

FOCUS GROUP

COSA SONO ED A CHE COSA SERVONO



Premessa: il quadro normativo

Lo stress lavoro-correlato è un rischio professionale riconosciuto a livello europeo e nazionale. L'Accordo Quadro Europeo del 2004 lo definisce come una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali, derivante dall'incapacità di far fronte alle richieste lavorative.

In Italia, il D.Lgs. 81/2008 (art. 28) prevede che la valutazione dei rischi includa anche lo stress lavoro-correlato.

Le indicazioni operative dell'INAIL prevedono un percorso articolato:

- una fase preliminare basata su indicatori oggettivi;
- una fase di valutazione approfondita, che include strumenti di ascolto dei lavoratori, come questionari e focus group.

In questo contesto, il ruolo dell'RLS è garantire che la valutazione non resti un adempimento formale, ma rappresenti concretamente le condizioni di lavoro vissute quotidianamente dai colleghi.

Il ruolo del DVR

La valutazione del rischio confluisce nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), che consente all'azienda di:

- individuare e analizzare i rischi presenti;
- valutare il livello di esposizione;
- definire misure di prevenzione e miglioramento.

Il DVR è un documento dinamico, che deve essere aggiornato tenendo conto:

- dei cambiamenti organizzativi;
- dell'evoluzione dei processi lavorativi;
- delle evidenze raccolte attraverso il coinvolgimento diretto dei lavoratori.

I focus group sono quindi uno strumento fondamentale per integrare i dati oggettivi con l'esperienza reale del lavoro quotidiano.

Cosa sono i Focus Group?

I Focus Group sono incontri strutturati tra colleghi, guidati da uno psicologo del lavoro esterno e indipendente, finalizzati a:

- raccogliere la percezione dei lavoratori su aspetti organizzativi;
- individuare fattori che possono generare stress;
- far emergere aree di miglioramento.

Non sono:

- colloqui individuali;
- strumenti di valutazione delle prestazioni;
- momenti di segnalazione disciplinare.

La presenza di un facilitatore esterno costituisce una garanzia di neutralità del processo.

Perché ti viene chiesto di partecipare?

La tua partecipazione è importante perché consente di:

- far emergere criticità organizzative che incidono sul benessere lavorativo;
- rendere visibili situazioni che spesso restano non rilevate dagli indicatori numerici;
- contribuire, attraverso strumenti previsti dalla normativa, a orientare le future misure organizzative;
- partecipare attivamente al miglioramento delle condizioni di lavoro.

Il campione dei partecipanti è individuato per garantire rappresentatività, non per esprimere giudizi sulle persone.

MILANO, 22-04-2026

FOCUS GROUP

COSA SONO ED A CHE COSA SERVONO



Come si svolge un Focus Group?

Generalmente:

- partecipano piccoli gruppi di colleghi;
- la durata è di circa 1-2 ore;
- l'incontro è guidato da un facilitatore qualificato;
- il confronto si basa su domande relative all'organizzazione del lavoro.

I temi trattati possono riguardare:

- carichi e ritmi di lavoro;
- chiarezza dei ruoli;
- comunicazione e flussi informativi;
- autonomia operativa;
- relazioni professionali;
- gestione dei cambiamenti;
- equilibrio tra vita privata e lavoro.

La mia partecipazione è riservata e/o anonima?

La partecipazione si basa su principi fondamentali di tutela:

- è volontaria;
- i contenuti sono trattati in forma anonima e aggregata;
- non vengono attribuite dichiarazioni ai singoli;
- non sono previste valutazioni individuali;
- **quanto emerge non può essere utilizzato per finalità disciplinari o valutative.**

Conta ciò che emerge nel suo insieme, non chi lo dice.

Come posso partecipare in modo utile?

Per rendere efficace il confronto:

- parla del lavoro e dei processi, non delle persone;
- porta esempi concreti, evitando riferimenti nominativi;
- esprimi il tuo punto di vista con chiarezza e rispetto;
- ascolta le esperienze degli altri;
- segnala sia criticità sia elementi che funzionano.

Non è richiesta alcuna preparazione tecnica: l'esperienza quotidiana è il contributo più importante.

Cosa succede dopo i Focus Group?

Le informazioni raccolte:

- vengono analizzate dal partner scientifico;
- confluiscono nell'aggiornamento della valutazione del rischio stress lavoro-correlato;
- contribuiscono a orientare eventuali interventi organizzativi.

I risultati sono utilizzati a livello collettivo e costituiscono base di confronto anche con le rappresentanze dei lavoratori.

Il ruolo dell'RLS

L'RLS segue il processo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato e contribuisce a garantire che le evidenze emerse vengano considerate nell'aggiornamento del DVR.

È a disposizione dei colleghi per:

- raccogliere osservazioni e segnalazioni;
- fornire chiarimenti sul processo;
- contribuire alla tutela delle condizioni di lavoro.

In sintesi

Partecipare a un Focus Group significa contribuire, in modo concreto e tutelato, a migliorare l'organizzazione del lavoro e il benessere collettivo. **La tua esperienza conta.**

MILANO, 22-04-2026