

SCHEDA PER ELABORARE IL PROGETTO (1)

TITOLO	COLLABORATORI ANTI-FRAGILI¹ E IN SALUTE
AZIONE (selezionare una opzione)	Welfare di prossimità;
SOGGETTO PROMO-TORE (2)	Team di psicologi iscritti all'OPL: Cal Rossana Elena, Federica Azzi, Barbara Bellini, Laura Bini, Alessandra Zappellini. Saranno coinvolti altri colleghi iscritti all'OPL attraverso call to action dopo la diffusione dell'iniziativa.
EVENTUALI SOTTO-SCRITTORI/PORTATORI DI INTERESSE (3)	SETTORE WELFARE COMUNE DI MANTOVA APINDUSTRIA PQA
DATA INIZIO ATTIVITÀ	01/04/2022
DATA TERMINE ATTIVITÀ (4)	28/02/2023
LOCALIZZAZIONE DEL PROGETTO	Provincia di Mantova
BENEFICIARI DIRETTI (5)	Lavoratori dipendenti

¹ *Certe cose traggono vantaggio dagli scossoni, prosperano e crescono quando sono esposte alla volatilità, al caso, al disordine e ai fattori di stress, e amano l'avventura, il rischio, l'incertezza. Eppure non esiste una parola che descriva l'esatto opposto di fragile. Chiamiamolo allora "anti-fragile". Nassim Nicolas Taleb*

BENEFICIARI INDIRETTI (6)	Aziende e comunità locale
ANALISI DEL CONTENUTO (7)	<p>Secondo il Rapporto sullo studio e monitoraggio dell'impatto della pandemia da Covid-19 sui diversi settori economico-produttivi con un approccio di stress test realizzato da CNEL (Consiglio Nazionale Economia e Lavoro) diffuso a maggio 2021, gli effetti della pandemia sulla società italiana possono essere rappresentati dalla "recessione K" in cui <i>"la chiusura e la restrizione delle attività, da un lato, il protrarsi dei tempi dell'emergenza e dell'incertezza, dall'altro – hanno ridisegnato la geografia delle famiglie, delle imprese e dei lavoratori"</i>.</p> <p>Nel rapporto sono evidenziati diversi aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 7 milioni e mezzo di famiglie a rischio <i>"asfissia"</i> (pag.21) • Il 23,9% delle aziende svolge parzialmente le attività, circa il 7% risulta chiusa, e di queste l'1,7% non prevede di ripartire (pag.22) • una riduzione di 449 mila unità di lavoratori dipendenti con contratti a termine e fuoriuscita dal lavoro di 218 mila lavoratori autonomi e indipendenti (tab. 9, pag.23) • sul lavoro da remoto viene segnalata dal 60 % dei rispondenti la difficoltà di monitorare e valutare l'operato del lavoratore (pag.29) • <i>La creazione di conoscenza è una – se non la principale – fonte di crescita nel lungo periodo [...] è naturalmente correlata con la "qualità del capitale umano" [...] ovvero con le competenze acquisite dalla popolazione.</i> (pag.45) • sul SSN e welfare si parla di <i>"carenze relative all'adozione di stili di vita fondamentali per la salute (alimentazione, consumo di sostanze nocive, attività fisica)"</i> (pag. 97). <p>Nel documento si legge <i>"L'emergenza Covid ha prodotto una pressione sulle strutture sanitarie, sui carichi di lavoro del personale, sulla tutela delle categorie di utenza più fragili [...] nonché in termini di benessere psicologico e di prevenzione del disagio psico-sociale, molto pesante"</i> (pag.98) ed anche <i>"Solo attraverso un "disegno di rilancio e di transizione verso un'economia più innovativa e più sostenibile [...]"</i></p>

più inclusiva sotto il profilo sociale [...] si potrà uscire [...] dall'impatto generato dalla pandemia" (pag. 31).

Secondo la **Campagna sull'impatto da COVID-19 pubblicata dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro**² in data 12 marzo 2021:

- Il carattere pandemico del COVID-19 virus ha modificato gran parte delle procedure lavorative e i disturbi muscoloscheletrici rappresentano un rischio ancora più significativo a causa del lavoro da remoto.

Secondo il **Report Eurofond**³ pubblicato sul web da Assolombarda:

- Le categorie di lavoratori più colpite dall'emergenza Covid-19 sono state principalmente quelle dei lavoratori temporanei, dei giovani lavoratori e delle lavoratrici a bassa retribuzione.

Secondo le **Stime e analisi aggiornate sull'impatto del COVID-19 sul mondo del lavoro**⁴, pubblicate da OIL (Organizzazione Internazionale del lavoro) il 25 gennaio 2021:

- *I lavoratori altamente qualificati (dirigenti, professionisti e tecnici) sono stati colpiti in misura minore rispetto agli altri lavoratori in ... Italia (tabella 2, pag.17)*
- *I giovani, le donne, i lavoratori poco retribuiti e poco qualificati hanno minori possibilità di recuperare rapidamente; per loro esiste il rischio concreto di effetti a lungo termine e di distacco dal mercato del lavoro (pag.20).*

² <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Pagine/Campagna%20sull%E2%80%99impatto%20da%20COVID-19.aspx>

³ <https://www.assolombarda.it/centro-studi/12019impatto-dell2019emergenza-covid-19-sul-lavoro-eurofond>

⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_767283.pdf

Secondo uno studio internazionale, realizzato da **Adp Research Institute** e pubblicato da Il Sole 24 Ore⁵ il primo dicembre 2021:

- In Italia il 40,5% dei dipendenti intervistati (circa 2.000 su 32.471 di 17 Paesi) ha dichiarato di aspettarsi esiti negativi sulla propria carriera nei prossimi due anni
- quasi la metà dei lavoratori italiani (46%) ha fatto dei cambiamenti o sta pianificando di cambiare “come” e “dove” vive (28%).

Secondo le **Note trimestrali sulle comunicazioni obbligatorie pubblicate dal Ministero del Lavoro**⁶ pubblicata il 9 settembre 2021:

- tra aprile e giugno 2021 si registrano 484mila dimissioni volontarie. Si tratta di un incremento del 37% rispetto al trimestre e dell’85% rispetto al secondo trimestre del 2020.

Secondo uno studio condotto dall’**IBM Institute for Business Value**⁷ su 14mila lavoratori di tutto il mondo, le motivazioni che hanno spinto a questo cambiamento:

- necessità di avere maggiore flessibilità del luogo di lavoro (32%)
- avere un incarico più mirato e soddisfacente (27%).

⁵ <https://www.ilsole24ore.com/art/covid-mondo-effetto-crisi-ha-colpito-60percento-lavoratori-AE1yjFz>

⁶ <https://www.lavoro.gov.it/priorita/Pagine/Comunicazioni-Obbligatorie-pubblicata-la-Nota-relativa-al-II-trimestre-2021.aspx>

⁷ <https://it.newsroom.ibm.com/Study2021SkillsGrowth>

	<p>Uno studio⁸ condotto dalla Sapienza Università di Roma, le università di Trento, Bologna, Mannheim e dell'Università Pontificia Salesiana su 594 lavoratori in Italia durante l'epidemia di COVID-19 evidenzia che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la percezione di insicurezza lavorativa, di precarietà e la mancanza di fiducia nell'organizzazione appaiono associate a un peggiore adattamento emotivo • la positività, la stabilità emotiva e la coscienza rappresentano elementi protettivi.
<p>OBIETTIVO GENERALE (8)</p>	<p>Sulla base dei dati su indicati, l'obiettivo del nostro progetto è quello di rafforzare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il benessere psicologico dei lavoratori inteso nell'accezione di Ryan & Deci, 2001⁹, associato con l'autorealizzazione della persona, • la fiducia dei lavoratori nell'affrontare adeguatamente i cambiamenti causati dalla pandemia, • un ottimale impiego del lavoro da remoto per non esporre il lavoratore a ulteriori fonti di stress.
<p>OBIETTIVO SPECIFICO (9)</p>	<p>Sviluppo di life skill per affrontare situazioni di crisi e cambiamento, quali:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. gestione dell'incertezza 2. comunicazione efficace e assertività 3. resilienza 4. tolleranza allo stress e gestione delle lamentele 5. organizzazione e gestione del tempo 6. pensiero positivo 7. leadership di se stessi 8. conciliazione vita/lavoro 9. adozione di corretti stili di vita (igiene alimentare e del sonno, attività fisica e posture, mindfulness, respirazione diaframmatica, training autogeno, rilassamento muscolare progressivo, smettere di fumare, ridurre il consumo di alcool) 10. consapevolezza di sé e autoefficacia.

⁸ <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs12144-021-02408-w>

⁹ Rassegna annuale di psicologia - vol. 52:141-166 (data di pubblicazione del volume febbraio 2001)
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

<p>RISULTATI ATTESI (10)</p>	<p>Maggiore fiducia di riuscire a fronteggiare le difficoltà connesse all'emergenza sanitaria. Maggior senso di realizzazione di sé attraverso il lavoro. Maggior empowerment personale. Maggior commitment aziendale.</p>
<p>INDICATORI (11)</p>	<p>Dimensioni che afferiscono all'area del Benessere Psicologico connesso con l'autorealizzazione della persona (Ryff & Singer, 2008):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. accettazione di sé 2. relazioni positive con gli altri 3. autonomia 4. padronanza ambientale 5. scopo nella vita 6. crescita personale. <p>Dimensioni emotive, cognitive e comportamentali:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Interferenze vita lavoro 2. Stati emotivi 3. Esaurimento emotivo 4. Coinvolgimento nel lavoro e nell'azienda 5. Concentrazione 6. Isolamento sociale 7. Auto-efficacia lavorativa 8. Crescita professionale 9. Salute fisica 10. Fiducia nell'organizzazione 11. Flessibilità 12. Produttività

FONTI DI VERIFICA (12)	Somministrazione di una survey longitudinale, in modalità online, prima e dopo l'erogazione di un Kit di Strumenti per l'empowerment personale.
-------------------------------	---

ATTIVITÀ PREVISTE (13)

1. Call to action per lo scouting di colleghi psicologi che abbiano già operato in contesti aziendali e organizzativi
2. Costruzione del questionario
3. Diffusione del progetto attraverso i partner sostenitori (newsletter) e canali social
4. Scouting di aziende sponsor che desiderano analisi personalizzate del livello di benessere dei propri dipendenti
5. Webinar di presentazione del progetto e facilitazione della scelta degli strumenti ai partecipanti
6. I partecipanti che aderiranno al progetto riceveranno il link per la compilazione del primo questionario e il form per la scelta di 5 strumenti del Kit.
7. Dopo la restituzione del questionario compilato riceveranno gli Strumenti del Kit scelti.
8. Incontro online di gruppo per prepararsi al futuro
9. A distanza di 45 giorni i partecipanti riceveranno un nuovo link e potranno scegliere altri due Strumenti del Kit
10. Dopo la restituzione del questionario riceveranno gli Strumenti scelti
11. Analisi statistica dei due questionari per la verifica dei cambiamenti degli indicatori.
12. Restituzione dei risultati aggregati per settore merceologico.
13. Estrapolazione dei dati per le aziende sponsor.

METODOLOGIA (14)

Per ciascuna delle life skill da sviluppare, verrà costruito uno Strumento del Kit costituito da:

1. Un breve video (max 7 minuti) sulla life skill specifica + quaderno di esercizi pratici e/o infografica per il training: in questa prima fase si lavora sulla *consapevolezza di sé e modalità tipiche di azione*
2. Un secondo breve video + quaderno di esercizi pratici e/o infografica: in questa fase si lavora sulle *strategie alternative, più funzionali e costruttive*
3. Incontro online di gruppo per *prepararsi al futuro*: difficoltà, ostacoli, revisione della strategia, apprendere dall'esperienza.

I video saranno registrati con strumentazione adeguata e montati da un tecnico specializzato.

Un rischio che potremmo incontrare nella realizzazione del progetto potrebbe riguardare l'assenza o la ridotta adesione di psicologi alla call to action, che potrebbe essere affrontato coinvolgendo strutture universitarie.

Un altro rischio possibile è correlato al numero di partecipanti che aderirà al progetto:

- se ci fosse una partecipazione massiccia potremmo prevedere più incontri online. Potremmo utilizzare una piattaforma capiente e dovremmo prevedere modalità organizzative più complesse.

Le modalità di ascolto dei beneficiari potrebbe fondarsi su sondaggi online e domande scritte.

Per supportare i docenti, coinvolgeremo tutto il team degli psicologi, ciascuno con un ruolo assegnato

- se ci fosse bassa partecipazione potremmo ampliare il territorio.

SOSTENIBILITÀ (15)	<p>L'acquisizione delle life skill ed il consolidamento nel tempo può essere mantenuto e/o ampliato con interventi ad hoc, successivi al progetto, che potrebbero rientrare in piani di welfare aziendale finanziabili anche attraverso fondi interprofessionali.</p> <p>La riedizione dell'esperienza di empowerment potrebbe offrire continuità lavorativa ai professionisti incaricati e incrementare l'occupabilità degli psicologi.</p> <p>In una visione a lungo termine, questa iniziativa potrebbe contribuire agli obiettivi 3, 8 e 17 dell'Agenda 2030.</p>
---------------------------	---

CRONOGRAMMA

MESE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Attività 1. CTA psicologi	X											
Attività 2. Costruzione questionario		X										
Attività 3. Diffusione del progetto			X									
Attività 4. Scouting aziende			X									
Attività 5. Webinar di presentazione			X									
Attività 6 Invio link questionario				X								
Attività 7 Invio Strumenti del Kit				X								
Attività 8. Incontro online					X							
Attività 9. Invio secondo link questionario						X						
Attività 10. Invio ultimi Strumenti del Kit						X						
Attività 11. Analisi statistica							X					
Attività 12. restituzione risultati								X				
Attività 13 Report personalizzati agli sponsor									X			

BUDGET

Voce di spesa (17)	Costo stimato (in euro)
<p><u>Risorse umane</u>¹⁰:</p> <p>Responsabile di processo: dott.ssa Rossana Cal con mansione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supervisione del progetto • Acquisizione lettere di interesse • Reclutamento degli psicologi • Organizzazione evento per la diffusione dell'iniziativa • Scouting di aziende sostenitrici che desiderano partecipare all'iniziativa • Organizzazione evento per la diffusione dei risultati <p>Responsabile tecnico ... con mansione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Costruzione landing page per acquisizione contatti dei partecipanti • Gestione delle piattaforme per la distribuzione del Kit degli strumenti e somministrazione dei questionari (T0 e T1) + modello privacy • Gestione tecnica degli eventi <p>Psicologi per la costruzione del Kit degli Strumenti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Per ciascuna life skill € 300 comprensivi dei 2 video + training + docenza evento online • Eventuali riedizioni evento online € 100 • Dott.ssa Rossana Cal sulla gestione dell'incertezza, consapevolezza di sé e resilienza • Dott.ssa Federica Azzi sulla riduzione dello stress + mindful eating • Dott.ssa Barbara Bellini sulla comunicazione efficace + gestione delle lamentele + respirazione diaframmatica • Dott.ssa Laura Bini sull'adozione di corretti stili di vita (disassuefazione dalla nicotina e riduzione consumo alcool) • Dott.ssa Alessandra Zappellini sull'assertività, sull'igiene 	<p>€ 2000</p> <p>€ 1000</p> <p>€ 3000</p> <p>€ 1000</p>

¹⁰ La suddivisione dei ruoli e degli Strumenti del Kit verrà ridistribuito in base alle candidature che emergeranno dalla call to action, a seconda delle competenze specifiche. Anche gli importi potrebbero essere redistribuiti in base all'effort individuale.

del sonno e la respirazione diaframmatica	
Costruzione survey	€ 500
Analisi Survey + report finale aggregato	€ 1500
Attrezzature	€ 1000
Registrazione video e montaggi	
Trasporti	
Materiali di consumo	
Spese generali (18)	
Altro (specificare)	
TOTALE (19)	€ 10.000

ALTRE FONTI DI SOSTEGNO AL PROGETTO (20)

Fonte	Importo/contributo
Report aziendale personalizzato per aziende con più di 25 dipendenti	€ 500
Report aziendale personalizzato per aziende con meno di 25 dipendenti	€ 300

Note:

1. La scheda può essere usata per la stesura della proposta. Se necessario si può modificare la grandezza delle caselle, fermo restando il limite massimo di 1.500 parole (tutto compreso). I testi delle note, i titoli delle sezioni (es. SOGGETTO PROMOTORE) e i testi delle tabelle (es. CRONOGRAMMA, BUDGET) non saranno conteggiati.
2. Possono presentare una richiesta di contributo al presente bando: Gli iscritti all'OPL che vivono e lavorano (residenti/domiciliati) nel territorio regionale lombardo nell'anno in cui inizia il percorso di partecipazione e che non risultino sospesi dall'esercizio della professione. Gli iscritti all'OPL in regola con il pagamento delle quote di iscrizione annuali.
3. Singole persone o organizzazioni coinvolti nella costruzione e realizzazione del progetto. Evidenziare per ognuno il ruolo previsto nel progetto (consulenti, esperti, gestione diretta di attività di progetto con budget da gestire).
4. Le attività dovranno essere completate entro il 28 febbraio 2023
5. Numero e descrizione dei beneficiari coinvolti direttamente dalle attività di progetto. Si sottolinea l'importanza di evidenziare - nella sezione metodologia - le modalità di ascolto e partecipazione dei beneficiari diretti.
6. Numero e descrizione dei beneficiari che non sono coinvolti direttamente nelle attività ma traggono dei benefici dal progetto in quanto presenti sul territorio
7. Evidenziare le problematiche e bisogni specifici che richiedono e giustificano le attività del progetto. Fornire informazioni socio-culturali ed economiche relative al contesto specifico di intervento e di rilevanza per gli obiettivi del progetto. Si raccomanda di esplicitare le fonti: istituzioni nazionali, locali, enti che agiscono sul territorio, testimoni significativi). Si possono inserire link per approfondimenti.
8. Il contributo del progetto a un obiettivo generale di natura sistemica, politica, sociale nell'area tematica scelta.
9. Il beneficio ricevuto dai destinatari diretti del progetto in termini di cambiamento
10. Prodotti, servizi, conoscenze, competenze, o altro beneficio tangibile che il progetto genera per il gruppo target.
11. Gli indicatori chiave che permettono di misurare il raggiungimento dell'obiettivo specifico e dei risultati
12. La documentazione utile a dimostrare il raggiungimento dell'obiettivo specifico e dei risultati.
13. Elencare e numerare le attività. Per es. Attività 1 ..., Attività 2...
14. Descrivere: le modalità di preparazione e realizzazione delle attività; le modalità di ascolto e partecipazione dei beneficiari alle azioni del progetto; i rischi connessi con la realizzazione delle attività; le contromisure ipotizzate per fare fronte ai rischi.
15. Durabilità dei benefici sul gruppo target/contesto anche dopo la fine delle attività.
16. Aggiungere righe se necessario

17. Le voci sono da quantificare al lordo di tutti gli oneri fiscali e contributivi, IVA compresa.
18. Spese amministrative e correnti. Al massimo il 10% del costo totale del progetto.
19. Il totale non può superare i 10.000 euro, pena l'esclusione del progetto.
20. Indicare e/o quantificare eventuali altri contributi, sia monetari che in natura.