

SCHEDA PER ELABORARE IL PROGETTO (1)

1. TITOLO	Il sistema famiglia-azienda come luogo di promozione della cultura psicologica.
AZIONE (selezionare una opzione)	<input checked="" type="checkbox"/> Promozione della cultura psicologica; <ul style="list-style-type: none">● Tutela della professione;● Welfare di prossimità;● Parità di genere e contrasto alle discriminazioni
2. SOGGETTO PROMOTORE	Dott.ssa Diana Margherita Prada, Centro di Terapia della Famiglia di Bergamo
3. EVENTUALI SOTTOSCRITTORI/PORTATORI DI INTERESSE	Dott.ssa Erika Roncoroni (consulente) Dott.ssa Vera Zanchi (consulente) Dott.ssa Arianna Girard (consulente) Prof. Attà Negri (esperto) Prof. Pietro Barbetta(esperto) Edilcassa Artigiana di Bergamo (collaborerà per il contatto con le aziende) Eba Bergamo (collaborerà per il contatto con le aziende)
4. DATA INIZIO ATTIVITÀ	Febbraio 2022
DATA TERMINE ATTIVITÀ	Febbraio 2023
LOCALIZZAZIONE DEL PROGETTO	Lombardia, nello specifico Province di Bergamo, Brescia e Cremona
5. BENEFICIARI DIRETTI	Stakeholder diretti: Popolazione delle aziende a conduzione familiare (o famiglie-azienda) con sede legale nei territori delle province di Bergamo, Brescia e Cremona. (Selezione tra le 15 e le 30 aziende a conduzione familiare, sulla base del numero medio di dipendenti)

<p>6. BENEFICIARI INDIRETTI</p>	<p>Stakeholder indiretti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Psicologi iscritti a OPL, in quanto, aumentando la consapevolezza delle aree di intervento e promuovendo la cultura psicologica, ci si pone l'obiettivo di aumentare l'occupabilità degli stessi. - Popolazione delle famiglie-aziende che, entrando in contatto con il mondo della psicologia, avrà maggior chiarezza delle risorse che questo potrà fornirgli in un'ottica di prevenzione.
<p>7. ANALISI DEL CONTESTO</p>	<p>La Lombardia è la prima regione d'Italia per numero di aziende e per la più alta concentrazione delle imprese di sviluppo tra Bergamo e Brescia (1).</p> <p>Dagli studi sull'influenza dei fattori psicologici sulle performance aziendali emerge che il benessere psicologico correla positivamente con una elevata prestazione lavorativa dei dipendenti nelle aziende (2).</p> <p>Tra le circa 800.000 aziende in Lombardia, una quota importante è rappresentata da quelle a conduzione familiare (3). Le dinamiche relazionali e i ruoli che caratterizzano queste particolari tipologie di aziende si esplicano sia a livello lavorativo che affettivo (4).</p> <p>Si ritiene questi possano essere dei contesti in cui promuovere la cultura psicologica, con benefici diretti e indiretti, tra cui la promozione della comunicazione e della collaborazione all'interno dell'azienda.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. http://dati.istat.it 2. Usman, A. (2017). <i>The effect of psychological wellbeing on employee job performance: Comparison between the employees of projectized and non-projectized organizations</i>. <i>Journal of Entrepreneurship & Organization Management</i>, 6(01), 8-12. 3. https://www.istat.it/it/imprese 4. https://www.assolombarda.it

<p>8. OBIETTIVO GENERALE</p>	<p>L'obiettivo generale è creare occupabilità della figura dello psicologo all'interno dell'azienda pensata come luogo di promozione della cultura psicologica.</p> <p>Riteniamo a tale scopo che sia propedeutico lo sviluppo di una visione innovativa della realtà aziendale, nello specifico a conduzione familiare, come possibile realtà complessa e multidimensionale.</p> <p>L'azienda, vista come un contesto di promozione di una cultura psicologica, spesso trascurata nelle mura lavorative, rappresenta lo spazio per la creazione di una mente condivisa, complessa e sistemica, che generi maggiore consapevolezza circa gli aspetti psicologici che caratterizzano l'ambito lavorativo e le dinamiche relazionali all'interno delle aziende.</p> <p>Si ritiene che l'azienda sia un contesto ancora poco studiato che dia ampie possibilità alla nostra professione di aprire nuovi orizzonti professionali e, al contempo, di sostenere queste realtà fortemente colpite dalla pandemia e con sicuramente meno risorse rispetto le grandi aziende. L'ambito psicologico può fornire uno sguardo complesso e competente per permettere alle diverse realtà aziendali di entrare in contatto con le proprie potenzialità.</p>
<p>9. OBIETTIVO SPECIFICO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nelle famiglie-aziende, l'obiettivo è accrescere la consapevolezza sull'identità familiare dell'azienda, sulle risorse e i limiti di tale tipologia Fare una rilevazione dello stato dell'arte della presenza della cultura psicologica nelle aziende selezionate attraverso il questionario creato ad hoc. - Fare una rilevazione di quali siano le aree in cui lo psicologo è già presente in azienda (es. formazione obbligatoria; formazione specifica su problematiche; valutazione stress lavoro correlato; HR; management; marketing ecc.). - Innescare e promuovere la consapevolezza circa l'importanza del benessere psicologico in contesti lavorativi, riferito sia ai soggetti che partecipano alla vita dell'azienda, sia al processo organizzativo stesso. - Promuovere una visione dell'azienda come organismo vivente, un sistema non solo complicato ma anche complesso in cui coesistono e si influenzano reciprocamente più dimensioni relazionali; per gestire il complicato si

	<p>aumenta la burocrazia e la struttura organizzativa, aumentando così i fattori di rischio per la vita dell'azienda, invece di cogliere la complessità permettendo un lavoro sulle dimensioni relazionali.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Generare e diffondere una cultura dell'azienda come luogo di salutogenesi, ovvero come luogo in cui è possibile promuovere il benessere psicologico. - Promuovere la consapevolezza dell'influenza delle dinamiche relazionali sul processo lavorativo e sui suoi esiti, ovvero sulle vendite e sul benessere aziendale; all'interno di aziende familiari di ciò permette di dirigere le risorse in modo efficace e di salvaguardare il benessere del "sistema-famiglia" e il benessere del "sistema-azienda", i quali si interconnettono e si influenzano reciprocamente.
<p>10. RISULTATI ATTESI</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Emergano le aree in cui la "cultura psicologica" possa contribuire alla salute delle aziende a conduzione familiare; - Aumento della consapevolezza dell'influenza dei fattori psicologici legati al benessere individuale e aziendale sul processo e sugli obiettivi lavorativi; - Maggiore attenzione a tali fattori e, di conseguenza, una maggiore richiesta di supporto psicologico nelle aziende a tutela del benessere dell'organizzazione e dei tutti i lavoratori.
<p>INDICATORI (11)</p>	<p>Quantitativi: Risultati ottenuti dall'analisi di varianza ANOVA dei dati di questionari di rilevazione ad hoc somministrati prima e dopo d'intervento.</p> <p>Qualitativi: feedback delle aziende coinvolte, raccolti durante le interviste semistrutturate e i tavoli di lavoro con i dirigenti.</p>

FONTI DI VERIFICA (12)	<p>Utilizzando un'epistemologia della complessità valutare non è un atto esterno neutrale oggettivo, ma è un'azione che chiede coinvolgimento, partecipazione, inclusione e, in tal senso, la valutazione efficace genera apprendimento e produce empowerment. Pertanto si utilizzeranno metodi di verifica sia quantitativi che qualitativi.</p> <p>Per quanto riguarda la metodologia quantitativa si procederà al confronto tra i questionari somministrati ad inizio progetto e questionari somministrati al termine.</p> <p>Alla fine dell'intervento verrà stilato un paper per la diffusione delle aree della cultura psicologica emerse e una relazione finale per la restituzione del processo svolto e dei risultati conseguiti.</p>
ATTIVITÀ PREVISTE (13)	<ol style="list-style-type: none"> 1. selezione delle aziende committenti del nostro intervento attraverso una campagna di informazione; 2. preparazione e somministrazione del questionario per la survey e la rilevazione degli elementi rispetto alla cultura psicologica presenti nelle organizzazioni, da diffondere a tutte le componenti dell'azienda; 3. analisi dei dati raccolti e individuazione delle aree "emerse e sommerse"; 4. tavoli di lavoro -focus group in piccoli sottogruppi da circa 10 persone con i dirigenti delle aziende selezionate per co-costruire una mappatura dei bisogni sommersi in relazione alle aree emerse nella rilevazione quantitativa; 5. feedback meeting proposto ai dipendenti delle aree "emerse e sommerse" con i dirigenti con gruppo campione di dipendenti attraverso una call for interest; 6. re-somministrazione di questionario per rilevare le possibili modifiche nella percezione delle potenzialità che può offrire la presenza di una cultura psicologica nell'organizzazione; 7. Analisi complessiva dei dati raccolti e produzione di un paper nell'ottica di una possibile replicabilità del progetto; 8. report finale in cui emergano criticità e risorse previste e non previste.

<p>METODOLOGIA (14)</p>	<p>A partire dal modello teorico di riferimento, ovvero l'epistemologia sistemica e della complessità, si utilizzerà la metodologia della Metodologia della Ricerca-Intervento o ricerca partecipata. Infatti dalla "base", con somministrazione dei questionari per la rilevazione dello stato dell'arte, si procederà poi alla ridefinizione delle aree salienti da tematizzare durante i focus group e i feedback meeting. Durante questi spazi di condivisione si effettueranno confronti di gruppo per le diverse declinazioni delle aree emerse e sommerse della cultura psicologica in ambito delle organizzazioni a conduzione familiare. Un follow up e la produzione del report finale chiarificherà le criticità emerse in ottica di possibile replicabilità del progetto e di costruzione di progettazione ad hoc in base ai bisogni emersi.</p> <p>Gli interventi saranno rivolti all'Empowerment individuale e di comunità, e alla costruzione formale ed informale di reti di relazione da partecipazione dei beneficiari alle azioni del progetto. Come rischi possibili si vede la poca partecipazione alla proposta in virtù delle tempistiche sempre ridotte delle aziende. Per questo motivo si cercherà di avere un campione più alto del necessario o si lavorerà nelle prime fasi sulla motivazione.</p> <p>Altro rischio rispetto alla proposta dei focus group potrebbe essere l'andamento della pandemia, in tal senso si predisporranno degli incontri in video con strumenti di partecipazione ed interazione come ad esempio https://www.mentimeter.com.</p>
<p>SOSTENIBILITÀ (15)</p>	<p>Il progetto si struttura in modo da essere replicabile in modo modulare.</p> <p>La sostenibilità è una caratteristica del progetto in quanto, considerando gli stakeholder parte evolutiva del progetto e delle fasi di verifica, si va a lavorare sulla cultura dell'organizzazione complessa con cui si lavora. Il sistema anche dopo che l'intervento sarà terminato avrà subito degli inneschi che continueranno ad autoalimentarsi.</p> <p>Un ulteriore impatto potenziale potrebbe avere ricadute all'introduzione della figura dello psicologo all'interno della progettazione del welfare aziendale e sulla costituzione formale ed informale di reti di relazione o tavoli sul benessere da parte dei beneficiari alle azioni del progetto.</p> <p>Nel report finale si presterà attenzione alla privacy degli attori coinvolti.</p> <p>I questionari saranno pertanto proposti anonimamente.</p>

report finale ... (16)																				
---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

BUDGET

Voce di spesa (17)	Costo stimato (in euro)
Risorse umane	6.400
Attrezzature	2000
Trasporti	500
Materiali di consumo	500
Spese generali (18)	600
Altro (specificare)	
TOTALE (19)	10000

ALTRE FONTI DI SOSTEGNO AL PROGETTO (20)

Fonte	Importo/contributo
Centro di terapia della famiglia di Bergamo	Offre gli spazi dove svolgerà la ricerca. Ci sarà un team di tirocinanti che affiancheranno i professionisti. team tirocinanti: dott.ssa Laura Varutti dott.ssa Sofia Rota dott.ssa Svetlana Loginova
...	

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.