SIPLO

Società Italiana di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni

METODI E STRUMENTI DI INTERVENTO PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI NELLA GESTIONE HR

Risultati del Project Work SIPLO 2024/2025

Coordinatori: Alberto Crescentini, Claudia Fabris

Gestione sottogruppo HR: Gattoni Barbara

Componenti: Aliano Anna, Ballottin Antonia, Bertoni Elena, Biglieri Giulia, Cani Martina, Canzian Martina, Castellani Gian Luca, Conte Marco Maria, Crescentini Alberto, Fabris Claudia, Fierro Carmelina, Galluzzi Livia, Gattoni Barbara, Gherghi Marzia, Giovanni G. Reale, Girelli Paola, Gullone Elio, Iacobone Laura, Mastroberardino Michele, Padovan Elena, Puggioni Luisa, Sebaste Alessandra, Serpelloni Andrea, Signoretti Claudio, Stefania Zin, Vaccari Monica, Zoni Silvia

Giugno 2025

SIPLO
Società Italiana di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni

Metodi e strumenti di intervento per la prevenzione dei rischi psicosociali nella gestione HR – relazione conclusiva

Claudia Fabris e Alberto Crescentini

Premessa

I fattori psicosociali sono al centro dell'attenzione nel mondo della prevenzione e della gestione del personale. Occuparsi di progettazione ed organizzazione del lavoro non significa infatti solo prevenire i rischi per la salute e sicurezza ma anche vedere integrate le scelte nella gestione dei cambiamenti, negli strumenti di conciliazione, nella prevenzione delle molestie e violenze, negli sviluppi tecnologici e molte altre condizioni che riguardano direttamente la gestione del personale.

Le condizioni di partenza:

1. I project work di SIPLO hanno permesso di accumulare un bagaglio di esperienze e strumenti differenziati applicabili all'ambito salute e sicurezza e benessere organizzativo, anche confluite nell'E-Book 2024: "Rischi Psicosociali nelle Organizzazioni: dalla valutazione all'intervento – Aspetti teorico/pratici ed esperienze sul campo".
2. Per la rilevazione e intervento relativamente a aggressioni e molestie rimane ancora spazio di riflessione e necessità di proporre strumenti validati;
3. La gestione integrata delle funzioni di prevenzione HS e gestione delle risorse umane è una riflessione che da opportunità di condividere le prime linee operative
4. Il 20 giugno 2024 è stato Siglato un accordo di collaborazione e ricerca tra SIPLO e una grande organizzazione della PA. Questo accordo prevede la sperimentazione di strumenti e tecniche di individuazione e percorsi di intervento sui rischi psicosociali

Obiettivo del progetto

Sperimentazione di alcuni strumenti in una grande azienda nazionale e strutturazione di prime linee operative per la gestione integrata delle funzioni di prevenzione HS e gestione delle risorse umane.

Test di alcuni strumenti sviluppati nei PW dei precedenti anni e sperimentazione di una formazione alla prevenzione di molestie e violenze,

Processo

Il gruppo ha iniziato a incontrarsi il 4 luglio 2024, successivamente con cadenza quasi mensile. Il gruppo era composto da numerosi soci (Aliano Anna, Ballottin Antonia, Bertoni Elena, Biglieri Giulia, Cani Martina, Canzian Martina, Castellani Gian Luca, Conte Marco Maria, Crescentini Alberto, Fabris Claudia, Fierro Carmelina, Galluzzi Livia, Gattoni Barbara, Gherghi Marzia, Giovanni G. Reale, Girelli Paola, Gullone Elio, Iacobone Laura, Mastroberardino Michele, Padovan Elena, Puggioni Luisa, Sebaste Alessandra, Serpelloni Andrea, Signoretti Claudio, Stefania Zin, Vaccari Monica, Zoni Silvia).

I primi incontri sono serviti per riflettere sui materiali esistenti, sugli obiettivi e per confrontarsi sulle esperienze pregresse dei partecipanti. Nel frattempo, è stata attivata la collaborazione con l'organizzazione della PA e vi sono stati diversi incontri di allineamento con i referenti aziendali della direzione, area salute e sicurezza, funzioni HR e CUG.

A ottobre 2024 inizia a lavorare un sottogruppo finalizzato a sviluppare un documento sulle prime linee operative per la gestione integrata delle funzioni di prevenzione HS e gestione delle risorse umane, guidato dalla Dr.ssa Barbara Gattoni.

Sperimentazione di strumenti in una grande azienda nazionale

In relazione all'accordo di collaborazione di ricerca tra l'organizzazione e SIPLO (20/06/2024) per la sperimentazione di un protocollo di studio ed intervento sui rischi psicosociali, è stata guidata una prima mappatura generale sulle condizioni di rischio per le sedi di ROMA e MILANO.

Lo strumento utilizzato per la mappatura è stato sviluppato utilizzando parti provenienti da tre strumenti esistenti e sperimentati: la check list per il cambiamento (SIPLO); la Scheda rischi psicosociali in azienda (SIPLO) e la PSAC - Psychosocial Assessment Checklist (Bisio e Fabris). I tre strumenti erano già stati condivisi e integrati nel **Primo documento di consenso: Dallo stress lavoro correlato alla prevenzione dei rischi psicosociali di CIIP (01/2023)** https://www.ciip-consulta.it/index.php?option=com_phocadownload&view=file&id=53:11-primo-documento-di-consenso-dallo-stress-lavoro-correlato-alla-prevenzione-dei-rischi-psicosociali&Itemid=609.

Lo strumento proposto all'organizzazione ed adottato in forma sperimentale nelle sedi di Roma e Milano, previa presentazione, è disponibile a pag.9.

Gli incontri di preparazione hanno visto partecipare componenti del gruppo di lavoro SIPLO e dell'Azienda di entrambe le sedi (29/07/24 e 10/10/24).
Una organizzazione complessa come quella in analisi ha adottato da tempo codice di condotta, consiglieri di fiducia, lo "Spazio di Ascolto Virtuale" promosso dal CUG per il supporto psicologico e iniziative plurime ci conciliazione e valorizzazione delle risorse umane.
Le analisi autonome hanno prodotto risultati comuni e specifici: la Direzione Centrale (Roma) ha proceduto ad una unica compilazione coinvolgendo i referenti del gruppo aziendale, la Direzione Territoriale, ha mappato i rischi riferendoli alle funzioni operative specifiche.
I dati oggettivi hanno consentito di constatare come non siano emerse particolari condizioni di rischio psicosociale, ne segnalazioni interne di rilievo o accessi importanti allo Spazio di Ascolto Virtuale o ai consiglieri di fiducia. I cambiamenti organizzativi intervenuti a livello centrale non hanno prodotto effetti nelle sedi territoriali.
Le numerose risorse e strumenti attivati dall'organizzazione non sono sempre conosciuti e presenti allo stesso modo sul territorio e rendono frammentata la raccolta di dati relativi a condizioni di disagio, molestie e violenze.

Misure di miglioramento

A seguito della raccolta di informazioni si evidenzia la necessità di sviluppare una cultura condivisa interna all'organizzazione relativa alla tematica, mettere in rete i servizi e le risorse attivate ed utilizzare l'intervento formativo come strumento di costruzione comune.
Al termine del percorso formativo sarà anche possibile adottare una modalità di segnalazione ed una procedura di gestione degli episodi di molestia e violenza da esterni (tranne in caso di infortunio).

Sperimentazione di un corso di formazione per la prevenzione di molestie e violenze in azienda

È stato costituito a tale scopo un gruppo operativo specifico Alberto Crescentini, Claudia Fabris, Antonia Ballottin, Marco Maria Conte, Elisabetta Maier, Daniela Osterini, Claudio Signoretti per la progettazione ed erogazione del corso di formazione specifico.

La formazione è stata destinata ai referenti della direzione, dell'area salute e sicurezza, di funzioni HR e componenti del CUG di Roma e Milano, e suddivisa in due fasi.
La prima fase avente come obiettivo la costruzione di una base comune di conoscenze condivise e la seconda di restituzione, condivisione e lavoro e costruzione della rete aziendale di competenze sulla realtà organizzativa.
Le due fasi sono state collegate tra loro attraverso l'impegno dei corsisti alla compilazione di un questionario di identificazione del proprio ruolo e compito nella prevenzione delle molestie e violenze.

Fase 1: WEBINAR (2 ore)

Presentazione e condivisione di contenuti base/parole chiave: rischi psicosociali, stress lavoro correlato, molestie e violenze, benessere organizzativo.

Oltre alla formazione è stato consegnato materiale descrittivo e funzionale alla comprensione del fenomeno (Allegato 1- Slide; è stato inoltre condiviso con i partecipanti il "Prontuario" redatto da Paolo Fusari citato anche in C_17_pubblicazioni_3302_allegato.pdf pag 148).

HOMEWORK: il mio ruolo nella gestione delle molestie/violenze

Ogni partecipante al termine del webinar ha indicato perimetro di competenza, azioni realizzate, bisogni di sviluppo, connessione con le altre funzioni aziendali; ha individuato esempi di molestia e/o violenza "tipiche" dell'attività lavorativa, nelle attività di relazione con utenza (interna ed esterna) e nelle attività di verifica, di turno e altre specificità rilevanti. (Allegato 2)

Fase 2: AULA (6 ore)

1. Restituzione e discussione dati mappatura rischi psicosociali

2. Presentazione e discussione delle condizioni di molestia e/o violenza “tipiche” dell’attività lavorativa, nelle attività di relazione con utenza (interna ed esterna) e nelle attività di verifica, di turno e altre specificità rilevanti
3. Attivazione Tavoli di lavoro con 1-2 conduttori per ogni tavolo che lavoreranno a partire da carte predisposte. Le tre tematiche saranno
   A- **Sistema di segnalazione e valutazione del rischio**
   B- **Le misure di prevenzione**
   C- **La gestione dei casi**
4. Presentazione e condivisione dei lavori di gruppo
5. Le connessioni tra ruoli interni per la prevenzione delle molestie e violenze nell’organizzazione

Per il punto 3 è stato sviluppato un *SERIOUS GAME* così organizzato:

i partecipanti sono divisi in gruppi omogenei composti da rappresentanti dei diversi ruoli organizzativi in tutti i gruppi

I gruppi prendono posizione attorno ai tavoli, assieme due psicologi del lavoro SIPLO: un conduttore ed un verbalizzante.

Il conduttore presenta l’attività (ora discuteremo di uno dei temi cuore di questa tematica e lo faremo a partire da alcuni stimoli predisposti.

Il vostro gruppo è OWNER (proprietario) di questo tema e deve cercare di fornire le informazioni all’organizzazione per riuscire a trattarlo adeguatamente.

Ad ogni tavolo viene dato mandato del tema tra i tre previsti: **Sistema di segnalazione e valutazione del rischio, Le misure di prevenzione, La gestione dei casi.**

Il conduttore presenta in ordine gli stimoli della prima carta (di 4), favorisce la partecipazione di tutti alla discussione, l’annotazione sul cartellone di quanto emerge e poi rilancia chiedendo quali siano i pro e i contro e di formulare delle Proposte operative. Ogni proposta viene scritta sul retro di una carta individuale che viene poi messa sul tavolo nel posto definito sul cartellone.

Al termine della prima carta stimolo si passa alla discussione della successiva, tentando di restare nei 45-60 minuti.

Terminata la discussione del tema assegnato, suona la campana e i gruppi si spostano sul tavolo successivo dove per 15 minuti possono leggere e intervenire sul lavoro dei colleghi.

Poi passano in modo analogo al tavolo successivo per il medesimo tempo.

Tornati al tavolo di partenza, prendono contatto con i contribuiti e le proposte dei colleghi, decidono se e cosa integrare, preparano una sintesi per l'assemblea [20 minuti].

La presentazione in assemblea del lavoro sui tre temi favorisce l'emersione dei punti in comune tra le attività di prevenzione e gestione delle molestie e violenze e dei ruoli interni da mettere in rete.

Di seguito i dorsi delle carte e degli esempi di temi di discussione

Il lavoro di gruppo e il confronto sui temi ha permesso l'identificazione delle necessità formative e di sviluppo per l'organizzazione e la necessità di interventi organizzativi di definizione della presa in carico e delle procedure da mettere in atto.

SIPLO
Società Italiana di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni

Corso di formazione patrocinio SIPLO – PLP “Professioni sanitarie e prevenzione delle aggressioni al lavoro. Strumenti, metodologie e applicazioni

La formazione sul tema molestie e violenze ha visto un’opportunità di sviluppo ulteriore con l’obiettivo di contestualizzare le aggressioni tra le condizioni di rischio psicosociale, riconoscerne i segnali predittivi, lo sviluppo del comportamento violento e le conseguenze sugli stessi e sull’organizzazione, è stato sviluppato un progetto formativo specifico.

Il corso di formazione è stato progettato e registrato coinvolgendo un sottogruppo di soci che avevano esperienza specifica nel contesto sanitario: Marco Conte, Paolo Fusari, Elisabetta Maier, Francesco Pace, Andrea Serpelloni coordinati dal responsabile scientifico Alberto Crescentini.

Il corso promuove la competenza degli psicologi del lavoro sul tema, consente di ottenere 21.6 crediti ECM ed è disponibile gratuitamente per i soci SIPLO e PLS *dal 22 aprile al 31 dicembre 2025.*

La gestione integrata delle funzioni di prevenzione HS e gestione delle risorse umane.

Il documento predisposto dal sottogruppo intende offrire un quadro, non esaustivo, del contributo che la psicologia può fornire alle aziende nella definizione e gestione dei processi HR e HS con il fine ultimo di stimolare il miglioramento delle performance aziendali e la promozione del benessere organizzativo tenendo conto delle relazioni che intercorrono tra persona, gruppo, contesto lavorativo.

Non di meno, il nostro contributo si prefigge l’intento di orientare con esempi pratici il lavoro di colleghe e colleghi psicologi delle risorse umane, del lavoro e delle organizzazioni che, sia come dipendenti all’interno di aziende o in qualità di lavoratori autonomi/liberi professionisti/consulenti, già svolgono o sono interessati a svolgere la loro attività professionale in questi ambiti.

Il documento del sottogruppo ha il seguente indice:

0. Introduzione	Gattoni
1. Formazione e sviluppo competenze	Bertoni, Gattoni
2. Risk Management	Conte, Serpelloni

3. La promozione del benessere organizzativo	Mastroberardino, Padovan
4. Cambiamento organizzativo	Zoni, Puggioni
5. La compliance tra etica e benessere dell'organizzazione	Castellani
6. Implicazioni operative e ruolo dello psicologo	Gattoni, Serpelloni
7. Considerazioni finali	Ballottin e Crescentini
Bibliografia	

Le ultime revisioni avverranno nell'estate 2025

SIPLO
Società Italiana di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni

Studio – rischi psicosociali – SIPLO.

Sede di_____

LA SCHEDA SEGUENTE HA L'OBIETTIVO DI FORNIRE UNO STRUMENTO DI SUPPORTO NELLA MAPPATURA DEI RISCHI PSICO-SOCIALI.

Nella compilazione si deve fare riferimento al coinvolgimento di: RSPP; HR; MEDICO COMPETENTE RUOLI AZIENDALI COINVOLTI NELLA GESTIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI E NELLA TRATTAZIONE DELLE CONDIZIONI DI MOLESTIE E VIOLENZE.

1. L'impegno della direzione aziendale per la protezione dai rischi psicosociali (stress lc, molestie e violenze) si manifesta «visibilmente»?

- ☐ sì, per iscritto
- ☐ sì, a voce
- ☐ no

Esempi: • nella missione aziendale • negli obiettivi aziendali • nei corsi di formazione programmati (oltre a quelli previsti da D.Lgs81/08) • certificazioni aziendali che li prevedono (es. ISO 45003) • indagini di clima/benessere

In che misura, nell'analisi del contesto:	
1	Si tiene conto delle esigenze e aspettative dei lavoratori, stabilendo comunicazione e consultazione con essi
2	Si tiene conto delle esigenze e aspettative delle altre parti interessate, stabilendo comunicazione e consultazione con esse
3	Si analizza il contesto interno fino a considerare la conflittualità o la sinergia fra persone
4	Si analizza il contesto interno fino a considerare i possibili conflitti o le sinergie tra funzioni organizzative

5	Si analizza il contesto interno ed esterno fino a considerare i possibili conflitti o le sinergie con terze parti
6	Si considerano gli aspetti di sostenibilità (economica, sociale, ambientale)
7	Si considerano gli aspetti di inclusività (gestione delle diversità di genere, di età, di provenienza, ecc.)
8	Si considerano gli aspetti di responsabilità sociale che possono influire sul benessere delle persone
9	Si individuano aspetti (di contesto interno ed esterno) che sono poi effettivamente utilizzati per l'analisi dei fattori psicosociali
10	Si giunge a un'effettiva comprensione del contesto psicosociale (aspetti soggettivi, relazioni, dinamiche di gruppo e organizzative, ecc.)
11	Si individuano aspetti che sono poi utili per influenzare il contesto psicosociale (aspetti soggettivi, relazioni, dinamiche di gruppo e organizzative, ecc.)

In che misura i processi di supporto:	
34	Generano informazioni e conoscenze condivise utili alla gestione del contesto psicosociale (aspetti soggettivi, relazioni, dinamiche di gruppo e organizzative, ecc.)
35	Mettono a disposizione le risorse necessarie
36	Si avvalgono delle discipline e delle competenze necessarie al benessere e alla resilienza (incluse competenze psicologiche, mediche, ergonomiche, organizzative)
37	Forniscono un supporto al miglioramento continuo
38	Tengono conto delle buone prassi di progettazione ergonomica dei sistemi di lavoro (ad es. secondo le indicazioni della ISO 6385)
39	Tengono conto del carico mentale (ad es. secondo le indicazioni della ISO 10075)
40	Forniscono le competenze e la consapevolezza necessarie alle persone
41	Producono processi di comunicazione organizzativa efficaci
42	Considerano e gestiscono in modo positivo la conflittualità o la sinergia fra persone
43	Considerano e gestiscono in modo positivo i possibili conflitti o le sinergie tra funzioni organizzative
44	Considerano e gestiscono in modo positivo i possibili conflitti o le sinergie con terze parti
45	Tengono conto degli aspetti di sostenibilità (economica, sociale, ambientale)
46	Tengono conto degli aspetti di responsabilità sociale che possono influire sul benessere

	delle persone
47	Si basano sulla consultazione e partecipazione dei lavoratori (anche prevedendo un sistema di riporto efficace per gli aspetti psicosociali)

2. I dirigenti conoscono il loro ruolo in materia di rischi psicosociali sul lavoro?

- ☐ sì, per iscritto
- ☐ sì, a voce
- ☐ no

Esempi: • gestione conflitti • funzione di ascolto dei lavoratori • funzione di assistenza e supporto alla risoluzione dei problemi segnalati

In che misura durante le attività operative	
48	Sono a disposizione le risorse necessarie
49	Ci si avvale delle discipline e delle competenze necessarie al benessere e alla resilienza
50	Si realizzano azioni di trattamento dei rischi per i fattori psicosociali
51	Si considerano e gestiscono in modo positivo la conflittualità o la sinergia fra persone
52	Si considerano e gestiscono in modo positivo i possibili conflitti o le sinergie tra funzioni organizzative
53	Si considerano e gestiscono in modo positivo i possibili conflitti o le sinergie con terze parti
54	Si considerano e gestiscono gli aspetti relativi all'inclusività (gestione delle diversità di genere, età, provenienza, ecc.)
55	Si considerano e gestiscono gli aspetti relativi alla sostenibilità (economica, sociale, ambientale)
56	Si considerano e gestiscono gli aspetti relativi alla responsabilità sociale che possono influire sul benessere delle persone
57	Ci si basa sulla consultazione e partecipazione dei lavoratori (incluso un sistema di riporto e segnalazione efficace per i fattori psicosociali)
58	Si procede in modo efficace all'eliminazione dei pericoli o alla riduzione dei rischi per i fattori psicosociali (al livello ALARP, secondo una gerarchia delle misure, ecc.)
59	Si gestiscono i cambiamenti (esogeni ed endogeni) tenendo conto dei fattori psicosociali

In che misura la leadership:	
12	Propone ed ottiene una visione condivisa e una chiarezza dello scopo
13	Si dimostra in grado di influenzare positivamente il contesto psicosociale (aspetti soggettivi, relazioni, dinamiche di gruppo e organizzative, ecc.)
14	Guida una cultura della resilienza nell'organizzazione
15	Dimostra abilità di anticipare e gestire i cambiamenti maggiori esogeni
16	Per la gestione dei fattori psicosociali assegna ruoli, autorità, responsabilità e obbligo di rendere conto nell'organizzazione
17	Realizza una partecipazione e consultazione dei lavoratori sui fattori psicosociali
18	Influenza positivamente gli aspetti di sostenibilità (economica, sociale, ambientale)
19	Influenza positivamente gli aspetti di inclusività (gestione delle diversità di genere, di età, di provenienza, ecc.)
20	Influenza positivamente gli aspetti di responsabilità sociale che possono influire sul benessere delle persone

3. La distribuzione dei compiti in materia di protezione dai rischi psicosociali è regolamentata tra i responsabili delle risorse umane, i responsabili gerarchici, la persona di riferimento di fiducia e altri professionisti (RSPP, RLS, il medico competente, specialisti della sicurezza sul lavoro..)?

- ☐ sì
- ☐ no

Esempi: • procedura • riunioni di coordinamento • formazione specifica • report annuali

4. Al suo interno l'azienda dispone di sufficienti competenze specifiche in materia di rischi psicosociali?

- ☐ sì
- ☐ no

Esempi: • per valutare il rischio • per elaborare misure correttive • per supportare rientro al lavoro di lavoratori fragili • per gestire casi di molestie e violenze

In che misura i processi di pianificazione:	
21	Tengono conto della possibilità di influenzare il contesto psicosociale (aspetti soggettivi, relazioni, dinamiche di gruppo e organizzative, ecc.)

22	Mettono a disposizione risorse adeguate per gestire i processi
23	Sviluppano e coordinano le discipline e le competenze necessarie al benessere e alla resilienza (incluse competenze psicologiche, mediche, ergonomiche, organizzative)
24	Considerano la necessità di anticipare e gestire i cambiamenti maggiori esogeni
25	Pianificano i cambiamenti endogeni tenendo conto del contesto psicosociale (resistenze al cambiamento, aspetti soggettivi, relazioni, altre dinamiche)
26	Si basano su comunicazione, consultazione e partecipazione ai fini di affrontare i rischi e le opportunità psicosociali
27	Individuano sistematicamente, in modo continuo e proattivo, i fattori psicosociali rilevanti (ad es. collegati a stress, burnout, violenze sul lavoro, discriminazioni)
28	Valutano i fattori psicosociali rilevanti (ad es. collegati a stress, burnout, violenze sul lavoro, discriminazioni)
29	Considerano processi per il trattamento dei fattori psicosociali
30	Tengono conto delle buone prassi di progettazione ergonomica dei sistemi di lavoro (ad es. secondo le indicazioni della ISO 6385)
31	Tengono conto del carico mentale (ad es. secondo le indicazioni della ISO 10075)
32	Tengono conto dei temi di sostenibilità (economica, sociale, ambientale)
33	Tengono conto dei temi di responsabilità sociale che possono influire sul benessere delle persone

5. L'azienda dispone di un codice etico/condotta/comportamento per la gestione delle molestie/violenze?

☐ sì
☐ no

Esempi: • codice etico senza procedura • codice di condotta/comportamento senza referente per le gestione • presente ma identifica poche condizioni (es: solo molestie sessuali) • manca un report di attività non identificativo del caso ma delle condizioni generali presenti in azienda

6. La valutazione del rischio stress lavoro correlato è:

☐ recente (massimo ultimi 3 anni)

Verifica negli eventi sentinella e nei fattori di contesto e contenuto corrispondenti se ci sono dati (oggettivi/soggettivi) e indicatori sulla gestione delle molestie e violenze.

☐ da aggiornare (svolta oltre 3 anni fa o non coerente con il cambiamento organizzativo intervenuto)

Rappresenta alla direzione la necessità/opportunità di effettuare la rivalutazione

☐ non presente

Rappresenta alla direzione la necessità di effettuare la valutazione del rischio stress lavoro correlato

7. Se presente la valutazione del rischio stress lavoro correlato, identifica mansioni o processi o partizioni organizzative/reparti/uffici lavorativi a rischio molestie e/o violenze?

☐ sì
☐ no

Esempi: Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento/ molestie morali e/o sessuali, Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza

• verificare se sono state già strutturate azioni correttive specifiche

In che misura nella valutazione delle prestazioni	
60	Si valuta l'analisi del contesto svolta e il livello di comprensione del contesto
61	Si valuta la cultura a supporto della resilienza e del benessere
62	Si valutano i processi di trattamento del rischio (loro appropriatezza, loro efficacia, in che misura sono implementati, ecc.)
63	Si valutano gli aspetti di inclusività (gestione delle diversità di genere, età, provenienza, ecc.)
64	Si valutano gli aspetti di sostenibilità (economica, sociale, ambientale)
65	Si valutano gli aspetti di responsabilità sociale che possono influire sul benessere delle persone
66	Si procede, per i fattori psicosociali, a monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni (con indicatori proattivi e reattivi)
67	Si tiene conto dei dati della valutazione delle prestazioni per individuare e raggiungere obiettivi di miglioramento sui fattori psicosociali
In che misura, per il miglioramento continuo	
68	Si riceve un supporto efficace dall'Alta Direzione
69	Si rivedono le modalità di trattamento del rischio per i fattori psicosociali
70	Si rivedono le modalità di gestione degli aspetti di inclusività (gestione delle diversità di

	genere, età, provenienza, ecc.)
71	Si rivedono le modalità di gestione degli aspetti di sostenibilità (economica, sociale, ambientale)
72	Si rivedono le modalità di gestione degli aspetti di responsabilità sociale che possono influire sul benessere delle persone
73	Ci si basa per i fattori psicosociali sul monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
74	Ci sono processi per il trattamento di episodi e situazioni negativi, azioni correttive

E6- TURNOVER DEL PERSONALE

	numero di entrati + il numero di usciti		
	2021	2022	2023
n° entrati			
N° usciti			
Di cui per dimissioni			
Di cui per licenziamenti			
Di cui per pensionamenti			
N lavoratori			
% turnover			
	*(n° entrati+usciti/n° lavoratori)*100*		

N°	Domanda	Risposte	Valore Finale

P3	Piani formativi/azioni formative o addestrative realizzati negli ultimi due anni relativi a: aspetti legati strettamente al cambiamento in atto (tecnici, organizzativi, digitali)	Sì	No	
		0	1	
	Note			
L1	Comunicazione ai lavoratori in relazione ai cambiamenti introdotti (riunioni, incontri, e-mail, telefoniche, bacheca, sito aziendale)	Sì	No	
		0	1	
	Verificare i flussi informativi aziendali, eventuali difficoltà nella comunicazione, coinvolgimento dei lavoratori e modalità adottate			

DIMENSIONE DEL CAMBIAMENTO AZIENDALE

N°	Domanda	Risposte			Valore Finale
D1	Nell'ultimo anno l'azienda ha dovuto gestire e affrontare cambiamenti organizzativi importanti?	Più di uno	Uno importante	No	
		4	2	0	
	Note				
D2	Se sì hanno interessato l'intera azienda o alcune aree aziendali	Intera azienda	Parziale Alcune aree aziendali		
		2	1		
	Se sì o parzialmente, specificare la tipologia, le aree interessate *% di aree interessate sul totale* *% lavoratori interessati sul totale*				
D3	Se sì 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		
		1	4		
	Tipologia di Cambiamento	*Aree aziendali interessate*			
D4	L'azienda ha dovuto sospendere	SÌ	Parzialmente	NO	

	l'attività per gestire il cambiamento?					
			4	2	0	
	Dal	*Al*	*Se sì o parzialmente specificare periodo e modalità*			
D5	L'azienda ha avuto una variazione nelle attività produttive nell'ultimo anno		NO	Incremento	Diminuzione	
			0	2	3	
	Dal	*Al*	*Cause*			

N°	Domanda		Risposte			Valore Finale
D6	L'azienda ha avuto una variazione nel personale (dipendente o con altre forme contrattuali) nell'ultimo anno?		NO	Incremento	Diminuzione	
			0	1	3	
	2022 anno precedente	*N° lavoratori Tempo indeterminato*				
		N° lavoratori Tempo determinato				
	2023 ultimo anno	*N° lavoratori Tempo indeterminato*				
		N° lavoratori Tempo determinato				
D7	L'azienda ha avuto inserimenti di nuove professionalità (dipendente o con altre forme contrattuali) nell'ultimo anno		Sì	No		
			1	0		
	Se "SI'" in quali ambiti professionali (sicurezza, informatica,…) *% inserimenti sul totale*					
D8	In azienda sono intervenuti nuovi rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, o ci sono stati significativi cambiamenti di quelli preesistenti		Sì	No		
			1	0		
	Se "SI'" specificare					

AMPIEZZA DEL CAMBIAMENTO: TIPOLOGIA DI MODIFICHE ORGANIZZATIVE

SIPLO
Società Italiana di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni

N°	Domanda	Risposte			Valore Finale
D9	Cambiamenti in ruoli o mansioni (es. accorpamenti, allargamento mansioni per gestire il cambiamento, ecc)	Completa	Parziale	Assente	
		2	1	0	
	Note				
D10	Modifiche orario di lavoro (es. scaglionamenti ingresso/uscita, apertura parziale azienda, interruzione o introduzione turni, modifiche part time…)	Completi	Parziali	Assenti	
		2	1	0	
	Note				
D11	Cambiamenti di sede lavorativa	Completi	Parziali	Assenti	
		2	1	0	
	Specificare quali				
D12	Introduzione modifiche di reparto/attività/sede	Sì	No		
		1	0		
	Specificare le tipologie delle modifiche				

N°	Domanda	Risposte						Valore Finale
D13	% lavoratori che hanno avuto almeno 1 modifica (di reparto, attività, sede, ecc)	Inserire %						
		Pari a 0%	Da 0,1 a 5%	Da 5% a 10%	Da 10% a 20%	Da 20% a 50%	Oltre 50%	
		0	1	2	3	4	5	
	Indicare mansioni o reparti che hanno avuto una modifica dell'orario di lavoro.							
D14	Utilizzo Smart working	Sì		No				
		1		0				
	Note							
D15	% lavoratori in smart working (ultimi 3 anni)	2021	2022	2023				
		2023>2022		Altri valori				
		1		0				
	Specificare quali							

D16	% lavoratori in smart working su personale impiegatizio totale (ultimo anno)	Inserire %			
		0 – 25%	25 – 50 %	> 50%	
		0	2	4	
	Specificare quali				
D17	La modalità di utilizzo dello smart working ad oggi è previsto che sia mantenuta anche al termine del periodo di emergenza?	Sì	No		
		1	0		
	Se "SI" con che modalità (alcuni giorni a settimana, in base alle richieste, etc,)				
				Somma valori	