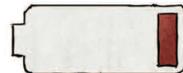


martedì 17 e 24 maggio 2022 | 14:00-17:00
SEMINARI DI STUDIO IN STREAMING SINCRONO



ORGANIZZARE LA SICUREZZA IN AZIENDA

DARE SENSO AL CAMBIAMENTO

La valutazione dello stress lavoro-correlato come strumento finalizzato al benessere organizzativo

Seminario B.1: martedì 17 maggio

**La valutazione della organizzazione aziendale:
stress lavoro-correlato ma non solo**

STRESS LAVORO CORRELATO E LA GESTIONE DEI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI DETERMINATI DAL COVID-19

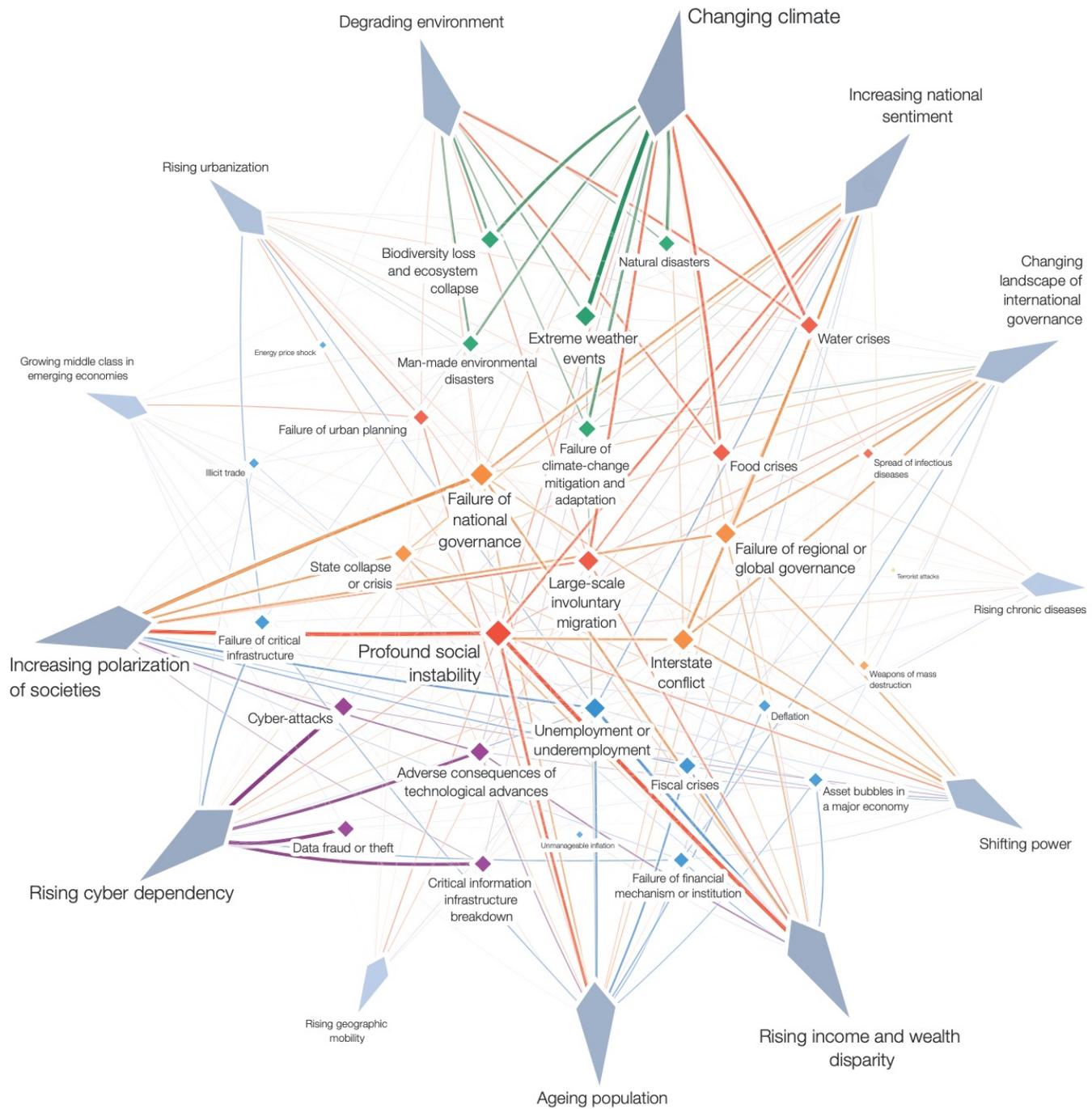
Dott. Andrea Serpelloni
*Siplo – Società Italiana di Psicologia
del Lavoro e dell'Organizzazione*



SIPLO
Società Italiana di Psicologia
del Lavoro e dell'Organizzazione



The Global Risks Report 2019 14th Edition





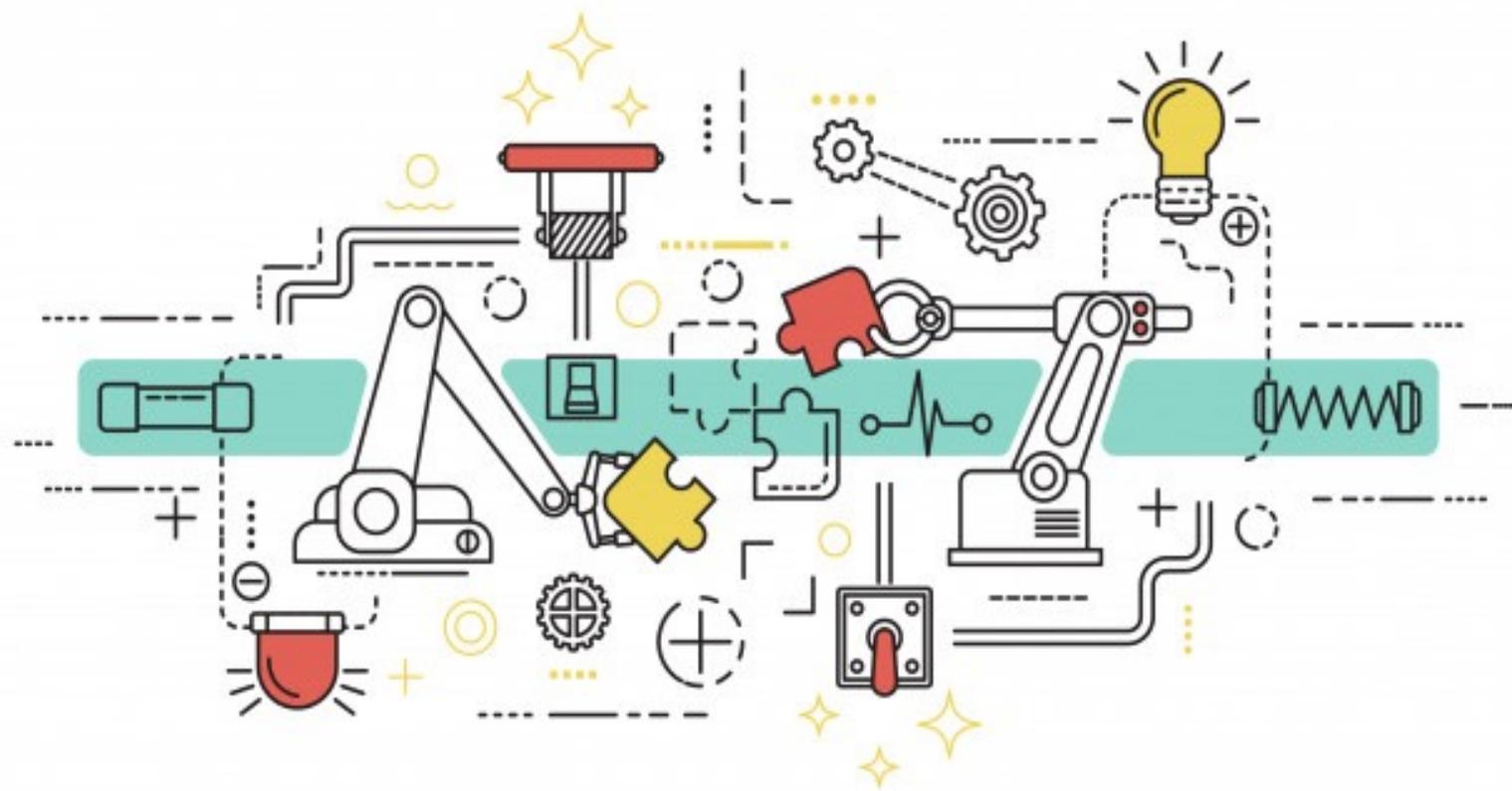
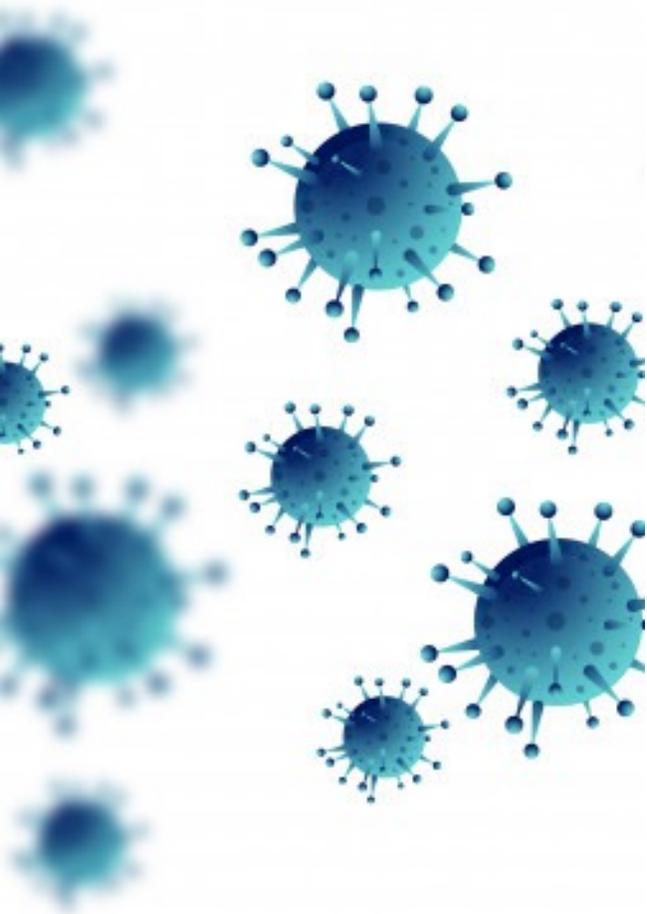
2020

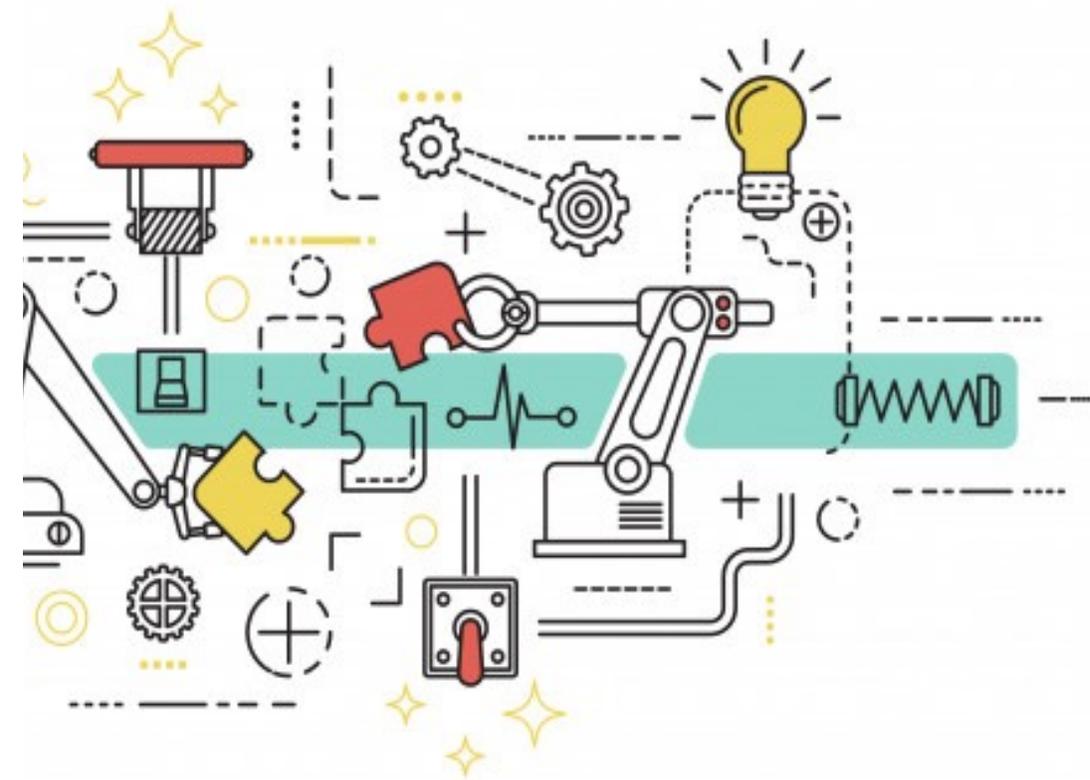


QUALI CAMBIAMENTI DA AFFRONTARE?

- MISURE PREVENZIONE E PROTEZIONE COVID
- RISCHIO CONTAGI
- AUMENTO/DIMINUZIONE DELLA PRODUZIONE
- CONTINUITA' AZIENDALE
- INCERTEZZA
- CAMBIO DEI FLUSSI COMUNICATIVI
- SMART WORKING

NUOVI CAMBIAMENTI E AUMENTO DELLA COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA





SALUTE ORGANIZZATIVA

SALUTE INDIVIDUALE

Salute, sicurezza, stress, rischi psico-sociali

Gruppo di coordinamento

Alberto Crescentini, Antonia Ballottin, Franco Amore, Andrea Serpelloni



BENESSERE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVO NEI PROCESSI DI CAMBIAMENTO. MODELLO E STRUMENTI DI INTERVENTO



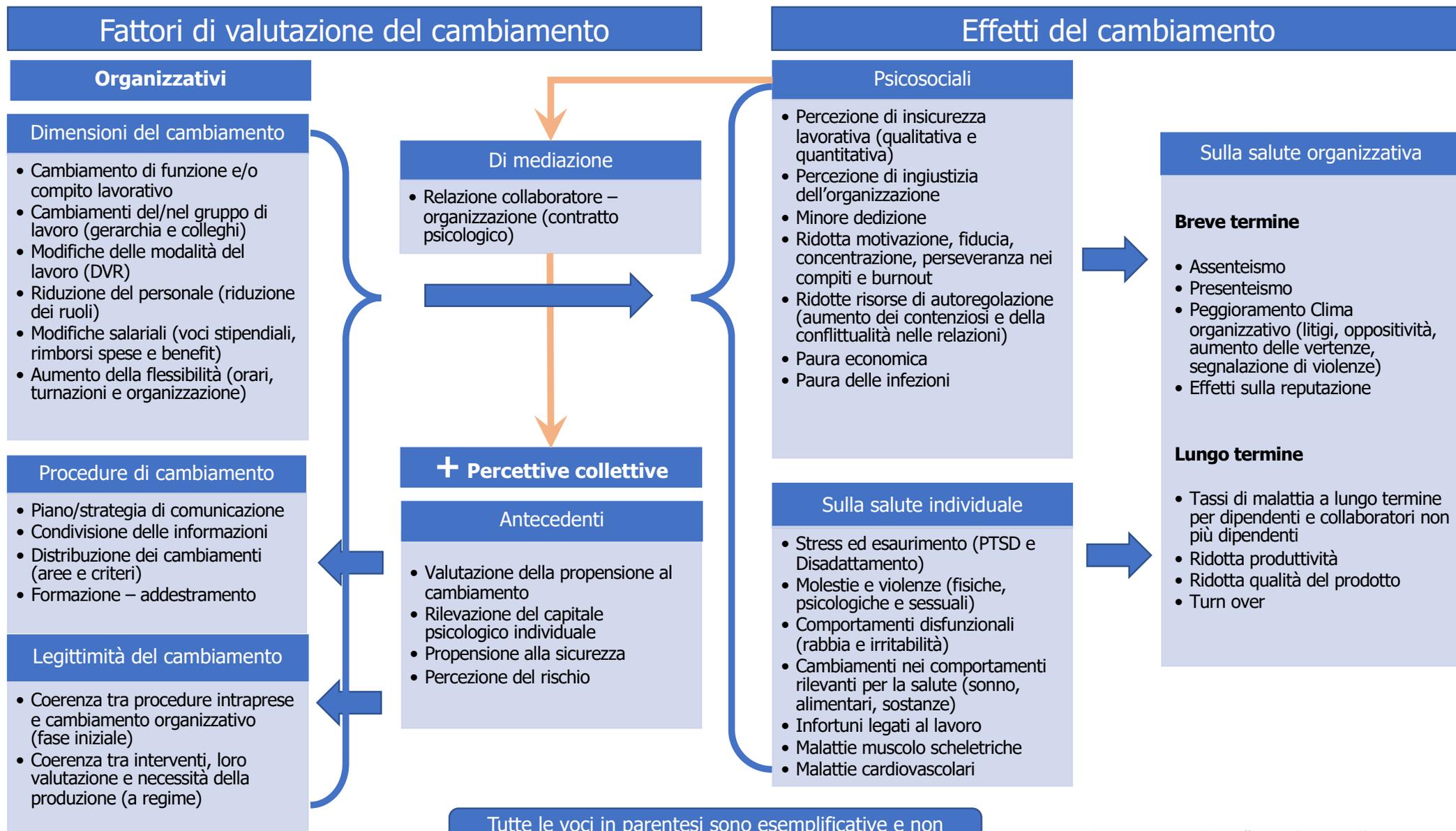
SIPLO

Società Italiana di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione

Antonia Ballottin, Alberto Crescentini, Franco Amore, Andrea Serpelloni

GRUPPO DI STUDIO SIPLO SULLO STRESS LAVORO CORRELATO

Questo documento è attualmente in sviluppo e passibile di integrazioni, la presente versione è la 1.0



Tutte le voci in parentesi sono esemplificative e non esaustive

Accompagnamento al cambiamento organizzativo

Fattori di valutazione del cambiamento

Organizzativi

Dimensioni del cambiamento

- Cambiamento di funzione e/o compito lavorativo
- Cambiamenti del/nel gruppo di lavoro (gerarchia e colleghi)
- Modifiche delle modalità del lavoro (DVR)
- Riduzione del personale (riduzione dei ruoli)
- Modifiche salariali (voci stipendiali, rimborsi spese e benefit)
- Aumento della flessibilità (orari, turnazioni e organizzazione)

Procedure di cambiamento

- Piano/strategia di comunicazione
- Condivisione delle informazioni
- Distribuzione dei cambiamenti (aree e criteri)
- Formazione - addestramento

Legittimità del cambiamento

- Coerenza tra procedure intraprese e cambiamento organizzativo (fase iniziale)
- Coerenza tra interventi, loro valutazione e necessità della produzione (a regime)

Le Dimensioni del cambiamento: descrivono le modifiche organizzative intervenute in relazione agli obblighi di tutela della salute richiesti nelle fasi della pandemia

Le Procedure del cambiamento: individuano i piani di comunicazione, informazione, formazione attivati ed i criteri adottati per l'individuazione del personale coinvolto nelle modifiche di compiti/modalità/sedi di lavoro.

La Legittimità del cambiamento: propone una verifica di congruenza tra le Procedure del cambiamento e le Dimensioni del cambiamento attuato; questa verifica deve considerare la sostenibilità dello stesso con le necessità della produzione.

Effetti del cambiamento organizzativo



Intervento che deriva dalla presenza di indicatori critici sulla salute dell'organizzazione o dei lavoratori

Comprende strumenti soggettivi ed oggettivi che forniscono indicazioni su:

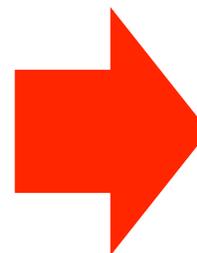
- la carenza nella funzioni di accompagnamento
- la presenza di condizioni singole critiche
- ulteriori fattori soggettivi collettivi

Fattori di mediazione tra organizzazione e lavoratori



I fattori di mediazione e gli antecedenti favoriscono l'attuazione delle procedure e la legittimità del cambiamento.

Sono condizioni importanti nella relazione tra l'organizzazione ed il lavoratore e, se non sono già elementi della gestione del personale, diventano punti di attenzione e misure correttive efficaci.



II - Area Contenuto del lavoro

Dimensioni
Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro
Pianificazione dei compiti
Carico di lavoro - ritmo di lavoro
Orario di lavoro

III - Area Contesto del lavoro

Dimensioni
Funzione e cultura organizzativa
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
Evoluzione della carriera
Autonomia decisionale controllo del lavoro
Rapporti interpersonali sul lavoro
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro*



CHECK LIST CAMBIAMENTI

Versione: dicembre 2021.

Autori: E. Bertoni, C. Dell'Agli, E. Padovan, A. Petromilli, A. Serpelloni

Parte del gruppo di lavoro: Salute, sicurezza, stress, rischi psico-sociali

Le Organizzazioni lavorative negli ultimi anni si trovano ad affrontare o ad agire cambiamenti¹ che posso influire sul benessere organizzativo e sul benessere personale dei lavoratori.

La checklist per l'analisi dei cambiamenti organizzativi è uno strumento per la raccolta di informazioni finalizzato a supportare un'analisi qualitativa dell'organizzazione. I punteggi assegnati alle diverse domande e le fasce individuate sono un supporto per la definizione delle azioni di miglioramento-

Lo strumento NON si sostituisce alla valutazione del rischio Stress Lavoro-correlato e NON è una valutazione del rischio, ma può accompagnare la valutazione/rivalutazione del rischio SL-C, focalizzandosi sui cambiamenti dell'Organizzazione e sulle misure di prevenzione e gestione intraprese e sulle azioni di miglioramento da programmare.

La checklist può essere utilizzata anche per facilitare un check up organizzativo e accompagnare interventi organizzativi in ambito lavorativo.

La check list fa riferimento al documento SIPLO "Benessere individuale e organizzativo nei processi di cambiamento. Modello e strumenti di intervento" elaborato nel 2020.

I FATTORI DI VALUTAZIONE DEL CAMBIAMENTO si riferiscono a tre aree: Dimensioni, Procedure e Legittimità.

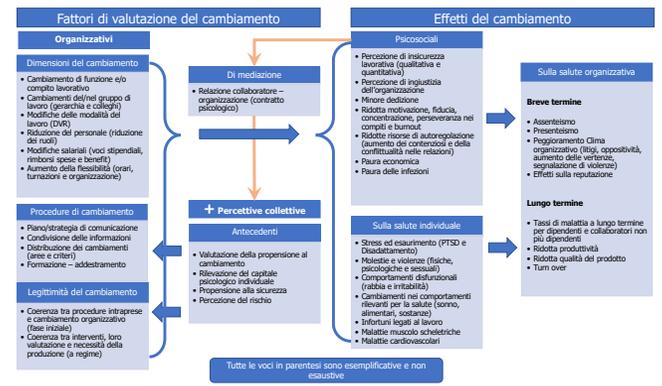
- **Le Dimensioni del cambiamento:** descrivono le modifiche organizzative intervenute in relazione al cambiamento, anche in ragione dell'ampiezza del cambiamento;
- **Le Procedure del cambiamento:** individuano i piani di comunicazione, informazione, formazione attivati le azioni di supporto
- **La Legittimità del cambiamento:** verifica le modalità di informazione e coinvolgimento nel cambiamento

Lo strumento si struttura in due sezioni, la prima utilizzabile per una intervista semi-strutturata con i referenti aziendali, la seconda, quantitativa che assegna un punteggio alle diverse domande e individua fasce, utili a definire priorità nella definizione di azioni di miglioramento.

¹ Cambiamenti - esempi:

- Covid-19
- Chiusure, ridimensionamenti, esternalizzazione, offshoring,
- Subappalti, fusioni, delocalizzazioni, mobilità lavorativa interna
- Acquisizione azienda da gruppi/fusione
- Riorganizzazione interna – accorpamenti di aree, ricollocazione (mobilità interna)
- Espansione
- Delocalizzazioni
- Introduzione nuovo modello organizzativo o innovazioni organizzative es (Lean - Agile, ...)
- Cambio Vertice aziendale, passaggio generazionale, cambio Dirigenti
- Innovazioni: tecnologica, innovazione digitale

BENESSERE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVO NEI PROCESSI DI CAMBIAMENTO. MODELLO E STRUMENTI DI INTERVENTO



Antonia Ballottin, Alberto Crescentini, Franco Amore, Andrea Serpelloni

GRUPPO DI STUDIO SIPLO SULLO STRESS LAVORO CORRELATO

Questo documento è attualmente in sviluppo e passibile di integrazioni, la presente versione è la 1.0



CHECK LIST CAMBIAMENTI

Versione: dicembre 2021.

Autori: E. Bertoni, C. Dell'Agli, E. Padovan, A. Petromilli, A. Serpelloni

Parte del gruppo di lavoro: Salute, sicurezza, stress, rischi psico-sociali

Le Organizzazioni lavorative negli ultimi anni si trovano ad affrontare o ad agire cambiamenti¹ che posso influire sul benessere organizzativo e sul benessere personale dei lavoratori.

La checklist per l'analisi dei cambiamenti organizzativi è uno strumento per la raccolta di informazioni finalizzato a supportare un'analisi qualitativa dell'organizzazione. I punteggi assegnati alle diverse domande e le fasce individuate sono un supporto per la definizione delle azioni di miglioramento-

Lo strumento NON si sostituisce alla valutazione del rischio Stress Lavoro-correlato e NON è una valutazione del rischio, ma può accompagnare la valutazione/rivalutazione del rischio SL-C, focalizzandosi sui cambiamenti dell'Organizzazione e sulle misure di prevenzione e gestione intraprese e sulle azioni di miglioramento da programmare.

La checklist può essere utilizzata anche per facilitare un check up organizzativo e accompagnare interventi organizzativi in ambito lavorativo.

La check list fa riferimento al documento SIPLO "Benessere individuale e organizzativo nei processi di cambiamento. Modello e strumenti di intervento" elaborato nel 2020.

I FATTORI DI VALUTAZIONE DEL CAMBIAMENTO si riferiscono a tre aree: Dimensioni, Procedure e Legittimità.

- **Le Dimensioni del cambiamento:** descrivono le modifiche organizzative intervenute in relazione al cambiamento, anche in ragione dell'ampiezza del cambiamento;
- **Le Procedure del cambiamento:** individuano i piani di comunicazione, informazione, formazione attivati le azioni di supporto
- **La Legittimità del cambiamento:** verifica le modalità di informazione e coinvolgimento nel cambiamento

Lo strumento si struttura in due sezioni, la prima utilizzabile per una intervista semi-strutturata con i referenti aziendali, la seconda, quantitativa che assegna un punteggio alle diverse domande e individua fasce, utili a definire priorità nella definizione di azioni di miglioramento.

¹ Cambiamenti - esempi:

- Covid-19
- Chiusure, ridimensionamenti, esternalizzazione, offshoring,
- Subappalti, fusioni, delocalizzazioni, mobilità lavorativa interna
- Acquisizione azienda da gruppi/fusione
- Riorganizzazione interna – accorpamenti di aree, ricollocazione (mobilità interna)
- Espansione
- Delocalizzazioni
- Introduzione nuovo modello organizzativo o innovazioni organizzative es (Lean - Agile, ...)
- Cambio Vertice aziendale, passaggio generazionale, cambio Dirigenti
- Innovazioni: tecnologica, innovazione digitale

DIMENSIONE DEL CAMBIAMENTO AZIENDALE

1	Nell'ultimo anno l'azienda ha dovuto gestire e affrontare cambiamenti organizzativi importanti?	Più di uno	Uno importante	No	
2	Se si hanno interessato l'intera azienda o alcune aree aziendali	Intera azienda	Parziale Alcune aree aziendali	Se si o parzialmente, specificare la tipologia, le aree interessate % di aree interessate sul totale % lavoratori interessati sul totale	
3	Se si o parzialmente, il cambiamento era atteso e programmato o si è reso necessario per gestire una situazione critica	Atteso e programmato		Non atteso, reazione ad una emergenza	
Tipologia di Cambiamento		Aree aziendali interessate			
4	L'azienda ha dovuto sospendere l'attività per gestire il cambiamento?	SI	Parzialmente	NO	Se si o parzialmente specificare periodo e modalità
Dal	Al	Modalità			
5	L'azienda ha avuto una variazione nelle attività produttive nell'ultimo anno	NO	Incremento	Diminuzione	
Dal	Al	Cause			
6	L'azienda ha avuto una variazione nel personale (dipendente o con altre forme contrattuali) nell'ultimo anno?	NO	Incremento	Diminuzione	
2021	Tempo indet.				
2021	Tempo det.				
2020	Tempo indet.				
2020	Tempo det.				
7	L'azienda ha avuto inserimenti di nuove professionalità (dipendente o con altre forme contrattuali) nell'ultimo anno	SI	NO	Se "SI" in quali ambiti professionali (sicurezza, informatica, ...) % inserimenti sul totale	
8	In azienda sono intervenuti nuovi rischi (oltre il rischio COVID) per la salute e sicurezza dei lavoratori, o ci sono stati significativi cambiamenti di quelli preesistenti	SI	NO	Se "SI" specificare	

P17	L'azienda ha effettuato azioni in-formative di sensibilizzazione al servizio di ascolto/funzioni di supporto?	0	1	
-----	---	---	---	--

Da	A	Tipologia di cambiamento	Valore
0	6	Procedure idonee	0
7	11	Procedure sufficientemente idonee	1
12	14	Procedure non idonee	2
15	20	Procedure critiche	3

LEGITTIMITA' DEL CAMBIAMENTO: PIANO / STRATEGIA DI COMUNICAZIONE

		SI	NO
L1	Comunicazione ai lavoratori in relazione ai cambiamenti introdotti (riunioni, incontri, e-mail, telefoniche, bacheca, sito aziendale)	0	1
L2	Comunicazione a tutti i lavoratori, anche tramite i loro rappresentanti, di criteri e motivazioni dei cambiamenti introdotti	0	1
L3	Nell'ultimo anno nell'esecuzione del lavoro del gruppo omogeneo si sono modificati i flussi informativi tra colleghi?	0	1
L4	Nell'ultimo anno nell'esecuzione del lavoro del gruppo omogeneo si sono modificati i flussi informativi con i responsabili?	0	1
L5	Comunicazione ai lavoratori sulla tutela della salute in relazione al COVID	0	1

Da	A	Tipologia di cambiamento	Valore
0	1	Legittimità idonea	0
	2	Legittimità sufficiente	1
	3	Legittimità non idonea	2
4	5	Legittimità critica	3

II - Area Contenuto del lavoro

Dimensioni

Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro

Pianificazione dei compiti

Carico di lavoro - ritmo di lavoro

Orario di lavoro

III - Area Contesto del lavoro

Dimensioni

Funzione e cultura organizzativa

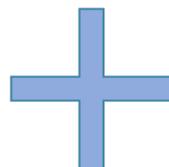
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

Evoluzione della carriera

Autonomia decisionale controllo del lavoro

Rapporti interpersonali sul lavoro

Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro*



BENESSERE INDIVIDUALE E
ORGANIZZATIVO NEI
PROCESSI DI CAMBIAMENTO.
MODELLO E STRUMENTI DI
INTERVENTO



SIPLO

Società Italiana di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione

Antonia Ballottin, Alberto Crescentini, Franco Amore, Andrea Serpelloni

GRUPPO DI STUDIO SIPLO SULLO STRESS LAVORO CORRELATO

Questo documento è attualmente in sviluppo e passibile di integrazioni, la presente versione è la 1.0

Gruppo A

Il primo gruppo era coordinato da **Franco Amore** e ha visto la partecipazione di *Loris Dal Poz* e *Claudio Signoretti*. Al termine del suo lavoro ha prodotto un documento dal titolo “**L'idoneità psicologica ed il rientro al lavoro**” nel quale viene fatto il punto sull'argomento e sulla normativa collegata.

Gruppo C

Il terzo gruppo era coordinato da **Andrea Serpelloni** e ha visto la partecipazione di *Elena Bertoni*, *Carla Dell'Agli*, *Elena Padovan* e *Andrea Petromilli*. Il gruppo ha prodotto una “**Check list cambiamenti**”, a partire dalla lista del modello Siplo2020, che aiuta lo psicologo del lavoro ad accompagnare l'azienda nell'analisi e gestione del suo percorso di cambiamento.

Gruppo B

Il secondo gruppo era coordinato da **Antonia Ballottin** e ha visto la partecipazione di *Gianfranco Cicotto*, *Stella Lazzarini* ed *Elena Foddai*. Il gruppo ha prodotto un documento dal titolo “**Prime indicazioni per la prevenzione delle molestie e violenze in occasione di lavoro**”. All'interno del documento viene fatta una sintesi dell'evoluzione della normativa e degli interventi che possono essere compiuti nelle organizzazioni rispetto al tema



SIPLO

Società Italiana di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione



www.siplo.it → ATTIVITA' → PROGETTI CHIUSI



[HOME](#) [ABOUT](#) ▼ [ATTIVITÀ](#) ▼ [EVENTI](#) [NEWS](#) [ISCRIVITI](#) [CONTATTI](#) ◀



Risultati Progetti Chiusi

All'interno di questa pagina trovate i risultati e i documenti prodotti dai gruppi di lavoro, classificati in base ai Project Work di appartenenza.



GRAZIE!