

Il fascicolo delle evidenze di Kalisme Pro

Nessun referenziale di salute sul lavoro valuta un'applicazione: ognuno valuta il percorso del datore di lavoro. Per la parte che riguarda Kalisme Pro, questo fascicolo raccoglie i documenti che può allegare al Suo.

1. Descrizione del programma

2. Attestazione di implementazione

3. Nota metodologica del rapporto aggregato

4. Carta di non utilizzo manageriale

5. Consultazione del personale

6. Linee di aiuto per Paese

7. Tabella di corrispondenza

8. Paragrafo GRI 403-6-b

9. Protocollo del pilota

Kalisme Pro non soddisfa mai da solo alcun criterio. Documenta un programma volontario di promozione della salute psichica, accanto alla Sua prevenzione.

Non misura il Suo clima di lavoro. Non sostituisce né la Sua analisi dei rischi psicosociali né la Sua indagine presso il personale, e non permette di ottenere alcun marchio.

Il rapporto che riceve non contiene alcun indicatore di salute: sono indicatori di utilizzo, mai al di sotto di 10 persone.

I nomi dei referenziali appartengono ai rispettivi titolari. Kalisme non è certificato né ha ricevuto un marchio da nessuno di essi, e non vi è affiliato: qui questi nomi indicano i percorsi dei nostri clienti.

Fa fede la versione francese.

www.kalisme.com/pro/dossier/it/

Kalisme Pro: descrizione del programma

Fascicolo delle evidenze, documento 1 · ottobre 2026

In breve

Kalisme Pro mette l'app Kalisme a disposizione dei collaboratori di un'organizzazione. È un'app di benessere psicologico, non medica. Offre a ciascuno qualche minuto al giorno per respirare, mettere ordine nei pensieri o rileggere una pagina che aiuta, nel momento in cui ne ha bisogno, al lavoro come a casa.

L'uso è volontario. L'organizzazione apre gli accessi; l'uso che ciascuno ne fa resta una scelta personale.

Che cosa ricevono i collaboratori

- **13 libri**, da leggere o da ascoltare, uno per ciascun permesso del Manifesto del Kalisme.
- **Pratiche brevi**: respirazione, taccuino personale, bussola decisionale, e il filo del giorno, poche carte che hanno una fine. Abbastanza brevi da trovare spazio in una vera giornata di lavoro, anche in turno o in trasferta.
- **Kal**, un compagno di intelligenza artificiale per riflettere, dare forma a un pensiero, respirare, ricentrarsi.
- **15 lingue**: francese, inglese, spagnolo, portoghese, italiano, tedesco, giapponese, coreano, cinese semplificato, arabo, russo, turco, hindi, bengalese, indonesiano. Ognuno legge nella propria lingua, non in quella della sede centrale dell'organizzazione.

L'app funziona su iPhone e iPad, con Apple Watch, widget e CarPlay. La versione Android è in lavorazione.

L'accesso si apre con un link o un codice. Non c'è alcun account da creare: Kalisme non chiede né nome, né indirizzo e-mail, né posizione.

Kal, attivato o no

Kal non è mai imposto a nessuno. Ciascuno decide se attivarlo, dopo una schermata che indica dove vanno i suoi messaggi e per quanto tempo vengono conservati, e può tornare su questa scelta.

L'organizzazione può anche scegliere Kalisme Pro senza Kal per tutte le sue postazioni, al momento della sottoscrizione o più tardi dal suo portale, e ripristinarlo in seguito. Il prezzo non cambia. Senza Kal resta tutto il resto: i 13 libri, la respirazione, il taccuino, la bussola, il filo del giorno. Per un'amministrazione pubblica, Kal è disattivato per impostazione predefinita; l'amministrazione può attivarlo dopo il parere del suo responsabile della protezione dei dati.

Che cosa vede l'organizzazione

Quali accessi sono aperti, un'adozione aggregata sull'insieme delle sue postazioni e, se lo desidera, la sintesi anonima di un'indagine volontaria presso il personale. Mai ciò che ciascuno fa del proprio accesso, né quando lo usa, né ciò che scrive, né i suoi scambi con Kal. Il dettaglio, con le soglie di anonimato, è nel documento 3. Gli impegni dell'organizzazione sono nella carta di non utilizzo manageriale (documento 4).

Che cosa Kalisme Pro non è

- **Né una cura, né un dispositivo medico.** Kalisme non valuta lo stato di salute di nessuno e non cura nulla. Kal è un interlocutore con cui riflettere, non un professionista della salute.

- **Né una misura del benessere.** Il programma non produce alcun indicatore di salute. Un tasso di attivazione non lo è.
- **Né un sostituto della prevenzione.** L'analisi dei rischi psicosociali, l'organizzazione del lavoro e il management restano di competenza del datore di lavoro. Kalisme si aggiunge alla Sua prevenzione. Non sostituisce nemmeno la medicina del lavoro né un sostegno psicologico: si colloca accanto a essi, mai prima di essi.
- **Né un canale di emergenza.** Le linee di aiuto che l'app propone, Paese per Paese, sono nel documento 6.
- **Né una promessa in cifre.** Kalisme non annuncia alcun effetto sul burnout, sull'assenteismo o sulla performance. Ciò che un pilota misura è scritto in anticipo (documento 9).

I suoi fondamenti

Kalisme si basa su approcci studiati: la mindfulness, l'accettazione e l'impegno, l'autocompassione e la psicologia positiva. La ricerca vi riscontra effetti sullo stress e sul benessere, per lo più da piccoli a moderati. Kalisme li combina; non li ha inventati. Il suo effetto specifico non è ancora stato valutato: i piloti verificano anzitutto se viene adottato e giudicato utile.

È il ruolo che descrivono le linee guida dell'Organizzazione mondiale della sanità sulla salute mentale sul lavoro (2022): interventi individuali da prendere in considerazione a complemento delle misure organizzative, con un livello di certezza basso, e mai come risposta completa.

I riferimenti, ciascuno verificato tramite il suo DOI o il suo ISBN, con i relativi contrappesi:
<https://www.kalisme.com/fondements/it/>

Chi lo progetta

Kalisme Pro è progettato a Losanna da Hakan Kaynar. Il sito è ospitato in Francia, il portale di amministrazione in Germania.

Pagina dell'offerta: <https://www.kalisme.com/it/>

Attestazione di implementazione di Kalisme Pro: modello

Fascicolo delle evidenze, documento 2 · ottobre 2026

Modello. I campi tra parentesi quadre sono specifici di ciascuna organizzazione. L'attestazione reale sarà prodotta dal portale Kalisme Pro, a partire dai dati di cui dispone già: l'ordine, le postazioni, le impostazioni dell'organizzazione. Questa funzione del portale non è ancora disponibile; il presente modello stabilisce ciò che conterrà, e nient'altro.

Attestazione

Kalisme attesta che l'organizzazione indicata qui sotto mette l'app Kalisme a disposizione dei propri collaboratori, nell'ambito di Kalisme Pro.

Organizzazione	[ragione sociale], [indirizzo della sede]
Quadro contrattuale	[contratto Kalisme Pro / convenzione del pilota], riferimento [numero], del [data dell'ordine]
Data di messa a disposizione	[data di apertura dello spazio di amministrazione]
Postazioni ordinate	[numero]
Postazioni attivate alla data dell'attestazione	[numero]
Popolazione coperta	[tutto il personale / sedi o servizi interessati], ossia [numero] persone a cui l'accesso è proposto, su un organico di [numero]
Lingue	le 15 lingue dell'app sono aperte a ogni collaboratore; comunicazione interna in [lingue scelte dall'organizzazione]
Accesso	[durante l'orario di lavoro / al di fuori dell'orario di lavoro / durante e al di fuori dell'orario di lavoro]
Modalità di apertura degli accessi	[invito all'indirizzo professionale / link di squadra / entrambi]
Kal, il compagno di intelligenza artificiale	[attivato / disattivato per tutta l'organizzazione dal (data)]
Carta di non utilizzo manageriale	versione [numero], allegata al contratto, firmata il [data]
Riscontri volontari e anonimi	[ondate aperte, con le relative date / opzione non sottoscritta]

Che cosa attesta

La messa a disposizione di un programma volontario di benessere psicologico, non medico, la sua data, la sua estensione e le sue condizioni di accesso.

Che cosa non attesta

- Nessun indicatore di salute o di benessere dei collaboratori.
- Nessun dato su una persona: né chi usa l'app, né quando, né come.

- Nessun giudizio sul percorso di salute dell'organizzazione, e nessun marchio. Kalisme non valuta il proprio cliente; attesta ciò che gli fornisce.

Losanna, [data]

Per Kalisme: Hakan Kaynar, fondatore

[firma]

Documenti collegati: descrizione del programma (documento 1), nota metodologica del rapporto aggregato (documento 3), carta del datore di lavoro (documento 4).

Il rapporto aggregato di Kalisme Pro: nota metodologica

Fascicolo delle evidenze, documento 3 · ottobre 2026

Questa nota indica che cosa riceve l'organizzazione da Kalisme Pro, a partire da quali soglie, e che cosa non riceve mai. Descrive il portale così come funziona nell'ottobre 2026. Il rapporto reale di ciascuna organizzazione si consulta nel suo portale.

Che cosa riunisce il rapporto

Due elementi, entrambi prodotti dal portale.

1. L'adozione, nella pagina iniziale del portale: il numero di postazioni ordinate, il numero di postazioni attivate e il tasso di adozione (postazioni attivate rapportate alle postazioni ordinate). Questo quadro è disponibile solo per le organizzazioni che hanno ordinato almeno 20 postazioni. Il tasso compare solo a partire da 20 postazioni attivate; al di sotto, è visibile soltanto il numero di postazioni attivate.

2. La restituzione di ogni ondata di riscontri volontari. Un'ondata è un questionario anonimo, aperto dal portale e diffuso tramite un link comune a tutte le persone interessate, che usino Kalisme o no. Durante un pilota, tre ondate: all'avvio, a 30 giorni e a 90 giorni. Al di fuori di un pilota, con l'opzione «Riscontri volontari», un'indagine all'anno. La restituzione contiene:

- il numero di risposte e la partecipazione (risposte rapportate alle persone invitate, se l'organizzazione ha indicato questo numero);
- quattro riferimenti, ciascuno come quota di risposte d'accordo (4 o 5 sulla scala a 5 punti):
- **Fiducia:** il carattere volontario, privato e senza colpevolizzazione è compreso?
- **Accessibilità:** scoperta, lingua, formato; dove sono gli attriti?
- **Pertinenza:** il programma appare utile e complementare a ciò che esiste già?
- **Gesto percepito:** la messa a disposizione è letta come un'attenzione, senza sensazione di sorveglianza?
- **l'intenzione di continuare:** la quota di risposte 4 e 5 all'affermazione «Vorrei che Kalisme restasse disponibile nei prossimi mesi»;
- la ripartizione delle risposte a ciascuna delle 12 affermazioni del questionario, mai una media;
- la **situazione dichiarata:** non ancora scoperto, scoperto senza averlo usato, usato;
- le **tre leve** più scelte per facilitare la scoperta o l'uso;
- le domande specifiche di ciascuna ondata: all'avvio, se il fatto che sia il datore di lavoro a proporlo rende più o meno propensi a provarlo; a 30 giorni, il ritorno nella settimana successiva alla prima apertura; a 90 giorni, il numero di utilizzi nel corso dell'ultimo mese, e se la persona pagherebbe di tasca propria per continuare;
- i **temi** delle risposte libere, lette solo da Kalisme, senza alcuna citazione.

Un'ondata restituisce solo ciò che ha chiesto. All'avvio vengono poste soltanto le domande sulla fiducia e alcune affermazioni: chiedere l'utilità percepita a chi non ha ancora aperto l'app non avrebbe senso.

Finché l'ondata è aperta non compare nulla, a parte il numero di risposte. Alla chiusura, la restituzione viene congelata e si può scaricare in un PDF di una pagina, da consegnare alla rappresentanza dei lavoratori o alla commissione del personale, alla direzione o al medico del lavoro.

Le soglie

- **Almeno 10 risposte espresse, indicatore per indicatore.** Al di sotto, compare solo il numero di risposte. Una domanda a cui hanno risposto 4 persone resta nascosta, anche se 30 hanno risposto al resto.

- **Nessuna casella descrive meno di 10 persone.** In una ripartizione, una casella al di sotto di questa soglia riporta «meno di 10», mai una cifra, e quando serve viene nascosta con lei una casella vicina, perché nessuna si possa dedurre dalle altre.
- **Non più risposte che persone invitate:** il numero di risposte di un'ondata è limitato al numero di invitati dichiarato dall'organizzazione.
- **Nessuna disaggregazione** per team, per sede o per persona.
- **Nessuna risposta individuale** arriva all'organizzazione: né una riga, né un testo libero, né il giorno di una risposta. Nessuno deve accedere con le proprie credenziali per rispondere; non viene registrato alcun indirizzo, identificativo o orario di risposta, solo il giorno.
- **Le risposte grezze vengono cancellate 90 giorni dopo la chiusura dell'ondata.** La restituzione congelata resta.

Che cosa il rapporto non contiene

- **Nessun indicatore di salute.** Né benessere, né stress, né rischio. Il protocollo del pilota prevede due scale brevi, di benessere e di stress percepito, una volta confermati i relativi diritti d'uso: l'organizzazione non ne riceve nulla, e viene pubblicata solo la loro media sull'insieme dei piloti.
- **Nessun dato individuale d'uso.** Né ciò che ciascuno fa del proprio accesso, né quando lo usa, né ciò che scrive nel taccuino, né i suoi scambi con Kal, né un punteggio, né un segnale individuale di rischio.
- **Nessuna conclusione** sulla salute, sull'assenteismo o sulla performance.

Esiste un solo dato nominativo al di fuori del rapporto, e preferiamo scriverlo qui: quando l'organizzazione invita i collaboratori al loro indirizzo professionale, il suo portale mostra, per ogni postazione, quell'indirizzo, se l'accesso è aperto, da quando e su quanti dispositivi. È ciò che permette di inviare di nuovo un invito o di liberare una postazione. Nulla di ciò che si fa nell'app vi compare. Con un link di squadra non viene conservato alcun indirizzo. La carta (documento 4, impegno 6) vieta di usare l'attivazione di una postazione in qualsiasi valutazione di una persona.

Come leggerlo

Una fiducia bassa va affrontata prima di qualsiasi rilancio dell'adozione: chiarire il messaggio, la carta e ciò che il datore di lavoro non vede. Una fiducia alta con un uso scarso è una questione di scoperta e di comunicazione, non di valore. Un'intenzione di continuare elevata è una base credibile per proseguire.

Un tasso di attivazione non è un indicatore di benessere. Un buon numero non vale come assoluzione per l'organizzazione del lavoro; un numero cattivo non accusa nessuno. Nulla in questo rapporto deve servire a una decisione che riguardi una persona.

Fac-simile

ESEMPIO FITTIZIO. Le cifre qui sotto sono inventate per mostrare la forma del rapporto. Non descrivono alcuna organizzazione e non sono un risultato di Kalisme.

Adozione · 120 postazioni ordinate · 68 postazioni attivate · tasso di adozione: 57%

Ondata dei 90 giorni · 41 risposte su 120 persone invitate · partecipazione: 34%

Riferimento	Quota di risposte d'accordo (4 o 5)
Fiducia	84%

Riferimento	Quota di risposte d'accordo (4 o 5)
Accessibilità	71%
Pertinenza	66%
Gesto percepito	nascosto, meno di 10 risposte espresse

Intenzione di continuare: il 61% delle 38 persone che hanno risposto desidera che Kalisme resti disponibile nei prossimi mesi.

Situazione dichiarata	Persone
Non ancora scoperto	meno di 10
Scoperto, non ancora usato	12
Usato una o più volte	21
Preferisce non rispondere	meno di 10

Leve più scelte	Persone
Avere più tempo o disponibilità	14
Scoprire esempi concreti di contenuti o di pratiche	11
Capire meglio che cosa propone Kalisme	meno di 10

Utilizzi nel corso dell'ultimo mese	Persone
Mai	meno di 10
Una volta	meno di 10
Due o tre volte	12
Ogni settimana o quasi	11

Importo che le persone pagherebbero di tasca propria: nascosto, meno di 10 risposte espresse (9).

Temi delle risposte libere: [sintesi redatta da Kalisme, senza citazioni].

La carta di non utilizzo manageriale

Fascicolo delle evidenze, documento 4 · ottobre 2026

Testo integrale, unico a fare fede (in francese): <https://www.kalisme.com/pro/charte/> Traduzione italiana, a titolo informativo: <https://www.kalisme.com/pro/charte/it/>

Che cos'è

Una carta che l'organizzazione firma con Kalisme e che viene allegata al suo contratto Kalisme Pro. Non descrive ciò che Kalisme vieta a sé stesso: dice ciò che l'organizzazione si vieta di fare con Kalisme, e l'unica cosa che si impegna a fare. Kalisme può opporla all'organizzazione.

È offerta a ogni organizzazione: non è un'opzione. È redatta e firmata in francese; le sue traduzioni sono fornite a titolo informativo. Versione in vigore: 1.4, dell'8 ottobre 2026. Ogni modifica è datata, motivata e pubblicata.

Che cosa impegna, nella sostanza

Sette impegni. I primi sei vietano di rivolgere lo strumento contro le persone: servirsene per giustificare un carico di lavoro, per far accettare un comportamento abusivo, per sostituire o ritardare un percorso medico, psicologico o sociale, per trasformare un problema collettivo in un difetto personale, per imporre un atteggiamento, o per valutare, classificare o sorvegliare qualcuno. Il settimo chiede di agire: non presentare Kalisme come risposta sufficiente a un rischio che l'organizzazione ha già rilevato per iscritto, ed esaminarne le cause.

La carta non chiede né formazione, né referente, né rendicontazione verso Kalisme. Prevede un canale di segnalazione aperto a qualsiasi dipendente, senza passare dai superiori, e stabilisce che cosa fa Kalisme in caso di violazione accertata.

Che cosa dimostra in un dossier

Che cosa chiede il referenziale	Che cosa apporta la carta
GRI 403-6: né la partecipazione né i dati sanitari servono a decisioni relative all'impiego	L'impegno 6 vieta qualsiasi uso di Kalisme, o dell'attivazione di una postazione, in una valutazione, una promozione, una mobilità o qualsiasi decisione di carriera
Marchi di impresa responsabile, ambito condizioni di lavoro: partecipazione facoltativa, anonimato per impostazione predefinita, nessuna misurazione né lettura della salute mentale da parte del datore di lavoro	L'uso resta volontario; nessun uso disciplinare, retributivo, valutativo o selettivo
OLL 3, art. 26: nessun sistema destinato a sorvegliare il comportamento dei lavoratori sul posto di lavoro; CO, art. 328b	La carta si aggiunge a una progettazione senza dati individuali d'uso (documento 3), nello spirito di questi due articoli
Partizipation (partecipazione), Kommunikation (comunicazione) (Friendly Work Space)	La carta viene consegnata ai rappresentanti dei lavoratori secondo il diritto del lavoro applicabile

Queste corrispondenze mostrano un allineamento di progettazione. Non equivalgono a una valutazione del percorso dell'organizzazione da parte del referenziale interessato.

Che cosa allegare

L'esemplare firmato, allegato al contratto, e l'indirizzo della pagina pubblica indicata sopra. L'esemplare firmato è specifico di ciascuna organizzazione; i contratti firmati con Kalisme sono raccolti nella sezione «Documenti» del suo portale.

Una conseguenza per il Suo dossier

La carta vieta di iscrivere Kalisme nel documento di valutazione dei rischi o nel piano di prevenzione come misura (impegno 3), e di presentarlo come la risposta a un rischio già individuato (impegno 7). Nel Suo dossier, Kalisme figura quindi come un programma volontario di promozione della salute, accanto alle Sue misure di prevenzione, mai al loro posto.

Consultare il personale prima dell'implementazione: modello

Fascicolo delle evidenze, documento 5 · ottobre 2026

Modello. I campi tra parentesi quadre vanno completati dall'organizzazione. Questo modello non costituisce un parere giuridico, e la consultazione resta di competenza del datore di lavoro.

Perché consultare

L'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (OLL 3, art. 6) prevede che i lavoratori o i loro rappresentanti siano consultati su tutte le questioni relative alla protezione della salute: **tempestivamente e in modo completo**. Hanno il **diritto di presentare proposte**, e il datore di lavoro **motiva la propria decisione** se non le accoglie. La legge sul lavoro (art. 6 cpv. 3) gli chiede inoltre di far collaborare i lavoratori alle misure di protezione della salute.

Kalisme Pro è un programma volontario di benessere psicologico. Le raccomandiamo di trattarlo come una questione che riguarda la salute, e di consultare il personale prima dell'implementazione. È anche ciò che dà credibilità al programma: un'offerta annunciata senza consultazione viene letta come una decisione calata dall'alto.

Questo modello può servire anche come evidenza di partecipazione in un percorso Friendly Work Space (criterio «Partizipation», partecipazione) o in quello di un marchio di impresa responsabile (considerazione del riscontro dei lavoratori).

1. Nota informativa, pronta da inviare

Oggetto: progetto di messa a disposizione di Kalisme, consultazione

Gentili signore e signori,

[Nome dell'organizzazione] intende mettere a disposizione di [popolazione interessata] l'app Kalisme a partire dal [data prevista]. Prima di decidere, desideriamo raccogliere il vostro parere e le vostre proposte.

Che cos'è Kalisme. Un'app di benessere psicologico, non medica: 13 libri da leggere o da ascoltare, pratiche brevi (respirazione, taccuino personale, bussola decisionale) e, se lo adotteremo, Kal, un compagno di intelligenza artificiale per riflettere. Pochi minuti al giorno, in 15 lingue. In allegato la descrizione completa.

Che cosa non è. Né una cura, né una misura della vostra salute, né un sostituto della nostra prevenzione dei rischi psicosociali, della medicina del lavoro o di [servizi esistenti].

Che cosa comporta l'uso. Nulla. L'uso è del tutto volontario. Nessun account da creare, nessun dato personale richiesto dall'app.

Che cosa vedremo. Quali accessi sono aperti, [se l'invito avviene per indirizzo: il vostro indirizzo professionale, la data di attivazione e il numero di dispositivi / con un link di squadra: nulla che vi identifichi], un tasso di adozione complessivo a partire da 20 postazioni attivate e, se apriremo un'indagine volontaria, la sua sintesi anonima, mai al di sotto di 10 risposte.

Che cosa non vedremo mai. Che cosa ciascuno fa nell'app, né quando la usa, né ciò che scrive, né i suoi scambi con Kal.

A che cosa ci impegniamo. Firmeremo la carta di non utilizzo manageriale di Kalisme, allegata: Kalisme non servirà mai a giustificare un carico di lavoro, a valutare o a classificare chicchessia, né a sostituire un servizio di sostegno esistente.

Che cosa vi chiediamo. Le vostre domande, le vostre riserve e le vostre proposte, entro il [termine], a [indirizzo o persona di contatto]. Vi risponderemo per iscritto, e motiveremo ogni proposta che non dovessimo accogliere.

[Firma]

Allegati: descrizione del programma (documento 1), carta di non utilizzo manageriale (documento 4), nota metodologica del rapporto aggregato (documento 3).

2. Domande da sottoporre

1. Il programma risponde a un bisogno che riscontrate? Quale?
2. Quale popolazione deve avervi accesso: tutto il personale, alcune sedi, alcuni servizi?
3. L'accesso deve essere possibile durante l'orario di lavoro, al di fuori, o in entrambi i casi?
4. Occorre attivare Kal, il compagno di intelligenza artificiale, o implementare Kalisme senza Kal?
5. Gli accessi devono essere inviati all'indirizzo professionale, o tramite un link di squadra che non identifica nessuno?
6. Occorre aprire le ondate di riscontri volontari e anonimi? In quale momento?
7. Quali garanzie vi attendete, oltre alla carta?
8. Come annunciarlo perché non venga inteso come una risposta a un problema che l'organizzazione deve affrontare da sé?
9. Quali altre proposte desiderate fare?

3. Calendario indicativo

Fase	Quando	Chi
Invio della nota informativa e degli allegati	[G-30 prima dell'implementazione]	Direzione o risorse umane
Incontro di confronto, se i rappresentanti lo richiedono	[G-21]	Direzione, rappresentanti
Termine per le proposte	[G-14]	Rappresentanti o personale
Risposta scritta, con la motivazione delle proposte non accolte	[G-7]	Direzione
Decisione e annuncio interno	[G0]	Direzione

I tempi vanno adattati alle dimensioni dell'organizzazione e alle sue prassi. L'essenziale è che la consultazione avvenga prima della decisione, e non dopo l'annuncio.

4. Traccia della consultazione

Da conservare e da allegare al dossier.

Organizzazione	[ragione sociale]
Persone o organo consultati	[commissione del personale / rappresentanti / tutto il personale]

Data di invio della nota	[data]	
Documenti consegnati	[elenco]	
Data dell’incontro di confronto	[data / non applicabile]	
Termine per le proposte	[data]	
Data della risposta scritta	[data]	
Proposta ricevuta	Seguito dato	Motivazione in caso di mancato accoglimento
[proposta]	[accolta / accolta in parte / non accolta]	[motivo]

Decisione finale: [implementazione / rinvio / rinuncia], il [data], da parte di [funzione].

Le linee di aiuto proposte dall'app, Paese per Paese

Fascicolo delle evidenze, documento 6 · ottobre 2026

In caso di pericolo immediato, chiami il numero di emergenza del Paese (colonna «Emergenza» qui sotto). Kalisme non è un servizio di emergenza, e queste linee sono servizi indipendenti da Kalisme.

Dove le mostra l'app

- Alla fine di uno specchio dell'app dedicato alla richiesta di aiuto.
- Quando un messaggio scritto a Kal, o una voce del taccuino, contiene parole che esprimono sofferenza: compare una rete di sicurezza locale. Legge solo il testo che la persona ha appena scritto, sul suo dispositivo. Non conserva nulla, non invia nulla, e nulla arriva all'organizzazione. Funziona anche quando l'organizzazione ha disattivato Kal.

L'app sceglie i numeri in base alla **regione del dispositivo**, non alla sua lingua: una persona francofona che vive in Germania vede i numeri tedeschi. Per una regione assente da questa tabella, l'app rimanda ai numeri di emergenza e alle linee d'ascolto del Paese.

La tabella

Paese	Linea d'ascolto	Numero	24 ore su 24	Emergenza
Svizzera	La Main Tendue	143	sì	144
Svizzera, linea per i giovani		147	sì	144
Francia	3114	3114	sì	112
Belgio	Centre de Prévention du Suicide	0800 32 123	sì	112
Germania	TelefonSeelsorge	0800 111 0 111	sì	112
Austria	TelefonSeelsorge	142	sì	112
Italia	Telefono Amico	02 2327 2327	sì	112
Spagna	Línea 024	024	sì	112
Portogallo	Linha Nacional de Prevenção do Suicídio	1411	sì	112
Regno Unito	Samaritans	116 123	sì	999
Irlanda	Pieta	1800 247 247	sì	112
Stati Uniti	988 Lifeline	988	sì	911
Canada	988	988	sì	911
Messico	Línea de la Vida	800 911 2000	sì	911
Argentina	Salud Mental Responde	0800-999-0091	sì	911
Cile	Línea Prevención del Suicidio	*4141	sì	131

Paese	Linea d'ascolto	Numero	24 ore su 24	Emergenza
Colombia	Línea 106	106	sì	123
Perù	Línea 113, opción 5	113	sì	106
Brasile	CVV	188	sì	192
Australia	Lifeline	13 11 14	sì	000
Nuova Zelanda	Need to Talk?	1737	sì	111
Giappone	# いのちSOS	0120-061-338	sì	119
Corea del Sud	자살예방 상담전화	109	sì	119
Cina	心理援助热线	12356	non confermato	120
Taiwan	安心專線	1925	sì	119
Hong Kong	撒瑪利亞防止自殺會	2389 2222	sì	999
Singapore	Samaritans of Singapore	1767	sì	995
India	Tele-MANAS	14416	sì	112
Indonesia	Healing119.id	119 ext. 8	non confermato	112
Bangladesh	nessuna linea verificata			999
Russia	ЦЭПП МЧС России	8-495-989-50-50	non confermato	112
Russia, linea per bambini, adolescenti e genitori	Детский телефон доверия	8-800-2000-122	sì	112
Turchia	nessuna linea nazionale verificata			112
Arabia Saudita	مركز اتصال وزارة الصحة	937	sì	997
Emirati Arabi Uniti	سكينة · أبوظبي	800 725462	sì	998
Egitto	الأمانة العامة للصحة النفسية	16328	sì	123
Libano	خط الحياة	1564	sì	140

I nomi delle linee sono indicati nella lingua del Paese, così come li mostra l'app. La colonna «Emergenza» riporta il numero di emergenza sanitaria che l'app indica per il Paese. «Non confermato» significa che non è stato possibile verificare alla fonte la disponibilità 24 ore su 24.

Come viene aggiornata questa tabella

- Ogni numero è stato verificato presso la fonte ufficiale del Paese (ministero della salute, ente pubblico o sito dell'organismo che gestisce la linea) il 5 settembre 2026. Un elenco telefonico non è mai accettato come prova.
- La verifica è documentale: nessuno di questi numeri è stato composto. Una linea pubblicata da una fonte ufficiale può essere momentaneamente irraggiungibile; era il caso della linea egiziana, che il suo gestore segnalava fuori servizio per un guasto tecnico al momento della verifica.

- Un numero che non si riesce a verificare non entra nella tabella: per il Bangladesh e la Turchia, l'app indica solo il numero di emergenza e rimanda alle linee del Paese. Meglio nessun numero che un numero sbagliato.

Che cosa resta all'organizzazione

Questa tabella non sostituisce le risorse proprie dell'organizzazione: medicina del lavoro, servizio di salute sul lavoro, persona di fiducia, sostegno psicologico, programma di assistenza ai dipendenti. Le raccomandiamo di comunicarle al personale contestualmente a Kalisme, e di collocarle prima di Kalisme in qualsiasi percorso di orientamento.

Tabella di corrispondenza: referenziali, documenti del fascicolo, parte del datore di lavoro

Fascicolo delle evidenze, documento 7 · ottobre 2026

Nessuno di questi referenziali valuta un'applicazione: ciascuno valuta il percorso del datore di lavoro. Kalisme Pro non soddisfa quindi mai da solo alcun criterio. Documenta un programma volontario di promozione della salute psichica che il datore di lavoro mette a disposizione del personale, accanto alla propria prevenzione. I criteri sono citati con la loro denominazione originale, insieme alla fonte consultata il 15 ottobre 2026. Ciò che non è stato possibile leggere alla fonte primaria è segnalato con «da confermare alla fonte»: va riverificato prima di allegare questa tabella a un dossier.

Friendly Work Space (Promozione Salute Svizzera)

- **Criteri interessati:** tra i 14 criteri di qualità del marchio, «Handlungsfelder und Massnahmen» (ambiti d'intervento e misure) e «Gesundheitsförderliches Verhalten» (comportamenti che favoriscono la salute); a supporto, «Partizipation» (partecipazione) e «Kommunikation» (comunicazione).
- **Fonti:** <https://friendlyworkspace.ch/de/das-label> e <https://www.bgm-zh.ch/wissen/grundlagen-betriebliches-gesundheitsmanagement/bgm-qualitatskriterien/>
- **Documenti:** 1 (descrizione), 2 (attestazione), 3 (rapporto aggregato), 4 (carta), 5 (consultazione).
- **Resta al datore di lavoro:** il sistema di gestione della salute in sé, compresi l'analisi, la conduzione, l'organizzazione del lavoro e la leadership, e l'assessment del marchio.
- **Da confermare alla fonte:** non è stato possibile leggere il documento ufficiale dei criteri; le denominazioni provengono dal sito del marchio e da un portale cantonale. Lo stesso vale per l'attuale soglia di superamento.

Marchi di impresa responsabile (ambito condizioni di lavoro)

- **Criterio interessato:** alcuni marchi di impresa responsabile richiedono un piano di miglioramento continuo della cultura del lavoro e citano come esempio di azione l'accesso a risorse di benessere o di salute mentale. A supporto, la considerazione del riscontro dei lavoratori.
- **Documenti:** 1, 2, 3, 4; il documento 5 per il riscontro dei lavoratori.
- **Resta al datore di lavoro:** la misurazione annuale della cultura del lavoro tramite un'indagine presso il personale, che Kalisme non fornisce; il piano di miglioramento stesso; il resto della valutazione.
- **Su richiesta:** il criterio preciso, la sua denominazione originale e la sua fonte figurano nella versione consegnata all'organizzazione che prepara la candidatura a un tale marchio.

Impegni di sostenibilità allineati agli obiettivi di sviluppo sostenibile

- **Ambito:** un impegno misurabile dell'organizzazione sull'obiettivo di sviluppo sostenibile n. 3, salute e benessere, nell'ambito di un programma di impegni pubblici. Non è una certificazione.
- **Documenti:** 2 (data, copertura, lingue: gli elementi per quantificare e datare un impegno), 1.
- **Resta al datore di lavoro:** scegliere l'impegno, mantenerlo, pubblicarlo.

GRI 403-6, promozione della salute dei lavoratori

- **Criterio interessato:** 403-6-b «a description of any voluntary health promotion services and programs offered to workers to address major non-work-related health risks, including the specific health risks addressed, and how

the organization facilitates workers' access». Il testo copre la salute mentale e cita gli «stress-reducing programs». Esige che né la partecipazione né i dati sanitari servano a decisioni relative all'impiego.

- **Fonte:** <https://www.globalreporting.org/publications/documents/english/gri-403-occupational-health-and-safety-2018/>
- **Documenti:** 8 (paragrafo pronto all'uso), 1, 4.
- **Resta al datore di lavoro:** la pubblicazione del rapporto; il 403-6-a e il resto del GRI 403. Lo stesso testo precisa che la promozione volontaria della salute completa i servizi di salute e sicurezza sul lavoro senza poterli sostituire.

ISO 45001, con ISO 45003

- **Ambito:** ISO 45003:2021 «Occupational health and safety management, Psychological health and safety at work, Guidelines for managing psychosocial risks», una linea guida applicata all'interno di un sistema di gestione basato sulla ISO 45001. La ISO 45003 non è certificabile da sola.
- **Fonte:** <https://www.iso.org/standard/64283.html> (sintesi della norma).
- **Documenti:** 1, 2, 3, 4; il documento 3 descrive il sistema di anonimato.
- **Resta al datore di lavoro:** la valutazione e la riduzione alla fonte dei rischi psicosociali, nel proprio sistema ISO 45001. Kalisme vi figura come una risorsa individuale ad accesso libero, accanto alle misure di prevenzione, mai come una di esse (carta, impegni 3 e 7).
- **Da confermare alla fonte:** il testo completo della ISO 45003, a pagamento, non è stato letto; il fatto che non sia certificabile da sola proviene da una sintesi delle FAQ di European Accreditation.

EcoVadis (tema «Labor & Human Rights»)

- **Criterio interessato:** «Employee Health & Safety», eventualmente «Working Conditions». Nella metodologia, un programma implementato rientra nell'indicatore «Measure», e la quota di personale coperto nell'indicatore «Coverage» (imprese con 1.000 dipendenti o più). Vengono considerate solo le dichiarazioni supportate da documenti.
- **Fonte:** <https://ecovadis.com/wp-content/uploads/2026/04/EcoVadis-Sustainability-Rating-Methodology-disclosure-document-for-the-public-rating-users-and-rated-items.pdf>
- **Documenti:** il contratto, 1, 2, 3, e la comunicazione interna dell'organizzazione.
- **Resta al datore di lavoro:** la politica di salute e sicurezza, i suoi risultati, il questionario.
- **Da confermare alla fonte:** il questionario e l'elenco dei documenti accettati per questo criterio non sono pubblici. Nulla permette di affermare che EcoVadis riconosca un programma di benessere psichico.

Diritto svizzero

- **Testi interessati:** legge sul lavoro, art. 6 (protezione della salute; collaborazione dei lavoratori); OLL 3, art. 2 (salute fisica e psichica), art. 6 (consultazione dei lavoratori) e art. 26 (divieto di sistemi destinati a sorvegliare il comportamento dei lavoratori sul posto di lavoro); Codice delle obbligazioni, art. 328 (protezione della personalità e della salute) e art. 328b (trattamento dei dati del lavoratore).
- **Fonti:** https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/it (LL), https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1993/2553_2553_2553/it (OLL 3), https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/it (CO).
- **Documenti:** 5 per l'art. 6 OLL 3; 3 e 4 per lo spirito dell'art. 26 OLL 3 e dell'art. 328b CO; 6 per l'informazione del personale.

- **Resta al datore di lavoro:** l'obbligo stesso, che non si delega, e anzitutto la valutazione e la prevenzione dei rischi alla fonte. Nessuno strumento individuale lo adempie.
- **Per le imprese soggette all'art. 964b CO** (rapporto sugli aspetti non finanziari, compresa la valutazione dell'efficacia delle misure): il documento 9 descrive ciò che sarà misurato. Nessun risultato è stato pubblicato finora.

Altri quadri

WELL v2, concetto Mind, M01 parte 2 (<https://v2.wellcertified.com/v/en/mind/feature/1>), chiede di comunicare linee di aiuto in caso di crisi: il documento 6 vi risponde. WELL certifica luoghi, non imprese; non lo mettiamo in evidenza.

Paragrafo di rapporto GRI 403-6-b, pronto all'uso

Fascicolo delle evidenze, documento 8 · ottobre 2026

A che cosa serve

Lo standard GRI 403 (salute e sicurezza sul lavoro, 2018) chiede, al punto 403-6-b, la descrizione dei programmi volontari di promozione della salute offerti ai lavoratori, dei rischi per la salute che affrontano e del modo in cui l'organizzazione ne facilita l'accesso. Il testo copre la salute mentale e cita i programmi di riduzione dello stress. Chiede inoltre che né la partecipazione né i dati sanitari servano a decisioni relative all'impiego.

Il paragrafo qui sotto risponde a questi quattro punti. I campi tra parentesi quadre vanno completati; il resto descrive Kalisme Pro così come funziona nell'ottobre 2026. Può servire anche nel rapporto sugli aspetti non finanziari previsto dall'art. 964b del Codice delle obbligazioni, quando tale rapporto segue lo standard GRI.

Il paragrafo

Promozione della salute dei lavoratori (GRI 403-6-b)

Dal [data di messa a disposizione], [Nome dell'organizzazione] mette a disposizione di [popolazione coperta: tutti i propri collaboratori / i propri collaboratori di (sedi o servizi)], ossia [numero] persone, l'app Kalisme, nell'ambito di Kalisme Pro. Si tratta di un programma volontario di benessere psicologico, non medico: 13 libri da leggere o da ascoltare, pratiche brevi di respirazione e di presa di distanza, un taccuino personale[, e Kal, un compagno di intelligenza artificiale per riflettere]. Il programma è disponibile in 15 lingue.

Rischi per la salute affrontati. Il programma riguarda lo stress quotidiano e la salute psichica in senso ampio. Non affronta i rischi professionali, che rientrano nel nostro sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e nella nostra prevenzione dei rischi psicosociali, che il programma completa senza sostituirli. Non costituisce né una cura né un servizio medico.

Accesso. Ogni collaboratore interessato riceve un accesso tramite [un invito al proprio indirizzo professionale / un link di squadra], senza account da creare né dati personali da fornire. L'app si utilizza [durante l'orario di lavoro / al di fuori dell'orario di lavoro / durante e al di fuori dell'orario di lavoro], su iPhone e iPad, pochi minuti alla volta. I collaboratori sono stati consultati prima dell'implementazione, il [data].

Carattere volontario. L'uso è del tutto libero. Non vi è associato alcun obiettivo personale, e nessun vantaggio, premio o classifica dipende dall'uso o dal mancato uso.

Riservatezza ed esclusione da qualsiasi decisione relativa all'impiego. [Nome dell'organizzazione] non riceve alcun dato su ciò che ciascuno fa nell'app: solo quali accessi sono aperti, un tasso di adozione complessivo e, se del caso, la sintesi anonima di un'indagine volontaria, mai al di sotto di 10 risposte né per un gruppo di meno di 10 persone. Il programma non produce alcun indicatore di salute. Con una carta allegata al proprio contratto, [Nome dell'organizzazione] si è impegnata a non utilizzare né Kalisme né l'attivazione di un accesso in una valutazione, una promozione, una mobilità o qualsiasi altra decisione che riguardi una persona.

Monitoraggio. [Nel (anno), risultavano attivate (numero) postazioni su (numero) / Un'indagine volontaria ha raccolto (numero) risposte; (riferimento): (valore)]. Queste cifre descrivono l'adozione e la percezione del programma; non misurano la salute dei collaboratori.

Prima di pubblicare

- Pubblicare solo cifre lette nel portale dell'organizzazione (documento 3), alla data del rapporto.

- Togliere la menzione di Kal se l'organizzazione lo ha disattivato.
- Togliere la frase sulla consultazione se non ha avuto luogo (modello: documento 5).
- Non presentare il programma come una risposta a un rischio già individuato nella valutazione dei rischi: la carta lo esclude (documento 4, impegno 7).
- Non attribuirgli alcun effetto sulla salute, sull'assenteismo o sulla performance: nessuno è dimostrato.

Fonte del criterio: <https://www.globalreporting.org/publications/documents/english/gri-403-occupational-health-and-safety-2018/>

Il protocollo del pilota Kalisme Pro

Fascicolo delle evidenze, documento 9 · ottobre 2026

Testo integrale: <https://www.kalisme.com/pro/protocole/it/> (traduzione italiana; fa fede la versione francese, <https://www.kalisme.com/pro/protocole/>)

Che cos'è

Il protocollo dei piloti che Kalisme propone alle organizzazioni, scritto e pubblicato prima della prima misurazione. Versione 1.0 del 12 ottobre 2026; ipotesi pubblicate l'8 ottobre 2026. Fa fede la versione francese.

Verifica sette ipotesi, ciascuna con la soglia che ci darebbe torto:

- **l'adozione:** la quota di postazioni attivate a 30 giorni, il ritorno entro la settimana successiva alla prima apertura, l'uso ripetuto a 90 giorni, e il fatto che lo strumento sia proposto dal datore di lavoro non distoglie dal provarlo;
- **l'utilità percepita:** lo strumento viene percepito come riservato e giudicato utile da chi lo ha provato;
- **il modello economico:** un'organizzazione che ha visto il pilota prosegue a pagamento, e per quale motivo.

Ciò che si misura: la quota di postazioni attivate a 30 giorni, ciò che le persone dichiarano in un'indagine volontaria e anonima, in tre ondate (all'avvio, a 30 e a 90 giorni), e se l'organizzazione desidera continuare. Il ritorno nell'app e la sua frequenza si misurano attraverso ciò che le persone ne dichiarano, mai tramite un tracciamento del loro utilizzo.

La sua impronta

Il protocollo è pubblicato in PDF, con la sua impronta SHA-256:

c9924001cb46d6a8e94aad6aed9fa33417ac39ddff04effb657bb5e5ad65f8e

File: https://www.kalisme.com/pro/protocole/Kalisme_Protocole_pilote_v1.0_FR.pdf

Per verificare che una copia scaricata sia proprio quella pubblicata:

shasum -a 256 Kalisme_Protocole_pilote_v1.0_FR.pdf

Il risultato deve essere identico all'impronta qui sopra. L'abbiamo ricalcolata sul file servito il 15 ottobre 2026: corrisponde. L'impronta è quella della versione francese, che fa fede; la traduzione italiana in PDF è fornita a titolo informativo: https://www.kalisme.com/pro/protocole/Kalisme_Protocole_pilote_v1.0_IT.pdf

Ciò che non dice ancora

Nessun risultato è stato pubblicato finora. Il protocollo prevede che nessun risultato venga pubblicato prima della conclusione di almeno tre piloti, in forma aggregata sull'insieme dei piloti, senza nominare alcuna organizzazione. Ogni organizzazione può rifiutare, senza doverlo motivare, che i propri dati entrino nell'aggregato.

Il protocollo non verifica alcun effetto sulla salute. Due scale brevi, una di benessere e l'altra di stress percepito, possono entrare nel questionario una volta confermati i relativi diritti d'uso: non portano alcuna ipotesi di effetto, e l'organizzazione non ne riceve nulla. Un pilota di queste dimensioni non permette di isolare un effetto sull'assenteismo, sul turnover o sul burnout, e noi non lo affermeremo.

Che cosa apporta a un dossier

Un metodo di valutazione scritto in anticipo, datato e verificabile, là dove un referenziale chiede di valutare l'efficacia delle misure adottate (per esempio l'art. 964b del Codice delle obbligazioni, per le imprese che vi sono soggette). Apporta il metodo, non ancora i risultati: questi si aggiungeranno al presente documento il giorno in cui saranno pubblicati, che ci diano ragione o torto.

Per un'organizzazione pilota, i propri criteri di successo, scritti con Kalisme prima dell'avvio, e la restituzione delle sue tre ondate (documento 3) costituiscono la traccia della sua valutazione.