LE NUOVE FIGURE PROFESSIONALI

NUOVA FIGURA PROFESSIONALE	NUOVA FIGURA PROFESSIONALE
COORDINATORE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO (CBO)	**MANAGER DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO (MBO)**
Livello base di specializzazione 100 ORE	Livello avanzato di specializzazione (*si accede al livello successivamente alla frequenza del corso di CBO*) 24 ORE
CBO acquisirà le competenze tecniche per la corretta applicazione dei principi del Benessere Organizzativo. A tale scopo, in un quadro di sistemi sociotecnici complessi e di organizzazioni del lavoro in continuo mutamento, il CBO metterà a disposizione delle organizzazioni competenze specialistiche e multidisciplinari, necessarie a svolgere attività a favore delle organizzazioni, atte a migliorare il Benessere Organizzativo.	MBO acquisirà competenze manageriali di: valutazione e analisi strutturale delle problematiche: gestione del team e pianificazione interventi specialistici e multidisciplinari; inquadramento in contesti più ampi (secondo standard nazionali ed europei); realizzazione in autonomia dei processi di valutazione e gestione del Benessere Organizzativo, armonizzandoli con il contesto esistente.

Le nuove figure professionali rispondono alla necessità sempre più sentita in un mondo del lavoro in costante e rapida evoluzione di dare risposte concrete e multidisciplinari alla realizzazione del BENESSERE ORGANIZZATIVO inteso come:
“Insieme dei nuclei culturali dei processi e delle pratiche organizzative che animano la convivenza nei contesti di lavoro, promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative” (Avallone e Bonaretti, Benessere Organizzativo 2003).

Il master vuole essere un percorso strutturato e metodologico che prepari i partecipanti ad affrontare in modo armonico e complessivo le diverse problematiche e sfaccettature che caratterizzano il benessere organizzativo, finalizzandolo conseguentemente alla produttività aziendale.

DETTAGLIO DEI MODULI FORMATIVI

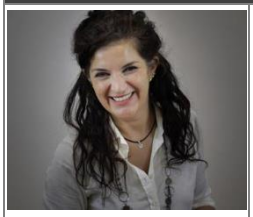
COORDINATORE BENESSERE ORGANIZZATIVO	MANAGER BENESSERE ORGANIZZATIVO
CULTURA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO: LA NEGOZIAZIONE COME MODALITA' DI INTERAZIONE CON GLI ALTRI	**BENESSERE E BRAND REPUTATION**
LA DIMENSIONE TRASFORMATIVA DEI CONFLITTI QUALE LEVA CENTRALE DEI NUOVI MODELLI DI LEADERSHIP, ANCHE REMOTA	LA CURA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO QUALE STRUMENTO DI EMPLOYER BRANDING
Il modulo intende fornire strumenti di diagnosi e intervento relativamente la fonte più potente e diffusa di malessere organizzativo: la conflittualità sia interpersonale che all'interno dei team come anche di sistema, quale disfunzionalità di climi e culture aziendali. Pertanto il percorso procede in modo induttivo e con una direzione bottom-up. Infatti in prima istanza saranno trattati indicatori diagnostici e strumenti di gestione del conflitto interpersonale e all'interno dei gruppi, quale esperienza diretta di qualsiasi interlocutore e stakeholder aziendale. Successivamente questi contenuti saranno riconnessi all'interno della cornice data dal modello di leadership più efficace nel governo di organizzazioni sane e caratterizzate da un benessere organizzativo: per il suo portato di corresponsabilità produttiva, stimolo motivazionale e brand reputation. La metodologia seguirà un'alternanza ragionata di stimoli teorici e modelli al fine di fornire un mindset di riferimento, con stimoli di natura esperienziale sia in termini di citazioni di testimonianze aziendale e di caseWork, e sia in termini di attivazioni situazionali e utilizzo di role playing di colloqui organizzativi o negoziali per la la risoluzione di conflitti tra i diversi stakeholder organizzativi · La cultura della relazione organizzativa · I più diffusi fattori di motivazione: clima, atmosfera sociale, ambiente accogliente e stimolante e benessere organizzativo · i fattori motivazionali dei talenti · La dimensione culturale del conflitto · La personale costellazione di significati e convinzioni limitanti e potenzianti circa il conflitto · I meccanismi soggettivi di allerta al conflitto: dall'aggressività all'evitamento · Conflitto e contrasto: turbamento o rottura della relazione · Mediazione, compromesso e integrazione creativa · Le fonti dei conflitti · Il significato organizzativo di negoziazione · La ristrutturazione delle posizioni in conflitto: l'apporto della PNL (Programmazione NeuroLinguistica) e del pensiero strategico · Il ruolo dell'empatia nel creare connessioni · L'apporto delle neuroscienze: dall'empatia all'entanglement La Gestione Trasformativa dei conflitti: la Leadership Agentica · La leadership quale strumento di cultura organizzativa · L'approccio di Stuard Diamond e le 4 fasi della negoziazione · La frontiera della guida aziendale: la Remote Leadership · L'employer branding della Leadership Generativa di Cultura di Benessere Organizzativo · Il talents engagement · Leadership e Leadership remota · I pilastri della leadership remota: definizione degli obiettivi, motivazione e fiducia, consapevolezza di sé, autorevolezza, senso di appartenenza, work-life balance	Il modulo intende stimolare una riflessione nei partecipanti circa il modello di leadership agito a livello culturale all'interno delle organizzazioni, quale tessuto connettivo dei diversi processi aziendali che possano causare incongruenze e disallineamenti circa il senso di appartenenza e il commitment. Il presupposto di partenza è un modello di leadership che attraverso la cura del clima organizzativo generi una cultura di talents engagement e in generale l'energia motivante nei propri collaboratori al fine di essere loro stessi i primi protagonisti delle azioni di employer branding. Pertanto si andranno ad analizzare in modo critico i processi relativi la funzione HR in termini di criteri utilizzati e del diretto impatto circa il clima organizzativo, il benessere percepito ed il benessere "generato": processi di valutazione, sistemi di remunerazione, analisi del potenziale, meccanismi premianti, percorsi di carriera, tavole di rimpiazzo, analisi del fabbisogno e relativa erogazione di percorsi formativi. La cornice da cui leggere è sempre quella più pioneristica della Remote Leadership, in cui questi principi sono più insidiati e complessi da manutenere • Il feedback bottom-up • Il commitment • Accountability, Proattività e Selfemployability L'appartenenza ai Virtual Team • Convergenza/divergenza e centralizzazione/periferizzazione: due polarità che si incontrano • Differenze culturali e appartenenza aziendale: un ossimoro possibile • I criteri decisionali impliciti nei processi organizzativi • La comunicazione organizzativa insita nei processi formativi e valutativi della funzione HR • Trasparenza e condivisione dei criteri decisionali
Ore: 16	**Ore: 4**

FORMATORE: DEGLI ESPOSTI Isabella

HR Senior Consultant, Trainer-Coach-Assessor circa soft skills secondo il mindset dell'Intelligenza Emotiva. Dopo un'esperienza manageriale presso una grande cooperativa di servizi sociali, da venticinque anni free lance, in contesti sia business (Banche, Assicurazioni, Farmaceutiche, Fashion, GDO e Retail) che no profit (Associazioni, Sanità, Università, Politiche Attive del Lavoro), in ambito sia privato che P.A. ed in particolare nella consulenza di direzione ad imprenditori e a start up. Psicologa, pedagogista, counsellor/coach Gestalt, Master adv PNL, esperta Pnei e protocollo "Armoniosamente" dell'Ospedale Bellaria (Bo) per l'applicazione ai percorsi di prevenzione del burn out e gestione dello stress. L'interesse e le competenze relative le tematiche oggetto del Master sono state sviluppate come supervisore e facilitatore alle dinamiche di gruppo in equipe socio-sanitarie e come coach a manager e ruoli di direzione

COORDINATORE BENESSERE ORGANIZZATIVO	MANAGER BENESSERE ORGANIZZATIVO
MOBBING E BENESSERE LAVORATIVO	**MOBBING E BENESSERE LAVORATIVO**
L' IMPATTO DEL LAVORO NELLA SALUTE PSICO-FISICA-EMOTIVA. PRASSI E BUONE PRASSI	L' IMPATTO DEL LAVORO NELLA SALUTE PSICO-FISICA-EMOTIVA. PRASSI E BUONE PRASSI
La formazione avverrà secondo un approccio integrato, con l'intento di sviluppare capacità di discernimento e di ascolto di sè per poter compiere, il più possibile, scelte consapevoli. Attuando azioni coerenti col benessere lavorativo si è, inoltre, di esempio propositivo, in un'ottica di "contagio positivo" dell'ambiente circostante. Partendo da un'introduzione al tema, soffermandosi sul significato delle parole: "mobbing" (tipologie, come riconoscerlo e come intervenire), "benessere" e nello specifico nel contesto lavorativo. Dare un nome alle cose, alle situazioni, diviene base di partenza fondamentale per poterle gestire al meglio, integrare e trasformare. Saranno trattati i seguenti temi: - Comunicazione (intra e inter-gruppo), del linguaggio, con una sensibilità anche alla prospettiva di genere. - Linguaggio interno usato con noi stessi/e, linguaggio con l'altro e linguaggio nel gruppo. - Il ruolo delle relazioni, intra e inter personali. - Differenza tra conflitto e violenza e gestione degli stessi. - Approfondimento degli effetti del mobbing sullo stato psico-fisico-emotivo delle persone, sottolineando la connessione psichè-corpo e con una nota specifica al periodo storico sociale attuale. - L'importanza di avere chiari i ruoli, valori professionali personali e talenti (chi fa cosa, quando, come) ed il rispetto e valorizzazione dei loro confini. - Connessione e bi-direzionalità tra vita professionale e vita privata. - Buone prassi. Intervento in ottica esperienziale, trasmettendo strumenti da aggiungere nella personale "cassetta degli attrezzi", utilizzando in aula anche virtuale esercizi di role-playing, esperienziali-organizzazionali, ascolto corporeo, tecniche di respirazione e grounding, et simili. Il tutto con l'intento di aumentare la consapevolezza che permette di cambiare lo sguardo verso me e altro, in un'ottica di collaborazione ed integrazione.	Al modulo base, nel quale ci saranno momenti interattivi e di confronto con il gruppo, di approfondimento della conoscenza delle dinamiche proprie e dell'altro, allo scopo di favorire una maggior consapevolezza e avere strumenti utili nella gestione di situazioni difficili e confuse. Attività esperienziali si uniranno a trasmissione di conoscenze e concetti, utili al miglioramento della situazione in essere. Approfondimento, con attività teorico-esperienziale, confronto e interattività: - delle dinamiche proprie, dell'altro e del gruppo e loro reciproco impatto - del ruolo del Manager e strumenti specifici, utili anche nella gestione di situazioni difficili e confuse - importanza della valorizzazione dei talenti, delle risorse e sinergie - trasmissione di conoscenza - salute psico-fisico-emotiva aziendale, l'azienda come una famiglia
Ore: 8	**Ore: 2**

FORMATORE: ANASTASIA Federica



Psicologa abilitata, libera professionista.
Si occupa di benessere, connessione corpo e psiche, tecniche di respirazione, training nella gestione dello stato psico-fisico-emotivo, relazioni, violenza su donne e minori, violenza assistita ed impatto sulla salute, e nelle organizzazioni, separazioni, ruolo dei servizi nell'affido dei/delle minori in situazioni di violenza domestica e molestie sessuali, comunicazione, orientamento, valori e talenti.
Formazione per enti, istituti scolastici, docenti e gruppi, aziende ed autoscuole.
Collabora con l'Università degli Studi di Trieste per attività di orientamento e project management per il progetto nazionale Piano Lauree Scientifiche, che cerca di avvicinare gli studenti e studentesse degli istituti superiori al mondo accademico e delle scienze.
Coinvolta in progetti di intervento, prevenzione ed informazione su bullismo, cyberbullismo, discriminazione e violenza di genere nelle scuole medie inferiori e superiori.

Per quanto riguarda l'attività di ricerca, attualmente è impegnata in un progetto di ricerca dal titolo "La violenza contro le donne e la violenza assistita da un osservatorio pediatrico", presso l'IRCCS Burlo Garofolo, Trieste con il Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche.
Ambiti di ricerca ed interesse sono la violenza su donne e minori, la violenza assistita e l'impatto sulla salute, l'affido dei figli e il ruolo dei servizi nell'affido dei/delle minori in situazioni di violenza domestica, il riconoscimento della violenza su a donne e minori in ambito ospedaliero e le molestie sessuali.

Relatrice e formatrice in diversi Convegni Nazionali, in ambito psicologico, medico, sanitario e socio-sanitario, educativo e sociale e giuridico.
Cultrice della materia in Psicologia Sociale e di Comunità e in Metodologia della Ricerca Psico-sociale, Università degli Studi di Trieste - Dipartimento di Scienze della Vita e Dipartimento di Studi Umanistici.
Relatrice a diversi convegni e seminari, in Trieste e nel territorio nazionale.

COORDINATORE BENESSERE ORGANIZZATIVO	MANAGER BENESSERE ORGANIZZATIVO
PSICOLOGIA AMBIENTALE	**PSICOLOGIA AMBIENTALE**
LA PERSONA E L'AMBIENTE FISICO DEL LUOGO DI LAVORO	PER UN LUOGO DI LAVORO CONGENIALE AL BENESSERE E STIMOLANTE PROFESSIONALMENTE
L'ambiente circostante è di primaria importanza nella vita lavorativa di ogni persona. Le caratteristiche fisiche del luogo di lavoro influenzano direttamente le prestazioni del lavoratore, dalla concentrazione alla qualità delle sue relazioni interpersona li. Una postazione appartata o contigua a quelle dei colleghi, un rumore o un completo silenzio in sottofondo, il grado e il tipo di illuminazione, la presenza di piante nell'edificio, i metri quadrati a disposizione, l'ergonomicità degli strumenti, degli spazi dedicati alle varie attività, sono tutti fattori da considerare e da calibrare in relazione al tipo di persona e di attività, per il benessere dei collaboratori e per una maggiore produttività dell'organizzazione. Successivamente a una parte teorica introduttiva, relativa alla psicologia ambientale applicata all'ambito lavorativo, quello che noi andremo a fare, partendo da situazioni reali e concrete, sarà analizzare i singoli fattori e valutare possibili strategie di intervento. Il percorso si artic ola in tre giornate di quattro ore ciascuna, tarate su una ipotetica partecipazione massima di 30 persone. Nella prima giornata è costituita da un cappello introduttivo su cosa è la psicologia ambientale e come si articola relativamente al mondo del lavor o e una lettura delle esperienze soggettive vissute di malessere e benessere con relativo inquadramento teorico. Chiudono la giornata un breve questionario per valutare il grado di comprensione e l'assegnazione dei compiti relativi alle giornate seguenti. Nella seconda giornata presentazione dei compiti, rilevazione di tutti i fattori stressanti individuati singolarmente e costruzione di una "griglia" di lettura dello spazio lavorativo rispetto a possibili stressori ambientali. Nella terza giornata, attrav erso l'analisi di alcuni casi studio, completamento del quadro teorico e presentazione di ipotesi di micro e/o macro interventi per correggere e modificare lo spazio fisico. Conclude il percorso un questionario di valutazione. Il numero di partecipanti determina la possibilità o meno di lavorare in sessione plenaria o in sottogruppi di lavoro.	Fatti propri gli strumenti di lettura dell'ambiente lavorativo e dei suoi effetti sulle persone, nella quarta giornata si andrà a valutare non solo come intervenire praticamente in situazioni esistenti compromesse per sanarle ma soprattutto ad ipotizzare come, avvalendosi di un pool di esperti ad hoc, si possa progettare un ambiente lavorativo congeniale al benessere e stimolante professionalmente. Conclude anche questa giornata un questionario di valutazione.
Ore: 12	**Ore: 4**

FORMATORE: LUCINI Elena

Nata a Como (1962), dopo la maturità artistica con indirizzo architettonico, si laurea nel 1990 in psicologia c/o l'università di Roma La Sapienza e successivamente si specializza al Ce.FO.R.P. in "psicodiagnostica e tecniche di intervento clinico". Consegue il master in "Psicologia Ambientale e del Paesaggio" c/o l'Università di Padova e il master in "Futuro Vegetale" c/o l'università di Firenze. Iscritta all'albo degli psicologi da 27 anni svolge attività di psicoterapia a cui affianca attività di consulenza e formazione.

Dal 2018 vicepresidente dell'Associazione italiana di Psicologia Ambientale ed Architettonica.

FORMATORE: TIZI Leonardo

Architetto, psicologo clinico, esperto in psicologia ambientale e architettonica

Iscritto all'Ordine degli Psicologi del Lazio, affianca all'attività clinica quella di progettazione architettonica e di consulenza nell'ambito della psicologia ambientale e architettonica. Si occupa anche di formazione e ricerca, nell'ultimo biennio è stato contrattista presso l'Università degli Studi di Padova per la didattica integrativa del corso di Psicologia Ambientale.

È autore di diversi contributi scientifici nelle aree della psicologia ambientale e della sessuologia clinica; fa parte del comitato di redazione della Rivista di Sessuologia Clinica. È presidente in carica dell'Associazione Italiana Psicologia Ambientale e Architettonica – AIPAA (www.aipaa.eu).

COORDINATORE BENESSERE ORGANIZZATIVO	MANAGER BENESSERE ORGANIZZATIVO
ERGONOMIA COGNITIVA	**ERGONOMIA COGNITIVA**
NORMATIVA TECNICA ERGONOMICA E BUONE PRASSI	VISION PROGETTUALE PER LA GESTIONE DEL BENESSERE
Il programma CBO verterà sulla modulazione e valutazione del carico mentale che, nel considerare l'impegno cognitivo nell'interazione uomo-attrezzature-contesto di lavoro, tiene conto anche degli aspetti relazionali e della responsabilità sociale d'impresa (etica e sostenibilità). Le indicazioni operative, contenute nelle norme UNI EN ISO, saranno presentate ed illustrate come linee-guida validate e pragmatiche, in grado di supportare anche gli adempimenti di legge su salute e sicurezza. Il benessere organizzativo dipenderà da una buona e corretta comprensione dell'intero e specifico contesto lavorativo per cui un CBO, adeguatamente formato, saprà focalizzare la sua attenzione sulle molteplici variabili che, attraverso la loro reciproca interazione, determinano il clima migliore per operare in efficienza ed efficacia. Conoscere alcune regole fondamentali che attengono sia alla progettualità di prodotti (macchine/attrezzature), sia alle procedure da seguire, consentirà di rispettare il concetto importante di "usabilità" che alimenta nell'uomo soddisfazione, motivazione e senso di appartenenza aziendale. Al riguardo, si prevede l'utilizzo di una checklist ergonomica per evidenziare e capire il livello di consapevolezza dei corsisti riguardo alle variabili da considerare. Viene ritenuta utile anche la somministrazione di un test di usabilità (validato) sull'esperienza degli operatori (User Experience), allo scopo di sondare il "vissuto" (percepito) dell'utente durante l'interazione con prodotti/processi/servizi. Infine, verrà enfatizzata l'importanza dell'innovazione tecnologica in ottica 4.0, centrata sul "fattore umano" (sinonimo di "ergonomia"). Ciò presuppone il richiamo alle norme tecniche che danno indicazioni operative per favorire la creatività delle persone e l'usabilità delle interfacce che mediano il rapporto uomo/display-dispositivi/postazione lavorativa, con vantaggi importanti a livello di efficienza funzionale e salute psicofisica per l'uomo, produttività e benefici fiscali per l'azienda.	Il programma MBO si propone di richiamare le tematiche già trattate per CBO, per approfondire la "vision" progettuale del manager capace di gestire in autonomia il benessere organizzativo, attraverso un approccio "olistico" (innovativo ed in linea sia con gli standard nazionali ed europei, sia con l'esperienza post COVID-19), nel prevedere il contributo delle scienze sociali alla progettazione tecnico-ingegneristica multi e transdisciplinare. Verranno illustrate metodologie miste, volte al raggiungimento di obiettivi legati a prodotti e processi, in particolare attraverso l'utilizzo di: a) questionari per evidenziare le differenze fra stili di leadership; b) strumenti per gestire gruppi con attitudini creative, al fine di individuare le persone più dotate; c) modelli umani digitali, euristiche per l'usabilità delle interfacce, biosensori, eye tracking e interviste di autovalutazione.
Ore: 12	**Ore: 4**

FORMATORE: CENNI Paola

-Laurea in psicologia-Università Padova (tesi: "Il metodo psicofisiologico in medicina psicosomatica") 1983-84 -Corso perfezionamento post-universitario(Regione Veneto e Università di Padova)su"Tecniche per la valutazione e il trattamento dello stress psicofisico"1987-1988 -Corso su "Orientamenti ergonomici per progettazione e gestione di posti di lavoro con Videoterminali "organizzato da Società Italiana Ergonomia e Regione Lombardia (1989) - Iscrizione Albo psicologi-psicoterapeuti Emilia-R (1989) -Corso perfezionamento in Neuropsicologia e Psicofisiologia Clinica c/o Università Padova (tesi "L'attività elettrodermica come marker psicofisiologico di Attivazione emozionale, psicopatologia e stress da lavoro")1992-93 - Dal 1993 collabora con UNI dove coordina il Gruppo Principi Generali della Commissione Ergonomia -Dal 1998 è certificata dal CREE "ergonomo europeo" (Eur.Erg.) -Nel 2003 è docente al Master di II° livello c/o Università di Bologna su "Tecniche di Consulenza psicosociale per organizzazioni e istituzioni" -Dal 2003 al 2010 è professore a contratto presso Università Bologna e Ca' Foscari Venezia, per Corsi su Psicologia del lavoro e delle organizzazioni e Psicologia sociale e del lavoro -Dal 2010 al 2013 è Vice presidente della Società Italiana Ergonomia -Dal 2012 al 2014 è docente in due Master di I° livello in Ergonomia c/o Università di Firenze. Da ricercatrice ENEA ha coordinato il Laboratorio di Psicofisiologia per studi sperimentali legati soprattutto al Programma Nazionale Ricerche in Antartide. Come componente del Gruppo di Lavoro "Ergonomia" (Regione Emilia-R) ha collaborato con medici del lavoro e ASL per ricerche e corsi di formazione. Nell'ambito di una convenzione ENEA-Università di Bologna (Dip.to di Sociologia) ha partecipato come docente a vari Vocational Master in Ergonomia. Da anni compare in atti congressuali, testi e riviste specializzate (italiane e straniere), per studi e ricerche su organizzazione del lavoro, competenza comunicativa, stress psicofisico e lavoro mentale. Ha pubblicato il libro "Applicare l'ergonomia" (F.Angeli ed.) e continua le sue attività editoriali, di formazione e consulenza aziendale sui temi dell'ergonomia cognitiva, organizzativa e stress lavoro correlato.

FORMATORE: VIANELLO Nicolò

ISTRUZIONE E FORMAZIONE Risorse Umane - Corso: Progetti di Formazione Finanziata Forma.Temp-Umana Forma, Venezia (Italia) LAUREA MAGISTRALE IN PSICOLOGIA COGNITIVA APPLICATA Università degli Studi di Padova (Italia) LAUREA TRIENNALE IN PSICOLOGIA DELL'EDUCAZIONE IUSVE - Istituto Universitario Salesiano di Venezia, Mestre (Italia) TIROCINIO ErgoCert, Udine Progettazione di studi di Usabilità ed Esperienza Utente: - Creazione di interviste e questionari; - Valutazione affidabilità e validità dei test; - Somministrazione di Test di Usabilità ed Esperienza Utente; - Analisi statistica dei dati e creazione di grafici tramite Excel; - Consegna di report finali, con interpretazione dei risultati delle statistiche COLLABORAZIONE OCCASIONALE IN AMBITO ERGONOMICO P Factor srl, Monastier di Treviso Il mio lavoro si è focalizzato nel fornire linee guida sulla progettazione di un supporto per telecomando tramite la valutazione dell'esperienza utente

COORDINATORE BENESSERE ORGANIZZATIVO	MANAGER BENESSERE ORGANIZZATIVO
ERGONOMIA, PRODUTTIVITÀ E BENESSERE	**ERGONOMIA E PRODUTTIVITÀ: UN CONNUBIO POSSIBILE**
I L SOVRACCARICO BIOMECCANICO NEI LUOGHI DI LAVORO: LA GESTIONE DEL RISCHIO	LA PROGETTAZIONE ERGONOMICA DEI LUOGHI DI LAVORO PER UNA MAGGIOR PRODUTTIVITÀ
• La normativa di riferimento, il D.Lgs 81/08, la norma ISO 11228 • Patologie e patogenesi dei disturbi muscolo scheletrici del rachide • Fisionomia del rachide, le patologie correlate alla movimentazione manuale dei carichi • Patogenesi dei disturbi Muscolo-Scheletrici • Inquadramento norme e metodi relativi al traino e spinta • Criteri e metodi per la valutazione del rischio: la check-list traino-spinta • Criteri e metodi per la valutazione del rischio: valutazione approfondita • I rilievo dei dati con dinamometro secondo quanto indicato nella normativa ISO 11228 parte 2 • esempi pratici di rilevazione dati • Applicazione pratica del metodo NIOSH mono task • Le Keys Enter ed il carico cumulato. • Il calcolo del Lifting Index e applicazione a casi reali di compiti semplici Mono Task. • Individuazione dei parametri caratteristici e indice di rischio. • Applicazione pratica del metodo NIOSH Composite Task • Il calcolo del Lifting Index applicato ai Compiti Composti • Identificazione dei task e compiti lavorativi compositi. • Applicazione pratica del metodo NIOSH Variable Task • Il calcolo del Lifting Index applicato ai Compiti Variabili • Identificazione delle classi di peso, identificazione delle aree di prelievo e deposito • La valutazione del rischio • I fattori di rischio organizzativi • L'organizzazione della giornata lavorativa • Tempo di lavoro ripetitivo, tempo di lavoro non ripetitivo, pause • Tecniche di conteggio delle azioni tecniche • Esercitazione pratica sulla Scala di Borg • Posture incongrue della Spalla, Gomito, Polso e Mano • Stereotipia e fattori complementari • I compiti lunghi • La valutazione Multitask Complex	• Elementi di Antropometria • Progettazione delle postazioni di lavoro e variabilità antropometrica • Design for All: dalla progettazione di genere al mancinismo • Progettazione ergonomica delle postazioni di lavoro • Le norme di biomeccanica ed esempi pratici di applicazione • Come realizzare un posto di lavoro. • Le norme di antropometria e di biomeccanica UNI ISO 14738 • La Golden Zone: la realizzazione pratica • Tecniche di progettazione. • Le postazioni di lavoro e i Limiti di forza • Applicazione delle norme di antropometria e di biomeccanica UNI EN 1005 parte 3. • Le postazioni di lavoro e le posture di tronco, collo, arti superiori e inferiori • Applicazione delle norme UNI EN 1005 parte 4 e UNI ISO 11226. • Progettazione dell'attività lavorativa con focus alla riduzione degli indici di rischio • L'analisi degli sprechi e la correlazione con il Sovraccarico Biomeccanico • L'approccio Ergo Lean per Ergonomia e Produttività nel rispetto delle norme EN e ISO
Ore: 12	**Ore: 4**

FORMATORE: DI BENEDETTO Raffaele

Fondatore del Centro Italiano di Ergonomia si occupa di Sovraccarico Biomeccanico dell'apparato muscoloscheletrico nei luoghi di lavoro, attraverso le metodologie previste nelle norme internazionali della serie UNI ISO 11228, UNI ISO 11226, UNI ISO 14738, UNI EN 1005. Membro di UNI Ergonomia Principi Generali e UNI Antropometria e Biomeccanica. Esperto delegato UNI nella commissione ISO Antropometria. Dirige ed è il referente scientifico di CIE Academy attraverso la quale sono state formate centinaia di figure professionali sui temi del sovraccarico biomeccanico.

Ha progettato e brevettato il Dinamometro DIN ERGO 11228 per la registrazione delle forze trasversali. Ha progettato e realizzato il Software OSTools Enterprise Power Edition per la valutazione del rischio da sovraccarico biomeccanico secondo i metodi OCRA, NIOSH e Snook e Ciriello ed ha sviluppato la metodologia Ergo Lean per conciliare Ergonomia e Produttività.

COORDINATORE BENESSERE ORGANIZZATIVO	MANAGER BENESSERE ORGANIZZATIVO
CONCILIAZIONE VITA LAVORO	**CONCILIAZIONE VITA LAVORO**
APPLICARE IL KIT STRUMENTI	ANCORARE LA CONCILIAZIONE IN AZIENDA
Il modulo Kit Strumenti per la Conciliazione Vita Lavoro pone i partecipanti in grado di attuare solide politiche in tema di Conciliazione-Welfare-Benessere all'interno della propria organizzazione di appartenenza. Attinge al patrimonio metodologico di sistemi di gestione "trasversali" collaudati (qualità, ambiente, sicurezza sul lavoro) e mette a frutto le esperienze scaturite dalle precedenti Buone Pratiche in campo di Conciliazione, quali il Family Audit, il progetto "Moms at Work" della Regione Lombardia e il modello IxCLF (Impegno per la Conciliazione Lavoro-Famiglia) sostenuto dal Comune di Milano. Il percorso formativo abilita all'uso degli strumenti del Kit il quale comprende oltre una Guida dettagliata per la sua implementazione, i moduli, schemi logici e facsimili (check-list per l'autovalutazione, elenchi servizi welfare sotto i differenti profili fiscali, facsimili di Regolamenti, richiesta di conversione PdR ecc.), necessari per l'elaborazione di un Piano Conciliazione-Welfare-Benessere e per la sua attuazione. Una parte delle Azioni del Piano è valida alla fruizione della prevista scontistica premiale Inail nell'ambito del modello OT23. Gli argomenti del modulo sono scanditi dal percorso di implementazione del sistema Conciliazione-Welfare-Benessere, qui di seguito riportati: - Autovalutazione organizzativa sotto il profilo di Conciliazione-Welfare-Benessere e messa a punto di una proposta di Piano per la Conciliazione (usando gli strumenti messi a disposizione) - Valutazione della proposta di Piano per la Conciliazione da parte della Direzione e feedback agli autori della proposta o al gruppo di lavoro interno - Messa a punto del Piano per la Conciliazione definitivo da parte del gruppo di lavoro interno - Riesame documentale del Piano per la Conciliazione da parte della Docenza e feedback all'impresa - Coinvolgimento dell'intero personale dell'azienda nel progetto, illustrando i contenuti e i servizi offerti dall'azienda in regime di defiscalizzazione e non - Raccolta delle preferenze dei dipendenti rispetto ai servizi offerti e alle quote di conversione del PdR o di altre risorse a disposizione - Redazione finale di un Regolamento aziendale integrato e feedback da parte della Docenza.	L'unità didattica conferisce ai partecipanti le competenze necessarie a sostenere l'integrazione della Conciliazione Vita Lavoro nell'ordinario sistema di gestione dell'azienda. Gli argomenti del modulo sono scanditi dai passaggi del percorso di implementazione del sistema Conciliazione-Welfare-Benessere che hanno una particolare rilevanza "sistemico-gestionale", qui di seguito riportati: - Formazione di un gruppo di lavoro interfunzionale e intergerarchico all'interno dell'impresa, spesso denominato "Comitato Conciliazione", e dedicato all'autovalutazione e alle fasi successive del processo descritto nel modulo base. Nel caso delle microimprese, questa e le seguenti fasi vengono eseguite in forma di interviste con i titolari o responsabili delle stesse aziende (senza l'ausilio di un gruppo di lavoro interno) – Personalizzazione di schemi logici, moduli, facsimili, questionari e altri strumenti – Ottenere il supporto dell'Alta Direzione nelle politiche di Conciliazione-Welfare-Benessere – Pianificazione di riesami periodici del sistema di gestione, finalizzati ad assicurare la sostenibilità del sistema medesimo.
Ore: 12	**Ore: 2**

FORMATORE: GALSTER Michael

Dopo gli studi di scienze economiche alle Università di Gießen e Berlino, il Dottor Michael Galster ha iniziato le sue attività professionali come procurement manager nell'area della mediazione commerciale internazionale. Nel 1978 tale attività lo ha condotto in Italia, dove da allora risiede.

Dal 1985 al 1991 è stato docente di lingua economico-commerciale tedesca presso l'Università Luigi Bocconi di Milano.

Dal 1991 al 2000 ha collaborato con la società Innova Skills, affiliata alla società di consulenza tedesca Roland Berger, occupandosi prevalentemente dei temi Miglioramento continuo e TQM.

Dal 2000 svolge l'attività autonoma nelle stesse aree, con sede a Milano. Collabora con AICQ e svolge l'attività di valutatore del Premio Qualità Italia e del Premio Innovazione di Confindustria.

Si dedica con passione del tema Conciliazione ed è presidente del Comitato Welfare Aziendale e Conciliazione Vita Lavoro costituitosi nel giugno 2016 presso AICQ Nazionale

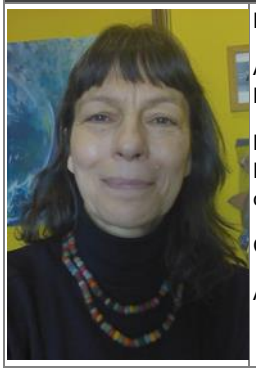
COORDINATORE BENESSERE ORGANIZZATIVO	MANAGER BENESSERE ORGANIZZATIVO
COMUNICAZIONE CONSAPEVOLE	**COMUNICAZIONE CONSAPEVOLE**
MODELLI RELAZIONALI PER CONTRIBUIRE AD UN AMBIENTE SANO	CAPIRE SE STESSI PER CAPIRE GLI ALTRI
Noi esseri umani siamo caratterizzato da desideri e bisogni: in particolare ci accomuna quello di appartenenza (e quindi di gentilezza). Tutti preferiamo sentirci capiti, accettati, rispettati e andiamo sulla difensiva se temiamo di non esserlo – eppure quando siamo stressati o frustrati possiamo per primi non riuscire a comunicare come vorremmo, contribuendo a creare ambienti relazionali diversi da quelli che ci auguriamo. I miei seminari sono pratici: allenano la consapevolezza comunicativa usando modelli cognitivi e sistemici per ampliare la nostra scelta interpretativa, per capire noi stessi e gli altri, sviluppare empatia e auto-empatia e, ad es. non prendercela "sul personale". In questo modulo ci alleneremo ad usare il "Quadrato della comunicazione" e la "Comunicazione non violenta", con cui ci prendiamo la responsabilità dei nostri bisogni e desideri e li comunichiamo in modo descrittivo e non-giudicante, superando l'abitudine a dare la colpa. Bibliografia: Ludovica Scarpa, Capirsi, istruzioni per l'uso. Benessere e comunicazione, Mondadori Scuola, Milano 2019.	In questo modulo ci occuperemo di allenare un modello per poter essere "manager" della nostra "compagine interna": le diverse "parti" di noi stessi che a volte esprimono bisogni e valori contrastanti, impedendoci nella relazione con gli altri. Col modello del "Team interno" impariamo le competenze necessarie per collaborare con tutte le nostre parti, soprattutto quelle che ci piacerebbe non avere. Inoltre scopriremo che le competenze necessarie per far amicizia con tutte le nostre parti interne sono le medesime necessarie per gestire un team, anche se risultasse composto da persone "difficili".
Ore: 8	**Ore: 4**

FORMATORE: SCARPA Ludovica

Nata nel 1955 a Venezia. Ricercatrice e docente di "teorie e tecniche di comunicazione interpersonale" allo Iuav di Venezia, ha studiato storia sociale (dottorato a Berlino FU 1995) e in seguito psicologia della comunicazione all'Università di Amburgo. Ha pubblicato numerosi testi sull'argomento, il più recente: *Capirsi, istruzioni per l'uso, benessere e comunicazione*, Mondadori Scuola, 2019 è il testo di riferimento dei suoi seminari. Vive a Venezia e a Berlino.

COORDINATORE BENESSERE ORGANIZZATIVO	MANAGER BENESSERE ORGANIZZATIVO
CREATIVITA'	
CREATIVITÀ COME RISORSA, PER LA PERSONA E PER L'AZIENDA	
Modulo 1 1 parte: Creatività ● Cos'è la creatività: origine e valore ● Cenni sul funzionamento della mente utili per comprendere la fisiologia e la psicologia della creatività. ● Dignità, responsabilità, creatività. ● Un esempio utile: la creatività in natura. 2 parte: Innovazione ● L'innovazione non come processo e struttura ma come modo di essere: la mente dell'azienda e dei suoi capi. ● La creatività, strumento necessario per promuovere l' innovazione. ● Cosa ostacola la creatività ● Come si promuove la creatività Modulo 2 Incontro Esperienziale Test di autovalutazione per calcolare il proprio livello di creatività. Test di autovalutazione per esaminare se la creatività è libera di esprimersi in azienda Esperienze di sviluppo della creatività, individuali e di gruppo Condivisione finale.	
Ore: 8	

FORMATORE: BARBUIO Donatella



Psicologa, Arteterapeuta certificata ISO/IEC 17024.

Attualmente responsabile atelier a Spazio Vita, presso l'Unità Spinale dell'Ospedale Maggiore Niguarda a Milano e libera professionista in studio a Pavia.

Lunga esperienza come formatrice esperienziale, didatta e relatrice; l'ultimo convegno internazionale nel Dicembre 2019 presso Università degli Studi di Milano: "Le ali di Icaro, Medical Humanities e narrazione come cura".

Conduce percorsi di Mindfulness Psicosomatica.

Artista, ha esposto i suoi lavori in mostre nazionali e estere.

COORDINATORE BENESSERE ORGANIZZATIVO	MANAGER BENESSERE ORGANIZZATIVO
AGILE SMART WORKING	
SMART WORKING È LAVORO AGILE E NON "LAVORO DA CASA"	
Il corso mira innanzitutto a chiarire principi e presupposti di base dello Smart Working inteso non come semplice framework bensì come vero e proprio mindset. Lavorare in modo Smart significa presuppone, infatti, un modo diverso di guardare sia al collaboratore che alla organizzazione. In tal senso l'approccio Agile rappresenta uno degli esempi migliori di Smart working. Pertanto dopo un approfondimento teorico-pratico del paradigma organizzativo Smart, il corso si concentrerà sull'utilizzo di alcuni tool Agili volti a favorire motivazione e benessere organizzativo. A momenti di lezione frontale si affiancheranno attività esperienziali volte a favorire la sperimentazione, nel qui ed ora della sessione formativa, dei contenuti teorici precedentemente presentati e discussi. a) Smart Working e Lavoro da Casa: facciamo chiarezza b) I tre pilastri dello Smart Working: fiducia, trasparenza, sperimentazione c) Neuroscienze e fiducia: cosa dobbiamo sapere per promuoverla d) Smart Working e Agile Working e) Le caratteristiche chiave di una organizzazione Agil-Mente Smart f) Alcuni strumenti operativi di management per favorire un approccio smart al lavoro: • Delegation poker: saper delegare per rafforzare competenze e fiducia • Moving Motivator: creare un contesto motivante • Celebration Grid: come e perché celebrare successi ed insuccessi	
Ore: 8	

FORMATORE: PIZZUTI Giorgia

Appassionata da anni di comunicazione Giorgia Pizzuti opera da più di dieci anni nel campo della formazione. PCC (ICF) Coach, Agile Consultant, SCRUM Master e Soft Skills Trainer, nelle sue attività professionali integra i recenti contributi delle Neuroscienze con altre discipline e tecniche importanti quali, ad esempio, Neuromarketing, Agile, Human Centered Design Thinking.
Negli anni ha lavorato sia con PMI che con grandi realtà aziendali realizzando le sue attività anche in lingua inglese. Ha collaborato inoltre con Fondazione ISTUD di Milano e MIB School of Management di Trieste ed attualmente gestisce workshop e sessioni di coaching per gli allievi della LUISS. Co-autrice del libro "Formazione Esperienziale" (Franco Angeli, 2012) e "Small Techniques" (Franco Angeli, 2013), nel 2010 ha unito la sua passione per il vino (Diploma Sommelier AI.S. 2006) alle competenze professionali creando "FormAzione DiVina", un format innovativo che utilizza il vino come metafora formativa (www.formazionedivina.it) per realizzare Incentives & Training Esperienziali sulle competenze trasversali.
Principali aree di interesse ed intervento:

- Agile & Remote Working;
- Public Speaking & Storytelling;
- Tecniche di vendita & Comunicazione Persuasiva;
- Resilienza & Antifragilità;
- Intelligenza Emotiva.

COORDINATORE BENESSERE ORGANIZZATIVO	MANAGER BENESSERE ORGANIZZATIVO
MEDICINA DEL LAVORO PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	
LA SALUTE DELL'AZIENDA E DELLE PERSONE DECLINATA AL BENESSERE ORGANIZZATIVO	
La creazione del benessere organizzativo passa anche attraverso la valorizzazione e la cura della salute psicofisica delle persone che sono le vere tessere del puzzle chiamato Azienda. -Valutazione dell'azienda, macro e micro elementi -la valutazione dei comparti e delle persone che li dirigono -il Management e gli obiettivi a breve e lungo termine -I rapporti sindacali e col personale -La creazione del team di lavoro -I primi interventi operativi -Il superare i primi ostacoli -Buone prassi, strumenti e metodi per favorire il benessere fisico e la promozione della salute -Conclusioni	
Ore: 4	
FORMATORE: MISSERE Maurilio	
	Maurilio Missere, nato a Bologna il 2 ottobre 1962 laureato in Medicina e Chirurgia, Specialista in Medicina del Lavoro, Neuroradiologia, Medico Autorizzato alla Radioprotezione ha iniziato la sua attività come dirigente medico presso l'università di Bologna con funzioni di insegnamento e sorveglianza sanitaria del personale ospedaliero ed universitario. Ha fondato una Società di servizi PGM srl che da anni si occupa della sorveglianza sanitaria di numerose aziende del mondo del lavoro dalla sanità al terziario avanzato, dalla grande distribuzione all'automotive. E' da vent'anni il Direttore Sanitario del Gruppo Ferrari Spa, gesione industriale e sportiva F1. Si occupa di organizzare oltre la sorveglianza sanitaria la migliore gestione delle persone attraverso la creazione di team di lavoro multidisciplinari. Di recente come esperto Covid si è occupato della sorveglianza di oltre 20.000 lavoratori anche in qualità di Medico Incaricato per il Ministero degli Interni per il Corpo Regionale dei Vigili del Fuoco dell'Emilia Romagna. E' autore di oltre 100 pubblicazioni edite a stampa, tre monografie e partecipazione a capitoli di opere mediche