



**SIPLO**

Società Italiana di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione

---

# **SVILUPPARE LE COMPETENZE DI PSICOLOGI E PSICOLOGHE DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI**

## **Analisi delle esigenze e proposte formative**

**Project Work 2022**



**SIPLO**

Società Italiana di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione

## SOMMARIO

<b><i>Premessa</i></b>	<b>3</b>
<b><i>Obiettivo</i></b>	<b>3</b>
<b><i>Governance</i></b>	<b>3</b>
<b><i>L'Analisi dei Gap</i></b>	<b>4</b>
<b><i>Risultati delle indagini</i></b>	<b>5</b>
<b><i>Sviluppi</i></b>	<b>11</b>
<b><i>Gruppo di Lavoro</i></b>	<b>12</b>



**SIPLO**

Società Italiana di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione

## PREMESSA

Il presente progetto parte dall'esperienza sviluppata nel corso del 2021 con il Project Work "IL <<MESTIERE>> DELLO PSICOLOGO NELLE ORGANIZZAZIONI".

Lo sviluppo professionale dello psicologo del lavoro si attua attraverso diversi ambiti di intervento: dalla capacità di auto-aggiornamento professionale, al confronto con i colleghi, alla partecipazione a training ed esperienze formative, mantenendo il raccordo con la ricerca scientifica, il mondo associativo e cogliendo le opportunità professionali che il proprio network permette di realizzare.

Diviene importante conoscere e superare i gap di competenza necessari a rispondere alla domanda di servizi che il mercato richiede per proporre interventi professionali attuali ed efficaci. Il presente Project Work vuole pervenire ad una definizione delle competenze richieste dal mercato e identificare percorsi di formazione coerenti con le aspettative di sviluppo professionale.

## OBIETTIVO

Approfondendo gli orientamenti scientifici e le indagini di settore sul tema delle competenze richieste allo psicologo che opera nelle organizzazioni pubbliche e private, il progetto ha permesso di identificare possibili aree di sviluppo su cui avviare percorsi di formazione dedicati.

L'obiettivo raggiunto è stato quindi duplice: da un lato sono stati analizzati e confrontati dati di indagini svolte direttamente da SIPLO (anche attraverso il presente PW) e da istituzioni ordinistiche (CNOP e Ordine Psicologi Lazio) sui **gap di competenza** dei professionisti, dall'altro sono state ideate delle **macro-progettazioni di contenuto**, che consentiranno di organizzare **percorsi di formazione** rivolti agli psicologi del lavoro in risposta alle esigenze formative analizzate, anche con accreditamento **ECM**.

Rispetto agli obiettivi di partenza, è stata **aggiunta** un'azione specifica di **indagine qualitativa**, non prevista inizialmente. È stata infatti ideata e somministrata un'**intervista** di approfondimento su competenze percepite come mancanti, rispetto ad altre invece più consolidate.

Inoltre, ci si è resi subito conto che alcuni aspetti metodologici previsti dal PW non erano effettivamente attivabili per evidenti limiti del raggio d'azione del progetto, in particolare per quel che riguarda l'organizzazione e l'erogazione dei percorsi formativi, fasi che attengono ad altri livelli di interlocuzione e accreditamento successivi.

Sarà quindi necessario diffondere le proposte formative qui ideate, agli stakeholder di riferimento per inserire nella programmazione i corsi ECM declinati per il professionista psicologo che offre servizi alle organizzazioni.



**SIPLO**

Società Italiana di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione

## GOVERNANCE

La struttura gestionale del progetto ha visto il coordinamento operato da parte di due soci SIPLO in una prima fase, poi seguita dall'affiancamento di un membro del consiglio direttivo (in quanto uno dei due coordinatori ha dovuto declinare l'impegno) a cui è spettato il compito di sovrintendere le attività, assicurare la coerenza delle attività con le finalità e l'obiettivo progettuale, l'organizzazione e la gestione degli incontri plenari e in sotto-gruppi, la verifica in itinere degli avanzamenti dei lavori, le tempistiche di rilascio delle diverse componenti, il raccordo metodologico e organizzativo con il Consiglio Direttivo.

## L'ANALISI DEI GAP

Come detto in precedenza, sono stati presi in considerazione sia dati qualitativi raccolti in precedenti survey, sia dati qualitativi derivanti dall'intervista strutturata ad hoc e somministrata durante il progetto.

Per quanto riguarda i dati quantitativi, avevamo già a disposizione i risultati del PW 2021 che evidenziavano il punto di vista dei committenti (rif. <https://siplo.it/wp-content/uploads/2023/02/PEL650-2.pdf>). Proprio sulle aree di potenziamento che "suggerivano" agli psicologi che fanno consulenza alle organizzazioni, sono emerse le competenze relative al **funzionamento economico delle organizzazioni**, le **logiche organizzative di mercato** e sul **diritto del lavoro**, specie in relazione alle modalità di ingaggio dei lavoratori.

Fatto salvo questo punto di vista, abbiamo quindi analizzato quello dei professionisti, prendendo in considerazione i dati emersi dalla somministrazione di un questionario che il Consiglio Nazionale Ordine Psicologi (CNOP) aveva divulgato nel 2021 e che la stessa SIPLO aveva contribuito a strutturare. I dati erano ancora grezzi, abbiamo quindi avviato una elaborazione, ma ci siamo subito posti l'obiettivo aggiuntivo di integrare un'indagine qualitativa, sempre rivolta ai professionisti psicologi, per rendere l'analisi quanto più completa.

L'elaborazione della traccia dell'intervista è stata il risultato del confronto tra i colleghi che hanno collaborato a questo PW e ha ripercorso alcune domande del questionario CNOP con diversi approfondimenti sulle competenze auto-percepite come consolidate, ma soprattutto quelle auto-percepite come più carenti. La traccia di intervista è stata condivisa su piattaforma "Google moduli" per facilitare la registrazione centralizzata delle risposte raccolte e ogni membro del PW ha individuato uno o più colleghi della propria rete da intervistare (inclusi alcuni soci SIPLO). Ogni componente ha quindi intervistato i propri contatti e ha registrato le risposte sul modulo (l'intervista poteva essere svolta in diverse modalità: telefonata, videocall o in presenza).

A questo punto si è proceduto ad un'analisi integrata dei dati, che ha riscontrato diverse corrispondenze, ma che ha anche consentito di confrontare i diversi punti di vista e le

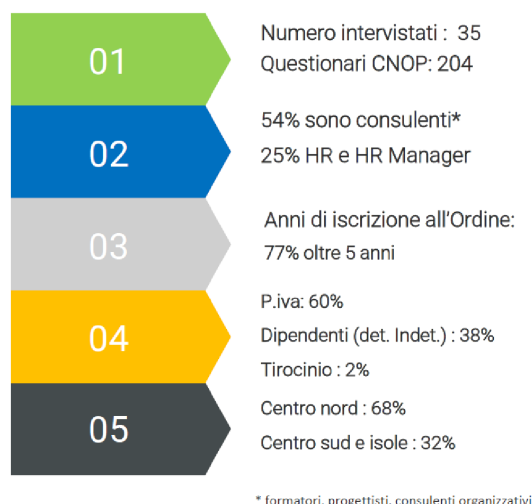


**SIPLO**

Società Italiana di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione

differenti modalità di indagine, con il risultato di una selezione accurata dei principali gap di competenza.

Di seguito l'infografica riepilogativa della popolazione target.



## RISULTATI DELLE INDAGINI

Innanzitutto, è subito risultato evidente che i gap riscontrati dai committenti (PW 2021) erano quasi tutti presenti anche nelle auto-percezioni dei professionisti. Poi, ci siamo concentrati, nella analisi integrata tra questionario CNOP e intervista SIPLO, sulle prime 6 competenze più "critiche" risultanti:



In termini di priorità, questi gap, facendo le dovute analisi comparate, non presentavano sostanziali differenze, ma grazie a un confronto diretto con i nostri soci SIPLO che in



assemblea 2022 hanno potuto fornire un'ultima indicazione a valle dell'analisi, siamo riusciti ad identificare come prioritari i seguenti 3 ambiti di competenza:

- **Diritto del Lavoro e Economia di Impresa** (intesa come area di competenza integrata per capire le dinamiche economiche e finanziarie di una organizzazione e la ricaduta anche sulla gestione amministrativa del personale, quindi il costo del lavoro e i contratti di lavoro)
- **Approccio consulenziale psicologico** (inteso come set di competenze di diagnosi e valutazione e intervento, che integra anche l'analisi dei processi organizzativi e il change management)
- **Nuove tecnologie** (in termini di approccio innovativo che considera la digitalizzazione come evoluzione socio-organizzativa che investe anche la professione psicologica nei contesti organizzativi, anche di progettazione tecnologica)

In relazione a queste priorità sono state prodotte le schede progettuali di possibili percorsi formativi in questi ambiti di seguito presentate. In ogni caso, l'analisi prodotta consente poi di attingere "a scalare" dalla lista dei gap emersi, dove immediatamente dopo troviamo ad esempio gli strumenti di valutazione anche rispetto a istanze normative (es. stress da lavoro correlato), piuttosto che tecniche di assessment e testistica più in generale.

## PROPOSTE FORMATIVE

Nelle tabelle seguenti sono presenti le tre proposte formative in termini di macro-progettazione, due delle quali organizzate in due sezioni distinte ma integrate, quindi da considerare come complementari. Le progettazioni consentono un adattamento a livelli di approfondimento ulteriori, ipotizzando che alcuni argomenti possono essere più o meno dilatati, con una conseguente **variabilità** in termini di **durata** e di **modalità erogativa** (presenza, on line o mista).

Su questo ultimo aspetto l'indagine ha restituito una preferenza per la modalità in presenza, ma non si esclude la possibilità di adottare modalità miste e integrate, anche per raggiungere quanti più destinatari. In tal senso, anche la modalità in presenza è stata pensata come **erogazione itinerante** nei principali centri territoriali.

Trattandosi di un primo livello di progettazione non già inquadrabile in termini di durata e modalità, si rimanda alla fase di erogazione l'ulteriore dettaglio dei contenuti.



## PROPOSTA FORMATIVA 1

### CONSULENZA ORGANIZZATIVA - Sezione A

Competenza da sviluppare	<b>Le competenze psicologiche nella consulenza</b>
Definizione	Affinché lo psicologo possa intervenire efficacemente nell'azienda in cui viene chiamato ad operare, è fondamentale che effettui un'analisi della domanda e del contesto quanto più vicina allo stato dei fatti considerando quindi i vari interlocutori coinvolti, il loro percepito, le dinamiche, le risorse e i limiti presenti. Sulla base di una corretta analisi, sarà poi in grado di individuare i punti nevralgici e le modalità di intervento.
Obiettivo dell'intervento formativo	Sviluppare le competenze psicologiche per il supporto alla gestione organizzativa: analisi della domanda, metodi e strumenti di valutazione, la gestione del cliente (ascolto e comunicazione generativa)
Finalità	Fornire conoscenze, modelli teorici ed empirici da utilizzare come strumenti professionali nella consulenza organizzativa.
Contenuti	<b>TEMA 1 - ANALISI DELLA DOMANDA</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Preparazione alla rilevazione della domanda dell'azienda: conoscenza della committenza e dei possibili interlocutori da coinvolgere, studio dell'azienda, prima analisi del problema</li><li>• Incontro di rilevazione del fabbisogno e tecniche di gestione del colloquio</li><li>• Analisi di quanto raccolto (interlocutore, dinamiche, risorse, limiti)</li></ul> <b>TEMA 2 - PROGETTAZIONE DELL'INTERVENTO</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Progettazione dell'intervento, delle attività specifiche e di monitoraggio</li><li>• Strumenti di supporto utili (e.g., schede di macro e micro progettazione di interventi; Gantt; SWOT)</li></ul> <b>TEMA 3 - PRESENTAZIONE DELLE AZIONI DI INTERVENTO</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Programmazione e definizione dell'incontro di restituzione alla committenza: programmazione dell'appuntamento, invito degli stakeholder, documento di supporto/offerta</li><li>• Gestione dell'incontro di restituzione: condivisione delle possibili azioni di intervento e gestione delle obiezioni/resistenze</li></ul> <b>TEMA 4 - EROGAZIONE DELL'INTERVENTO E CHIUSURA</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Predisposizione dell'intervento: invito delle persone coinvolte, spazi e strumenti necessari, calendarizzazione degli appuntamenti</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>● Costituzione del patto psicologico con le persone coinvolte</li><li>● Erogazione delle attività</li><li>● Monitoraggio delle attività e soddisfazione/feedback</li><li>● Rendicontazione di quanto fatto</li><li>● Condivisione di possibili sviluppi di intervento</li></ul>
Durata Indicativa	8 ore

**CONSULENZA ORGANIZZATIVA - Sezione B**

Competenza da sviluppare	<b>Gli ambiti di consulenza psicologica</b>
Definizione	Gli ambiti di consulenza psicologica per il supporto alla gestione organizzativa: dalla valutazione, funzionale a diverse azioni organizzative (performance, staffing e recruiting) alla formazione del personale in termini di sviluppo organizzativo, fino al change management e al supporto organizzativo su processi e procedure.
Obiettivo dell'intervento formativo	Oltre ad analizzare la domanda e il contesto è fondamentale entrare nel merito degli ambiti di consulenza in cui la funzione psicologica produce un output funzionale all'outcome organizzativo. Sulla base di una corretta analisi, sarà poi in grado di individuare i punti nevralgici e le modalità di intervento.
Finalità	Fornire conoscenze, modelli teorici ed empirici da utilizzare come strumenti professionali nella consulenza organizzativa.
Contenuti	<b>TEMA 1 – VALUTAZIONE PSICOLOGICA ORGANIZZATIVA</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● La valutazione come sistema operativo di gestione e sviluppo delle risorse umane.</li><li>● Gli oggetti della valutazione (posizioni, prestazioni, competenze, potenziale)</li><li>● Dall'analisi delle posizioni alla ricerca e selezione del personale (ricerca passiva e ricerca attiva, strumenti di selezione e gestione della pipeline)</li><li>● Fasi del processo valutativo (dall'analisi degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi, alla definizione di azioni stimolo per una consistenza ottimale delle risorse umane)</li><li>● Metodi e strumenti</li></ul> <b>TEMA 2 - FORMAZIONE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● Processo di sviluppo di un percorso formativo, dalla rilevazione del fabbisogno formativo alla valutazione dell'impatto su performance e comportamenti</li><li>● L'approccio culturale per lo sviluppo delle competenze (modelli di formazione basati su comunità di pratica e apprendimento sociale)</li><li>● Sviluppare e sostenere una Learning Organization</li></ul> <b>TEMA 3 - CHANGE MANAGEMENT</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● Il cambiamento organizzativo e l'impatto sulle persone</li><li>● Strumenti e metodi di gestione dei processi di Change Management</li><li>● Leadership, cultura organizzativa e cambiamento</li></ul>





	<ul style="list-style-type: none"><li>● Il ruolo fondamentale di vision, mission e valori: implicazioni e come farli emergere se non sono esplicitati</li></ul> <p><b>TEMA 4 - PROCESSI E PROCEDURE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Processi e procedure: cosa sono</li><li>● Processo di sviluppo di un percorso di organizzazione dei flussi:<ul style="list-style-type: none"><li>• Rilevazione del fabbisogno</li><li>• Progettazione delle modalità di rilevazione dei processi attuali e relativi strumenti/modalità (es. lean engagement)</li><li>• Riprogettazione dei flussi di lavoro in ottica di ottimizzazione e efficientamento</li></ul></li></ul>
Durata Indicativa	8 ore

## PROPOSTA FORMATIVA 2

### PRINCIPI DI DIRITTO DEL LAVORO E DI ECONOMIA AZIENDALE – Sezione A

Competenza da sviluppare	<b>Elementi di gestione aziendale</b>
Descrizione	Per lo psicologo del lavoro è molto utile la conoscenza di fondamenti di economia aziendale, a fronte dei diversi servizi che lo stesso può erogare alle aziende o ai lavoratori. L'acquisizione di un corretto linguaggio tecnico e la conoscenza di nozioni fondamentali su tali temi permettono, infatti, al professionista di svolgere al meglio il suo ruolo nelle molteplici situazioni che spesso lo coinvolgono in modo diretto o indiretto.
Obiettivo dell'intervento formativo	Il corso ha come obiettivo l'analisi delle dinamiche di tipo economico che caratterizzano un'azienda; elementi che influenzano le scelte imprenditoriali e quindi le strategie di tipo organizzativo.
Finalità	Tale formazione permetterà allo psicologo del lavoro di essere in grado di analizzare le scelte imprenditoriali anche dal punto di vista del mercato, delle opportunità e della economicità e di poter quindi intervenire ed interagire con consulenti aziendali provenienti da altre formazioni.
Contenuti	<p><b>TEMA 1 - L'IMPRESA E L'IMPRENDITORE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Elementi di Economia dell'impresa</li><li>● Il ruolo dell'impresa nell'economia sociale</li><li>● L'imprenditore e gli stakeholder</li></ul> <p><b>TEMA 2 - LA STRATEGIA DI IMPRESA</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● I comportamenti imprenditoriali e la gestione strategica</li><li>● La gestione strategica dell'impresa</li></ul> <p><b>TEMA 3 - LA GESTIONE AZIENDALE</b></p>



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le funzioni di direzione aziendale</li><li>• Le funzioni operative di gestione</li><li>• Fondamenti e tecniche di controllo di gestione</li></ul> <p><b>TEMA 4 - IL BILANCIO</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Il peso delle scelte imprenditoriali sul Bilancio di esercizio</li><li>• Gli indici di bilancio</li><li>• Gli indici di allerta nella crisi di impresa</li></ul>
Durata Indicativa	8 ore

**PRINCIPI DI DIRITTO DEL LAVORO E DI ECONOMIA AZIENDALE – Sezione 2**

Competenza da sviluppare	<b>Principi di diritto del lavoro</b>
Descrizione	<p>Per lo psicologo del lavoro è molto utile la conoscenza delle fondamentali norme di diritto del lavoro, a fronte dei diversi servizi che lo stesso può erogare alle aziende o ai lavoratori.</p> <p>Tali competenze in materia di amministrazione e gestione delle risorse umane sono utili ad integrare la lettura delle dinamiche organizzative (soft), con vincoli e normative (hard) che sono a pieno titolo aspetti presenti nel funzionamento organizzativo quotidiano, di cui uno psicologo del lavoro deve almeno nei caposaldi avere conoscenza.</p>
Obiettivo dell'intervento formativo	Il corso ha come obiettivo l'analisi dei principali istituti previsti in merito al rapporto di lavoro subordinato che caratterizzano il panorama italiano
Finalità	Tale formazione permetterà allo psicologo del lavoro di essere in grado di effettuare una più completa consulenza sia per il lavoratore sia per l'azienda.
Contenuti	<p><b>TEMA 1 - IL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO</b></p> <p>Contratto di lavoro e obbligazioni delle parti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• rapporto di lavoro subordinato e differenze con il lavoro autonomo</li><li>• fonti di disciplina del rapporto di lavoro: leggi, contratti collettivi e contratti individuali</li><li>• stipulazione del contratto individuale</li><li>• cessazione del rapporto di lavoro: dimissioni e licenziamento</li></ul> <p><b>TEMA 2 - LE PRINCIPALI TIPOLOGIE CONTRATTUALI</b></p> <p>Le tipologie di contratto di lavoro subordinato più utilizzate:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• lavoro a tempo pieno e parziale</li><li>• contratto a termine e indeterminato</li><li>• contratto di somministrazione</li><li>• adempimenti all'atto dell'assunzione e funzione dei "servizi per l'impiego"</li><li>• il collocamento obbligatorio</li></ul>



	<p><b>TEMA 3 - ORARIO DI LAVORO, ASSENZE E RETRIBUZIONE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• L'orario di lavoro: pause, riposo giornaliero e settimanale; lavoro straordinario, flessibilità e banca ore; lavoro notturno; ferie</li><li>• Le assenze da lavoro: malattia; maternità e congedi parentali; infortuni sul lavoro</li><li>• Retribuzione: nozione e principi generali; gli elementi che compongono la retribuzione; benefit e welfare aziendale</li></ul> <p><b>TEMA 4 - DIRITTI SINDACALI E CONTRATTAZIONE AZIENDALE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Diritti sindacali e contrattazione aziendale: rappresentanze sindacali, sindacati maggiormente rappresentativi, diritto di assemblea e sciopero</li></ul>
Durata Indicativa	8 ore

## PROPOSTA FORMATIVA 3

### LE NUOVE TECNOLOGIE PER E NELLA PROFESSIONE

Competenza da sviluppare	<b>Conoscenza e gestione dell'innovazione tecnologica</b>
Descrizione	Le nuove tecnologie sono una realtà che investe tutti i campi sociali e lavorativi, da cui la professione psicologica che incontra le organizzazioni non è esclusa. È quindi fondamentale conoscere i framework di evoluzione in tal senso, come ad esempio il framework AGILE*, utile per affrontare l'attuale contesto e le sfide future. Così come è importante approfondire quali sono gli strumenti digitali per facilitare la consulenza e la formazione, nonché la progettazione di soluzioni tecnologiche e servizi "pensati" per persone e organizzazioni.
Obiettivo dell'intervento formativo	L'obiettivo del percorso formativo è far vivere e sperimentare ai partecipanti alcune delle attuali tecnologie e modelli di riferimento per prendere consapevolezza del presente ed essere sempre più preparati per affrontare il futuro.
Finalità	Fornire un quadro di riferimento delle nuove tecnologie che caratterizzano l'attuale panorama con un focus particolare alle applicazioni nella psicologia del lavoro e la facilitazione dei risultati delle organizzazioni
Contenuti	<p><b>TEMA 1 - CAMBIAMENTI E LAVORO AGILE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Evoluzione tecnologica e cambiamenti socio-organizzativi: analisi della realtà attuale e futura in cambiamento esponenziale rispetto al passato</li><li>• Framework agile - un approccio innovativo per affrontare l'attuale contesto in continua e rapida evoluzione<ul style="list-style-type: none"><li>• Il manifesto AGILE</li><li>• I valori AGILE</li><li>• Agile People: nuove prospettive per la funzione HR</li></ul></li></ul> <p><b>TEMA 2 - NUOVE TECNOLOGIE, CONSULENZA E FORMAZIONE</b></p>



	<ul style="list-style-type: none"><li>● Formazione esperienziale on-line: strumenti e gamification</li><li>● L'utilizzo della realtà virtuale: esempi e strumenti</li><li>● Microlearning: l'approccio teorico e realizzazione di un microlearning "tecnologico"</li><li>● Strumenti di misurazione e consapevolezza in materia di salute (formare/informare per il benessere di individui e organizzazioni)</li></ul> <p><b>TEMA 3 - USER EXPERIENCE E SERVICE DESIGN THINKING</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● User Experience (UX): ragioni del lavoro sull'utente per la progettazione tecnologica</li><li>● Strategie di intervento per la progettazione della User Experience attraverso l'uso del Service Design Thinking</li><li>● Service Design Thinking nei contesti organizzativi</li><li>● Fasi della progettazione della UX e del Service Design Thinking</li><li>● Strumenti di lavoro della UX e del Service Design Thinking (analisi della committenza, questionari, interviste, focus groups e benchmarking; scheda committenza, empathy maps, personas, mental models, elevator pitch, service blueprint, user journey map)</li></ul>
Durata Indicativa	8 - 16 ore (ipotizzando un modello misto per far sperimentare gli strumenti "on-line")

\* I modelli AGILE si contrappongono al modello a cascata (waterfall model) e altri modelli di sviluppo tradizionali, proponendo un approccio meno strutturato e focalizzato sull'obiettivo di consegnare al cliente, in tempi brevi e frequentemente (early delivery / frequent delivery)[6], software funzionante e di qualità. Fra le pratiche promosse dai metodi agili ci sono la formazione di team di sviluppo piccoli, poli-funzionali e auto-organizzati, lo sviluppo iterativo e incrementale, la pianificazione adattiva, e il coinvolgimento diretto e continuo del cliente nel processo di sviluppo.

## SVILUPPI

I risultati del presente Project Work offrono spunti specifici e basati su reali esigenze analizzate, per l'organizzazione di alcune attività formative da mettere a disposizione della comunità professionale.

In tal senso il progetto si propone come proposta funzionale all'arricchimento dei percorsi necessari all'ottenimento dei crediti formativi obbligatori (ECM) che attualmente risultano alquanto carenti sul fronte della Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni.

Gli output prodotti consentono a SIPLO di interfacciarsi con gli organismi (ordinistici e non) che potranno accreditare e proporre i corsi ai professionisti.

## GRUPPO DI LAVORO

Nel corso del 2022 il Gruppo di lavoro ha visto la partecipazione, con diversi livelli di assiduità e frequenza dei seguenti soci SIPLO:



**SIPLO**

Società Italiana di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione

1. Ilaria Faiulo (coordinatrice)
2. Massimiliano Massaro
3. Andrea Petromilli
4. Vincenzo Motta
5. Gianfranco Ciccotto
6. Alessandra Sebaste
7. Michela Volpi
8. Barbara Baldinelli
9. Miriana Gallenti
10. Enrico Pinna
11. Piera Rotondi
12. Francesco Ruiz
13. Francesca Spadaro
14. Fabio Bordigoni

Con la supervisione di Marco Cristian Vitiello, membro del consiglio direttivo SIPLO.