPIC D'Arcangelo S.	Frontiers in Psychology	Link	Publicato	Marzo 2022
Estimating successful internal mobility: A comparison between Structural Equation Models and Machine Learning algorithms	HR RES	IMT: Bossi F., Di Gruttola F., Mastrogiorgio A. Ricciardi E., Lattanzi N., Malizia A.P. ISPIC: D'Arcangelo S.	Frontiers in Artificial Intelligence	Link	Publicato	Marzo 2022

- Figure manageriali per la prevenzione nell'economia delle reti ISL Igiene & sicurezza del lavoro. IPSOA Luglio 2004, n.7, 416-420
- Violence on the job: strategies for assessment and management of robbery risk for bank workers 2006, pag. 227-227. ICOCH
- Decorso della sintomatologia psichica post-traumatica conseguente a rapina sul lavoro: differenze di genere e di età in un campione di bancari G Ital Med Lav Erg 2011; 33:3, Suppl, 351-354
- Sostegno post rapina in favore dei dipendenti di un gruppo bancario : descrizione della procedura e risultati preliminari della fase sperimentale Giornale italiano di medicina del lavoro ed ergonomia. - ISSN 1592-7830. - 31:3 (2- 2009).
- Un modello di cartella sanitaria informatizzata come strumento di feedback alla valutazione del rischio Atti del 73° congresso della SIMLII
- Risk factors and health status among operators at a large call center in Italy 22.12.2012 30° International Congress ICOH Cancun
- Invecchiamento e Lavoro. Un'esperienza aziendale Seminario "Lavoratori Over 50, quale futuro" CGIL Torino. 29/09/2016
- Salute e sicurezza 4.0. La gestione del rischio lavorativo e l'invecchiamento nell'epoca digitale Dario Russignaga, Paolo Carrer, Maurizio Coggiola, Giuseppe Paolo Fichera Invecchiamento di successo 2019. Body and Mind Connection Alba Fondazione Ferrero 6 / 9 novembre 2019. 102
- L'approccio ergonomico nel settore bancario . Un'esperienza. Convegno L'ergonomia come strumento per prevenire il rischio biomeccanico: dalla progettazione dei posti di lavoro alla valutazione del rischio AMMA Unione Industriali Torino, 03 febbraio 2020
- Invecchiamento e trasformazione del lavoro nell'epoca digitale Valutazione dei Rischi nella Banca 4.0 INAIL Università degli studi di Torino Torino 16 dicembre 2019 Tra adattamento ed invecchiamento il futuro del lavoro tra innovazione tecnologica e prolungamento della vita lavorativa
- Salute e Sicurezza 4.0 La valutazione del rischio in epoca digitale Roboetica. Persone, macchine, salute. Citta del Vaticano Pontificia Accademia per la Vita 25-26 febb 2019
- Covid 19 and stressful adjustment to work: a longitudinal study about home working for bank employees in Italy Frontiers in psychology. MARIA DONATA ORFEI^{1*}, Desirée E. Porcari¹, Sonia D'Arcangelo², Francesca Maggi², Dario Russignaga³, Nicola Lattanzi¹, Andrea P. Malizia¹ and Emiliano Ricciardi¹
- La sorveglianza sanitaria nel terziario 4.0: solo rischio videoterminale? M. Mendola, P. Urso, S. Bertoletti, M. Coggiola, D. Russignaga, P. Carrer Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia Volume Xli Supplemento Al N. 4 Ottobre-Dicembre 2019
- M. Mendola, P. Urso, S. Bertoletti, M. Coggiola, D. Russignaga, P. Carrer 72. Work-ability tra impiegati bancari italiani addetti al videoterminale