



# FUTURI POSSIBILI

*Reinterpretare i propri comportamenti e le proprie aspettative, a partire dalla necessità di una piena responsabilizzazione delle persone nell'organizzazione.*

# PREMESSA

*L'impatto sociale della crisi pandemica di Covid-19 sulle organizzazioni dei servizi socio-sanitari è paragonabile a quello di un disastro che si sta abbattendo su organizzazioni già da alcuni anni sotto pressione. L'impatto dell'attuale grave crisi economica, sociale e sanitaria non si limita però alla constatazione degli effetti di un disastro. La crisi pandemica richiede un profondo ripensamento delle organizzazioni in generale, e di quelle socio-sanitarie in particolare.*

*Si tratta di una trasformazione, di un passaggio di stato, probabilmente già da tempo in atto, che in questo momento storico spinge (o dovrebbe spingere) le persone, le istituzioni e le organizzazioni a reinterpretare i propri comportamenti e le proprie aspettative, anche e soprattutto a partire dalla necessità di una piena responsabilizzazione delle persone nell'organizzazione di cui sono parte attiva e vitale.*

*“ Per avviare questo processo di cambiamento, è indispensabile un'analisi di clima organizzativo ”.*



# ANALISI DI CLIMA

*L'analisi di clima permette di comprendere in profondità la qualità delle relazioni e della gestione organizzativa della **SERVIZI SOCIOSANITARI VAL SERIANA S.r.l.** al fine di individuare delle strategie di rinnovamento e di miglioramento organizzativo.*

*Per l'analisi di clima si utilizzerà il questionario **M. DOQ10 - Majer D'Amato Organizational Questionnaire 10** nel quale confluiscono in **10 fattori di primo ordine**.*



# 1.COMUNICAZIONE: *disponibilità e chiarezza nella diffusione delle informazioni*



*Il flusso delle comunicazioni specifica la facilità con la quale le informazioni sono disponibili e circolano all'interno della struttura organizzativa, in senso verticale (discendente e ascendente) e in senso orizzontale. Il fattore indaga se la comunicazione si realizza fluidamente a tutti i livelli e se tutti possono disporre del know-how necessario per eseguire al meglio i propri compiti.*

*“ Il fattore Comunicazione valuta le percezioni relative alla diffusione dell'informazione “.*

*Sensazione di essere autonomo e di poter svolgere il proprio lavoro in maniera indipendente, di non dover sottostare a controlli riguardo alle decisioni, di fare un lavoro utile, di conoscere il proprio campo di intervento e di poter organizzare il lavoro decidendo tempi e modalità operative.*

## 2.AUTONOMIA

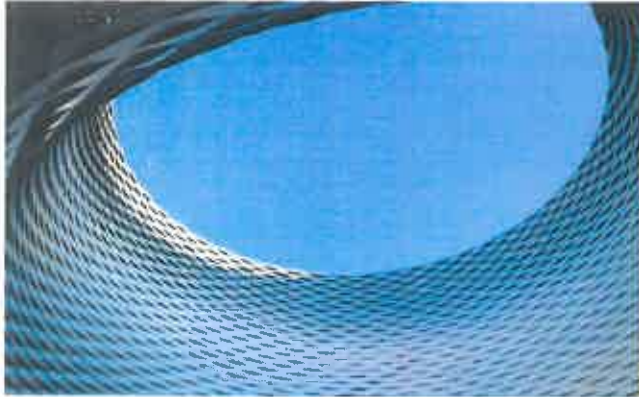


## 3.TEAM: *coesione di gruppo*



*Indaga l'insieme dei comportamenti espressi concretamente sul lavoro che indicano una disponibilità da parte dei membri del gruppo in cui si opera a collaborare e a fornire informazioni supporto e know-how.*

## 4. COERENZA: *immagine dell'organizzazione e declinazione operativa degli orientamenti strategici*



*Congruenza delle politiche aziendali e definizione delle mete organizzative. Valuta le percezioni relative alla coerenza e all'efficacia del funzionamento dell'azienda con riferimento alla coerenza del rapporto tra definizione degli obiettivi, presa di decisione e loro declinazione operativa. Il fattore indica quanto i valori dichiarati risultano essere percepiti come praticati nelle attività quotidiane.*

## 5. JOB DESCRIPTION: *chiarezza dei ruoli e dei compiti*

*Valuta le percezioni relative alla misura in cui ciascun dipendente conosce la portata del suo ruolo e le attese dell'organizzazione nei suoi confronti. Alti punteggi indicano che i dipendenti sono chiaramente consapevoli del loro ambito di discrezionalità (cosa possono/non possono fare, quali decisioni competano loro/ad altri), di quali siano i loro referenti gerarchici e/o funzionali, delle responsabilità dirette che fanno loro capo, degli obiettivi che devono perseguire, dei tempi e delle procedure operative che devono rispettare.*



## 6. JOB INVOLVEMENT: *coinvolgimento nel lavoro e nell'organizzazione*

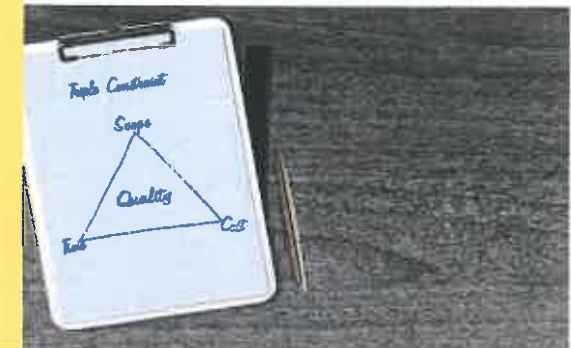


*Analizza l'insieme delle percezioni e dei vissuti, esperiti concretamente sul lavoro, relativi all'investimento energetico ed emozionale del singolo nel lavoro e nei confronti dell'azienda di appartenenza.*

*Alti punteggi denotano un sentimento di adeguatezza ai fini aziendali e di integrazione nella realtà organizzativa; e la sensazione di ricoprire un ruolo importante e avere un lavoro motivante e interessante.*

## 7. REWARD: *Equità, sensibilità sociale e sentimento di imparzialità.*

*Percezioni che i membri dell'organizzazione hanno in merito alle politiche retributive e di carriera e al sistema di ricompensa, inteso come modalità con la quale vengono elargiti i riconoscimenti e i premi. Valutare i vissuti relativi all'esistenza di una equanimità e di un sentimento di giustizia riguardante i sistemi di valutazione che saranno ritenuti validi e accettabili se basati su criteri oggettivi, senza favoritismi.*



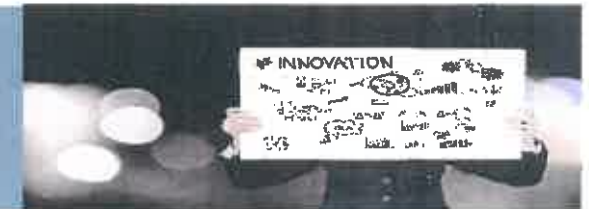
## 8. LEADERSHIP: *Relazione e comunicazioni con i superiori.*



*Percezioni relative allo stile di comando dei superiori. Alti punteggi indicano che i responsabili mostrano una leadership di tipo "democratico", che si concretizza in un ricco scambio di informazioni e comunicazioni, e che espletano la loro funzione in modo poco direttivo.*

## 9. INNOVAZIONE: *vitalità organizzativa e propensione/incentivazione all'innovazione.*

*Alti punteggi indicano che i membri dell'organizzazione sono fieri di appartenere a una azienda da loro considerata all'avanguardia.*



## 10. DINAMISMO: *apertura al progresso sociale e personale e ai bisogni sociali e personali.*



*Percezioni delle persone circa l'atteggiamento e le azioni che l'azienda mette in atto per favorire il progresso personale e lo sviluppo organizzativo. Le realtà che ottengono punteggi elevati risultano essere percepite dai dipendenti come socialmente avanzate, aperte allo sviluppo dei singoli e/o del sociale.*

**a**

*Presentazione allo Staff di Direzione del questionario "M\_DOQ10 – Majer D'Amato Organizational Questionnaire 10".*

**b**

*Somministrazione del questionario che si compone di 70 item, valutati per mezzo di una scala Likert a 5 modalità di risposta da 1 (Falso) a 5 (Vero), che confluiscono in 10 fattori di primo ordine.*

**c**

*Raccolta e analisi dei risultati del questionario.*

**d**

*Elaborazione statistica del questionario.*

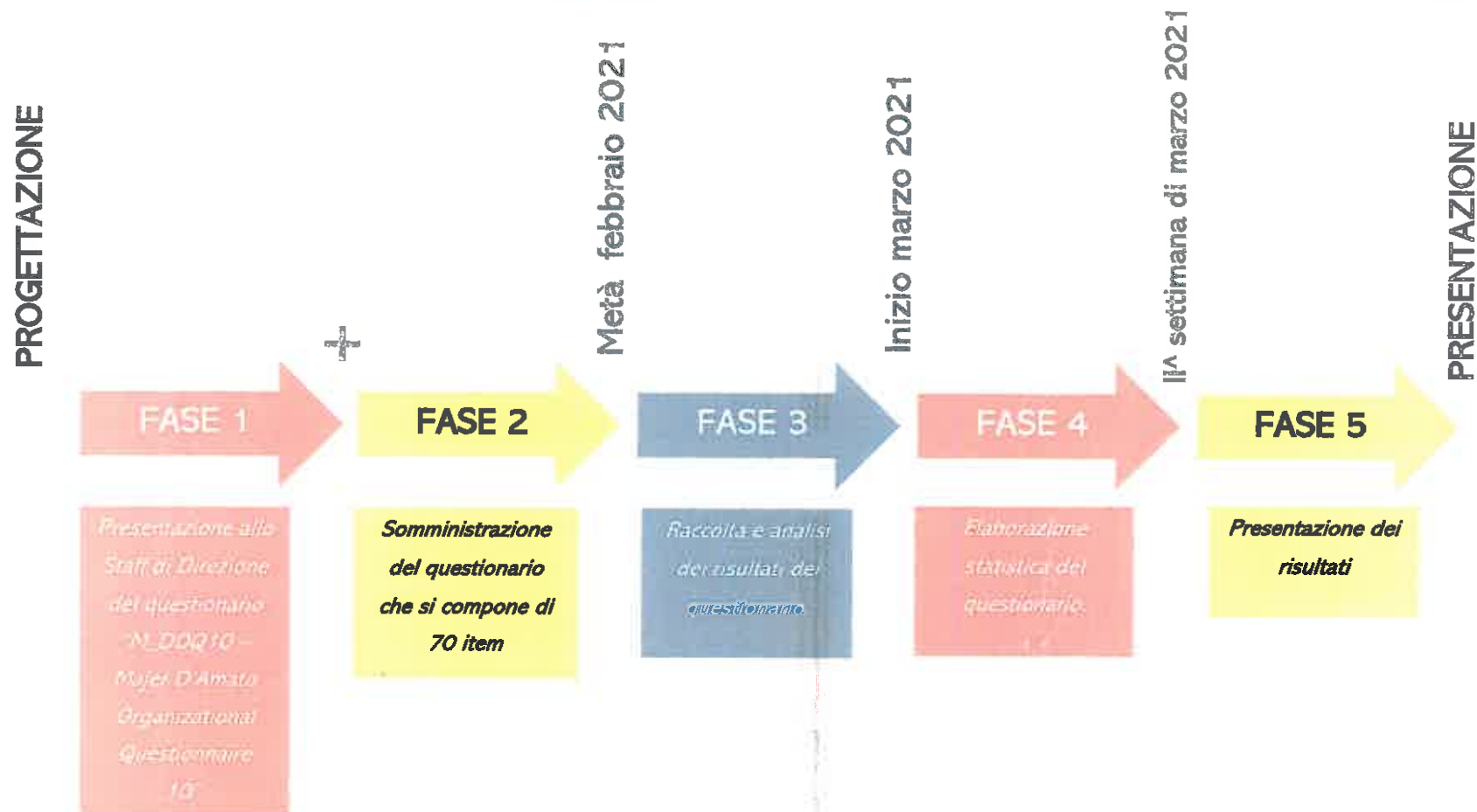
**e**

*Presentazione dei risultati*

# STRUTTURA



# PERCORSO





# NUOVA CPA

*Nel mondo del lavoro con professionalità, competenza, affidabilità*

*Nuova CPA S.r.l.*

Via Callagagno, 6 – 24015 San Giovanni Bianco

Tel. + 39 0345 – 1821658

Cell. + 39 348 – 2837803

Fax + 39 0345 – 41086

Partita IVA 03152380162

[Info@nuovacpa.it](mailto:Info@nuovacpa.it)

[postacert@pec.nuovacpa.it](mailto:postacert@pec.nuovacpa.it)

*Ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e del D. Lgs. 101/2018 contenente le disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale al GDPR, si precisa che le informazioni contenute in questo messaggio sono riservate e ad uso esclusivo del destinatario. Qualora il presente messaggio, Le fosse pervenuto per errore, La preghiamo di eliminarlo, dandocene gentilmente comunicazione.*

ANNO 2021|2022

PRESENZA NEL PERCORSO



# NUOVA CPA

*Nel mondo del lavoro con professionalità, competenza, affidabilità*



## FUTURI POSSIBILI

*Reinterpretare i propri comportamenti e le proprie aspettative, a partire dalla necessità di una piena responsabilizzazione delle persone nell'organizzazione.*

[WWW.NUOVACPA.IT](http://WWW.NUOVACPA.IT)



Dasa-Räger  
UNF EN ISO 9001:2015  
NQ-0920-13

# PREMESSA

*L'impatto sociale della crisi pandemica di Covid-19 sulle organizzazioni dei servizi sociosanitari è paragonabile a quello di un disastro che si sta abbattendo su organizzazioni già da alcuni anni sotto pressione. L'impatto dell'attuale grave crisi economica, sociale e sanitaria non si limita però alla constatazione degli effetti di un disastro. La crisi pandemica richiede un profondo ripensamento delle organizzazioni in generale, e di quelle sociosanitarie in particolare.*

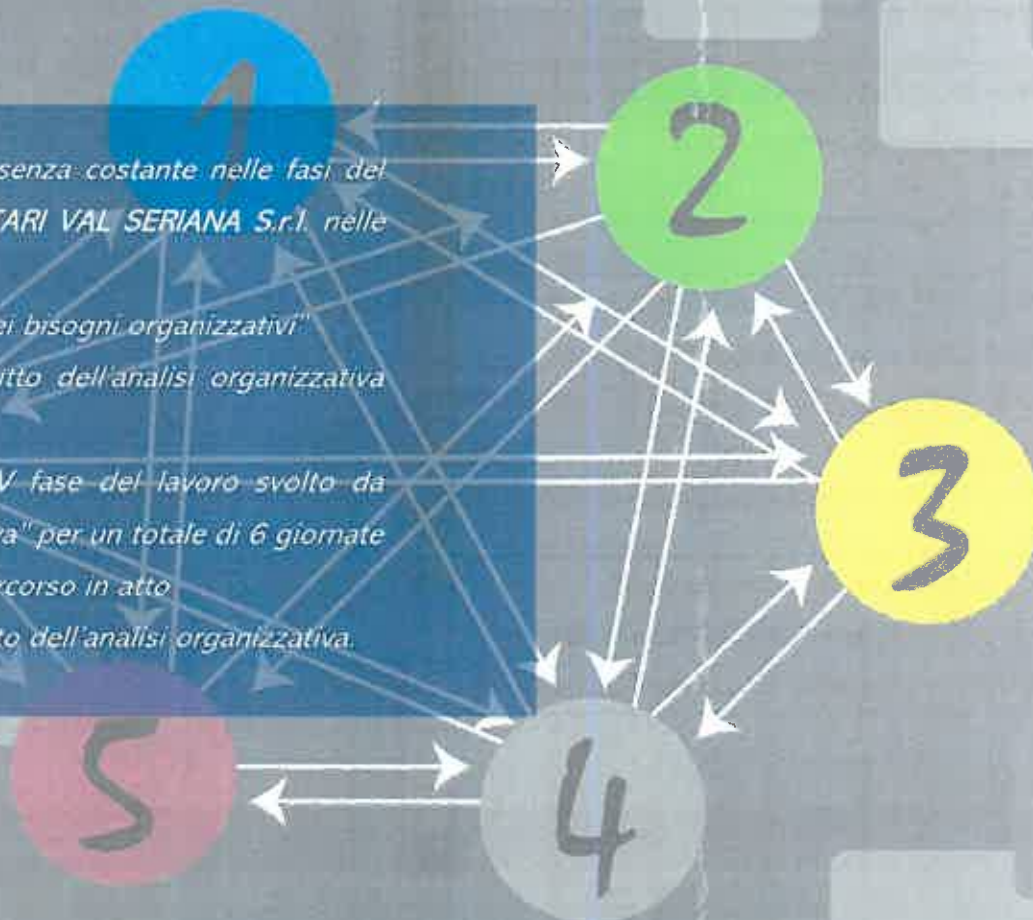
*Si tratta di una trasformazione, di un passaggio di stato, probabilmente già da tempo in atto, che in questo momento storico spinge (o dovrebbe spingere) le persone, le istituzioni e le organizzazioni a reinterpretare i propri comportamenti e le proprie aspettative, anche e soprattutto a partire dalla necessità di una piena responsabilizzazione delle persone nell'organizzazione di cui sono parte attiva e vitale.*



# PRESENZA COSTANTE NELLE FASI

La Nuova CPA S.r.l. s'impegna nella presenza costante nelle fasi del progetto presso la **SERVIZI SOCIOSANITARI VAL SERIANA S.r.l.** nelle seguenti fasi:

1. Presenza nella fase di "Raccolta dei bisogni organizzativi"
2. Presentazione del documento frutto dell'analisi organizzativa presso la struttura
3. Presenza ogni 15 giorni nella IV fase del lavoro svolto da Gariboldi "Esecuzione organizzativa" per un totale di 6 giornate ad ogni ciclo per la verifica del percorso in atto
4. Presentazione del documento frutto dell'analisi organizzativa.



**a**

*Presenza nella fase di "Raccolta dei bisogni organizzativi".*

**b**

*Presentazione del documento frutto dell'analisi organizzativa presso la struttura.*

**c**

*Ogni 15 giorni nella IV fase del lavoro svolto da Gariboldi "Esecuzione organizzativa" per un totale di 6 giornate ad ogni ciclo per la verifica del percorso in atto.*

**d**

*Incontro (ad un mese della chiusura del progetto) per verificare il miglioramento dei parametri di servizio delle dinamiche relazionali.*

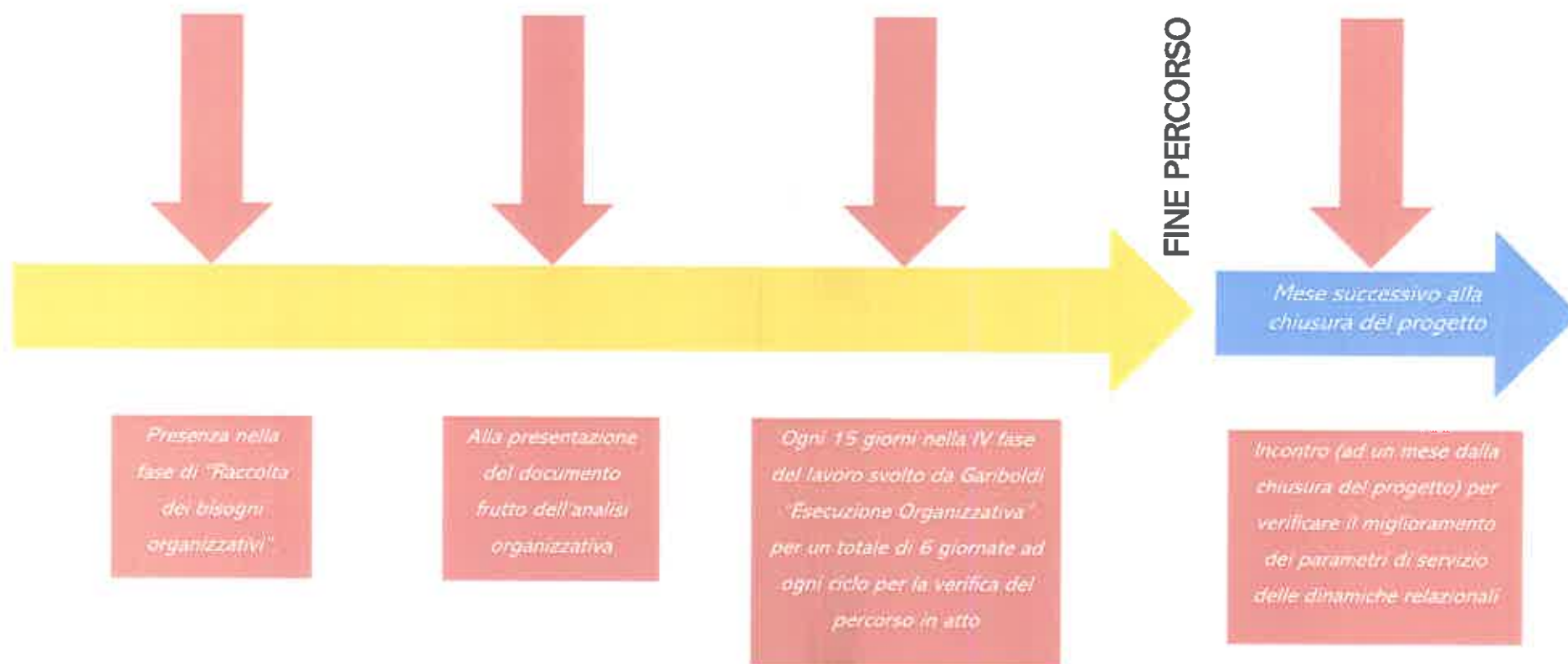


# STRUTTURA

# PRESENZA NEL PERCORSO

INIZIO DEL PROGETTO

FINE PERCORSO





# NUOVA CPA

*Nel mondo del lavoro con professionalità, competenza, affidabilità*

*Nuova CPA S.r.l.*

Via Callagagno, 6 – 24015 San Giovanni Bianco

Tel. + 39 0345 – 1821658

Cell. + 39 348 – 2837803

Fax + 39 0345 – 41086

Partita IVA 03152380162

[Info@nuovacpa.it](mailto:Info@nuovacpa.it)

[postacert@pec.nuovacpa.it](mailto:postacert@pec.nuovacpa.it)

*Ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e del D. Lgs. 101/2018 contenente le disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale al GDPR, si precisa che le informazioni contenute in questo messaggio sono riservate e ad uso esclusivo del destinatario. Qualora il presente messaggio Le fosse pervenuto per errore, La preghiamo di eliminarlo, dandocene gentilmente comunicazione.*





# FUTURI POSSIBILI

*Reinterpretare i propri comportamenti e le proprie aspettative, a partire dalla necessità di una piena responsabilizzazione delle persone nell'organizzazione.*

# PREMESSA

*L'impatto sociale della crisi pandemica di Covid-19 sulle organizzazioni dei servizi sociosanitari è paragonabile a quello di un disastro che si sta abbattendo su organizzazioni già da alcuni anni sotto pressione. L'impatto dell'attuale grave crisi economica, sociale e sanitaria non si limita però alla constatazione degli effetti di un disastro. La crisi pandemica richiede un profondo ripensamento delle organizzazioni in generale, e di quelle sociosanitarie in particolare.*

*Si tratta di una trasformazione, di un passaggio di stato, probabilmente già da tempo in atto, che in questo momento storico spinge (o dovrebbe spingere) le persone, le istituzioni e le organizzazioni a reinterpretare i propri comportamenti e le proprie aspettative, anche e soprattutto a partire dalla necessità di una piena responsabilizzazione delle persone nell'organizzazione di cui sono parte attiva e vitale.*

***“ Per avviare questo processo di cambiamento è indispensabile un'analisi di scenario “.***



# ANALISI DI SCENARIO

*Lo scenario planning in ambito sociosanitario permette di elaborare un processo attraverso il quale lo staff di direzione arriva a delineare e condividere quelle che saranno le caratteristiche del contesto ambientale.*

*Le quattro fasi dell'approfondimento avranno luogo con lo staff di direzione al termine di ogni ciclo della fase "Operativa".*

1,049 Visits

25,423 Pageviews

3.32 Pages/Visit

Traffic Sources Overview



Direct Traffic

Search Engine

Referring Sites

Visitors Overview

Visitors  
2,958

Apr 26



# LE QUATTRO FASI PER ELABORARE LO SCENARIO PLANNING

1

Descrizione dell'attuale contesto socio-ambientale nel quale si opera ed eventuale sua evoluzione se i fenomeni, a oggi manifestatisi, attraverso la definizione delle variabili macro e degli stakeholder che in passato hanno mostrato una elevata correlazione con la domanda di servizi sociosanitari.

2

Individuazione dei Megatrend, che si pensa caratterizzeranno l'evoluzione dell'ambiente esterno e che potrebbero rappresentare fattori di discontinuità rispetto al passato, al punto da inficiare l'ipotesi costruita sul passato; con una valutazione dell'impatto dei Megatrend sull'efficacia dei servizi sociosanitari che si sono attivati e valutazione del permanere di correlazioni storiche tra variabili macro e micro o individuazione di punti di discontinuità (breakthrough).

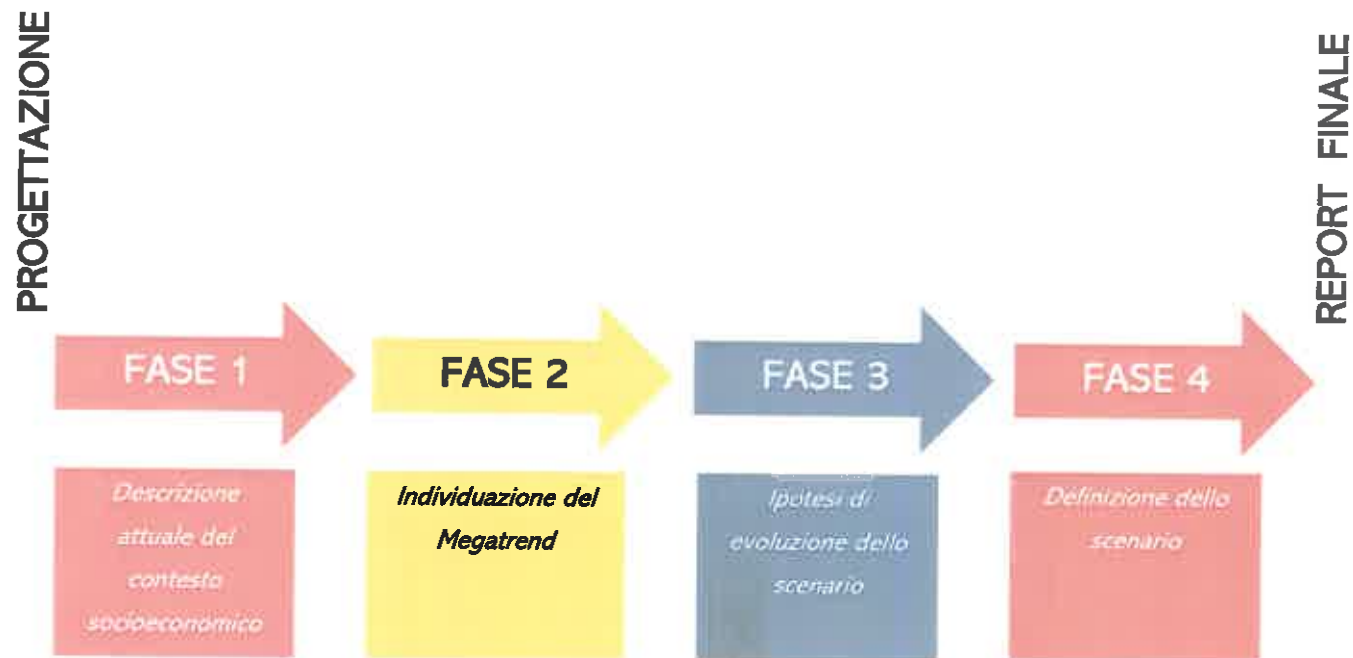
3

Ipotesi di evoluzione dello scenario sia a livello di macroambiente che micro, attraverso eventuali approfondimenti applicando l'analisi SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities e Threats), che è una metodologia utilizzata per effettuare scelte strategiche a partire dalla mappa dei fattori interni ed esterni, positivi o negativi, di un'organizzazione.

4

Definizione finale dello scenario nel quale, con maggior probabilità, si presagisce e si condivide in cui l'organizzazione si troverà a operare, dopo aver raccolto e riflettuto sulle informazioni come da precedenti step.

# PERCORSO



*Le tempistiche del percorso saranno stabilite direttamente con la Direzione della SERVIZI SOCIOSANITARI VAL SERIANA S.r.l.*



# NUOVA CPA

*Nel mondo del lavoro con professionalità, competenza, affidabilità*

*Nuova CPA S.r.l.*

Via Callagagno, 6 – 24015 San Giovanni Bianco

Tel. + 39 0345 – 1821658

Cell. + 39 348 – 2837803

Fax + 39 0345 – 41086

Partita IVA 03152380162

[Info@nuovacpa.it](mailto:Info@nuovacpa.it)

[postacert@pec.nuovacpa.it](mailto:postacert@pec.nuovacpa.it)

*Ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e del D. Lgs. 101/2018 contenente le disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale al GDPR, si precisa che le informazioni contenute in questo messaggio sono riservate e ad uso esclusivo del destinatario. Qualora il presente messaggio, Le fosse pervenuto per errore, La preghiamo di eliminarlo, dandocene gentilmente comunicazione.*

ANNO 2022/2023

VALUTAZIONE RISCHIO

STRESS LAVORO CORRELATO



# FUTURI POSSIBILI

*Reinterpretare i propri comportamenti e le proprie aspettative, a partire dalla necessità di una piena responsabilizzazione delle persone nell'organizzazione.*

# PREMESSA

*Per ciò che riguarda la redazione della Valutazione stress da lavoro correlato vengono seguite le linee di indirizzo proposte dall'INAIL nelle quali si sottolineano alcuni aspetti metodologici sicuramente importanti quali:*

*a) brevità e semplicità;*

*b) applicazione di tale metodologia a gruppi di lavoratori esposti in maniera omogenea allo stress da lavoro correlato;*

*c) individuazione di una metodologia di maggiore complessità rispetto alla prima, ma eventuale, da utilizzare nel caso in cui la conseguente azione correttiva non abbia abbattuto il rischio;*

*Considerata la delicatezza dell'ambito lavorativo, in questo periodo particolare, l'approccio metodologico sarà particolarmente attento ad individuare gli aspetti particolari dei lavoratori, sempre rispettando la metodologia presa in considerazione ( Gruppo Omogeneo di Esposizione al rischio ), supportando le diverse fasi dello sviluppo della Valutazione preliminare e della Valutazione Approfondita con momenti formativi e di approfondimento.*

*Viene inoltre altresì precisato che la valutazione va fatta prendendo in esame i risultati di precedenti analisi svolte all'interno dell'organizzazione della **SERVIZI SOCIOSANITARI VAL SERIANA S.r.l.** rispettando le prospettive e le considerazioni fatte a suo tempo al termine del lavoro svolto.*





# VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

*L'obiettivo principale della valutazione del rischio stress lavoro-correlato concerne l'identificazione di eventuali criticità relative a quei fattori di contenuto del lavoro (carico di lavoro, orario, pianificazione dei compiti, ecc.) e Contesto del lavoro (ruolo, autonomia decisionale, rapporti interpersonali, ecc.) presenti nell'azienda.*

*Successivamente, partendo dall'analisi dettagliata delle criticità emerse, si prosegue implementando un'adeguata gestione del rischio, che consente di migliorare le condizioni di lavoro e dei livelli di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, impattando positivamente sulla competitività delle aziende e sulla qualità dei servizi erogati.*

# 1. INCONTRO CON LO STAFF DI DIREZIONE



*Questo breve ma importante incontro, nel quale verrà presentato allo staff di direzione la metodologia e le diverse fasi di lavoro per la redazione della Valutazione stress da lavoro correlato, ha l'obiettivo di condividere le strategie operative, i momenti formativi e le metodologie che verranno implementate nella Valutazione stress da lavoro correlato.*

## 2. VALUTAZIONE PRELIMINARE

*È la fase di rilevazione, di indicatori di rischio dello stress da lavoro correlato, oggettivi e verificabili, integrando laddove necessario, gli indicatori individuati dalla Commissione, quali:*

- 1) Eventi sentinella;*
- 2) Fattori di Contenuto del lavoro;*
- 3) Fattori di Contesto del lavoro.*

*In merito agli strumenti da utilizzare, in questa prima fase verranno utilizzati: questionari, interviste semi strutturate, focus group, in considerazione di ciò che emergerà da un preliminare incontro con il datore di lavoro e con lo staff di direzione, al quale dovranno partecipare le figure della sicurezza dell'organizzazione. In questa fase sarà sottolineata, come da indicazioni dell'INAIL, il coinvolgimento dei lavoratori che rende puntuale e specifica la valutazione del rischio stress da lavoro correlato*



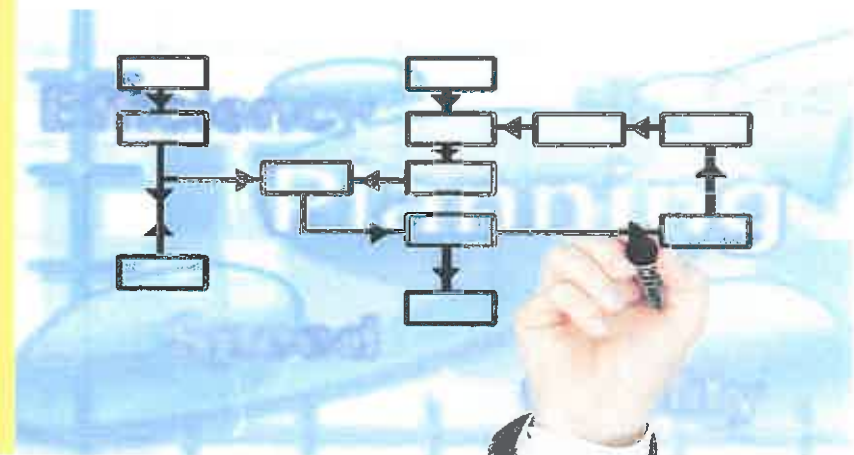
### 3. RACCOLTA E ANALISI DEI RISULTATI



*In questa fase vengono raccolti i risultati della seconda fase del percorso di Valutazione del rischio stress da lavoro correlato, e vengono opportunamente analizzati secondo i criteri e gli indicatori stabiliti dalla metodologia in parte suggerita dalla Commissione, in parte condivisa con lo staff di direzione all'inizio del percorso.*

*Attraverso le varie strategie didattiche, viene organizzato una serie di interventi formativi, anche all'interno dell'aggiornamento della formazione dei lavoratori, come previsto dal decreto legislativo 81/08 e s.m.i. per l'approfondimento e la tematizzazione degli elementi di rischio tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive.*

### 4. EVENTO FORMATIVO



## 5. VALUTAZIONE APPROFONDITA



*Come in precedenza riportato, tale farsa va intrapresa, come approfondimento delle misure correttive adottate e relativamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate problematiche.*

*A tal fine, il suggerimento delle linee guida prevede la valutazione delle percezioni dei lavoratori sulle famiglie di fattori/indicatori già in oggetto di valutazione nella fase preliminare con la possibilità, di approfondimenti specifici attraverso il coaching sia in plenaria sia a gruppi omogenei.*

# PERCORSO

PROGETTAZIONE



PRESENTAZIONE

*Le tempistiche degli interventi relative alla valutazione dello stress da lavoro correlato saranno stabilite direttamente con la Direzione della **SERVIZI SOCIO SANITARI VAL SERIANA S.r.l.***



# NUOVA CPA

*Nel mondo del lavoro con professionalità, competenza, affidabilità*

*Nuova CPA S.r.l.*

Via Callagagno, 6 – 24015 San Giovanni Bianco

Tel. + 39 0345 – 1821658

Cell. + 39 348 – 2837803

Fax + 39 0345 – 41086

Partita IVA 03152380162

[Info@nuovacpa.it](mailto:Info@nuovacpa.it)

[postacert@pec.nuovacpa.it](mailto:postacert@pec.nuovacpa.it)

*Ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e del D. Lgs. 101/2018 contenente le disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale al GDPR, si precisa che le informazioni contenute in questo messaggio sono riservate e ad uso esclusivo del destinatario. Qualora il presente messaggio. Le fosse pervenuto per errore, La preghiamo di eliminarlo, dandocene gentilmente comunicazione.*