

VOLTIAMO PAGINA

Grande riscontro per l'iniziativa di Manageritalia Produttività & Benessere, Cambia il lavoro. Ma all'entusiasmo dobbiamo dare ali e metodo facendo capire che serve un vero e proprio cambio di cultura per passare dalle parole ai fatti

Enrico Pedretti

È

PARTITA CON UN'ACCOGLIENZA entusiasmante da parte di tanti manager associati l'iniziativa di Manageritalia Produttività & Benessere, Cambia il lavoro! lanciata con il numero di *Dirigente* di gennaio/febbraio.

Un apprezzamento che cominciamo a riscontrare anche all'esterno (vedi l'opinione di Walter Passerini a pagina 27).

Non siamo sorpresi, perché sappiamo quanto i manager soffrano di una situazione lavorativa che lascia pochi spazi per dare veramente il loro

produttività
MANAGERITALIA X 1 NUOVO MONDO DEL LAVORO
& benessere

Informati, scrivi la tua opinione, condividi esperienze e necessità

- visita il sito e/o discuti sul blog <http://crisiesviluppo.manageritalia.it/>;
- chiedi un incontro nella tua Associazione territoriale e/o presso la tua azienda con i manager tuoi colleghi responsabili del progetto sul territorio.

Passa all'azione

- valuta i programmi Smart Welfare, InterAGEing e Un fiocco in azienda che possono direttamente o indirettamente essere utili per passare all'azione nella tua o in altre aziende.

contribuito a un cambiamento e a una nuova crescita.

Siamo pochi, stretti tra appiattimento dell'organizzazione nelle multinazionali e scarsa delega in quelle padronali, tagli di costi, risorse ecc.

Ma solo promuovendo e guidando il necessario cambio del mondo del lavoro potremo contribuire veramente a quel salto di qualità indispensabile per competere. E di certo se riusciremo a migliorare la produttività e il benessere di persone, aziende e sistema, valorizzeremo e creeremo spazi per una maggiore, vera e diffusa cultura, gestione e presenza manageriale in

Italia. Per questo dobbiamo aver ben chiari due scopi.

Il primo è che la nostra iniziativa deve portare un cambio culturale che parta dall'organizzazione aziendale e dalla valorizzazione delle persone.

Solo una gestione manageriale volta a lavorare per obiettivi, valorizzare il merito, promuovere la collaborazione e utilizzare il welfare quale retribuzione ed engagement non solo monetario può portare a sviluppare realmente produttività e benessere. Se non avviene questo cambio a 360°, l'inserimento spot di alcuni di questi aspetti o di pillole di welfare cambia poco.

Solo promuovendo e guidando il necessario cambio del mondo del lavoro potremo contribuire veramente a quel salto di qualità indispensabile per competere

ha bisogno di te

DOVE INFORMARSI PER CAMBIARE

www.manageritalia.it/iniziative_ed_eventi/Produttivita_e_benessere/

Manageritalia Ancona	ancona.pb@manageritalia.it
Manageritalia Bari	bari.pb@manageritalia.it
Manageritalia Bologna	bologna.pb@manageritalia.it
Manageritalia Firenze	firenze.pb@manageritalia.it
Manageritalia Genova	genova.pb@manageritalia.it
Manageritalia Milano	milano.pb@manageritalia.it
Manageritalia Napoli	napoli.pb@manageritalia.it
Manageritalia Palermo	palermo.pb@manageritalia.it
Manageritalia Roma	roma.pb@manageritalia.it
Manageritalia Torino	torino.pb@manageritalia.it
Manageritalia Trentino-Alto Adige	trento.pb@manageritalia.it
Manageritalia Trieste	trieste.pb@manageritalia.it
Manageritalia Veneto	veneto.pb@manageritalia.it



DICONO DEL LAVORO CHE VERRÀ, MA CHE È GIÀ QUA



Special Report The future of work Accenture Outlook (2013, Number 3)

Le implicazioni per i leader sono decisive: per sfruttare il potenziale delle tecnologie digitali non solo hanno bisogno di investire su nuove competenze e, in molti casi, di ripensare a come le organizzazioni sono gestite, ma devono comprendere e imparare a utilizzare queste nuove tecnologie affinché possano diventare effettivi sostenitori del cambiamento.

The future of work. A journey to 2022 - PwC (2014)



«Le innovazioni dirimpenti stanno creando nuove aziende e modelli di business, distruggendo quelli vecchi. Le nuove tecnologie, l'analisi dei dati e i social network stanno avendo un forte impatto su come le persone comunicano, collaborano e lavorano. Le generazioni si scontrano, le forze lavoro divengono variegata e le persone in generale lavorano più a lungo. I modelli di carriera tradizionali potrebbero essere presto archiviati. Molte delle regole e dei ruoli professionali di domani saranno quelli a cui non abbiamo ancora pensato».

Michael Rendell - Head of human capital consulting - PwC

Il secondo è che la nostra iniziativa deve sfociare in azioni concrete e tangibili. Dobbiamo far sì che la nostra azienda (dove magari c'è già tanto, ma si può sempre fare di più) e tante altre passino veramente all'azione. Per questo abbiamo predisposto dei programmi (Smart Welfare, InterAGEing e Un fiocco in azienda) che possono da subito darti delle idee e/o diventare il primo passo per cominciare a cambiare le cose nella tua o in altre aziende, programmi che alcune imprese hanno già utilizzato con successo (vedi sotto la testimonianza di Idm e PwC).

Il tuo contributo è fondamentale, aiutaci a dare slancio e diffusione a questa iniziativa. Solo così cambieremo davvero il lavoro.

Due imprese che hanno già utilizzato con successo il programma Smart Welfare sviluppato insieme a Manageritalia

Maria Cristina Mercatelli
hr director di Integra Document Management

Rodolfo Pesati
hr partner di PwC

Che tipo di benefici avete riscontrato in azienda grazie al nostro progetto?

M.C. Mercatelli «Uno dei benefici più rilevanti è stato quello di migliorare il processo della comunicazione in azienda in termini di strumenti, tempistiche e modalità. Inoltre, l'aver individuato e formato un team di referenti del benessere in azienda ha facilitato l'iter per la realizzazione di iniziative ed è stato un forte volano per la cultura del benessere in azienda».

R. Pesati «I benefici dell'avvio del progetto hanno determinato per PwC il continuo riconoscimento della centralità delle risorse per l'organizzazione. I nostri collaboratori hanno acquisito maggiore consapevolezza dell'impegno profuso per favorire un maggiore bilanciamento dell'attività lavorativa con la vita privata».

L'OPINIONE

Walter Passerini
giornalista ed esperto di lavoro

Cosa dovrebbe cambiare nel mondo del lavoro in Italia oggi per andare verso maggiore produttività e benessere di aziende e lavoratori?

«È necessario dare maggiore valore al lavoro, sia sul piano culturale e delle identità sia sul piano organizzativo. La finanza deve lasciare il posto all'economia reale. I cambiamenti radicali sono: la pressione che viene dai paesi emergenti, il passaggio da lavoro dipendente a lavoro intraprendente, la necessità di riconoscere e premiare i più creativi e gli innovatori. Dal punto di vista contrattuale, il peso dei contratti nazionali (che comunque devono essere mantenuti) si integrerà con un rilancio della contratta-

zione di secondo livello, aziendale e territoriale».

Chi dovrebbe farsi carico maggiormente di porre le premesse per questo cambiamento?

«I sindacati e i vertici delle imprese, che dovranno dimostrare sempre di più di essere classe dirigente più che puri soggetti di rappresentanza di una parte del mondo del lavoro. È tutta l'organizzazione delle imprese che dovrà cambiare, dando spazio a nuove relazioni industriali e sindacali, di taglio più cooperativo che conflittuale. La condivisione e la partecipazione saranno due parole chiave finalmente ricche di contenuti e non solo esercitazioni verbali».

Cosa pensa dell'iniziativa di Manageritalia?

«Ho sempre apprezzato l'azione



di Manageritalia, che si è sempre rivelata dinamica e propositiva, senza correre troppo il rischio di diventare un'organizzazione ingessata e burocratica. È la flessibilità organizzativa e la produzione di idee e di nuove tematiche che dovrà caratterizzare il futuro, con l'accompagnamento di investimenti mediatici, di ascolto (pull) e di rilancio (push). Merito, collaborazione e welfare saranno tre cardini importanti su cui lavorare, insieme alla gestione attenta delle diversità e alla diffusione di una cultura dell'intraprendenza e dell'imprenditorialità».

Come è stato accolto dai vostri dipendenti?

M.C. Mercatelli «In Idm esistevano già alcune iniziative di benessere; i collaboratori hanno accolto con interesse e curiosità il nuovo progetto, in particolare la fase di rilevazione e analisi delle esigenze, rispondendo al questionario a loro erogato».

R. Pesati «Possiamo confermare, attraverso l'analisi delle informazioni emerse dalle survey, il percepito in azienda e i dati relativi alla fruizione delle iniziative avviate, che la partecipazione e l'apprezzamento sono ampiamente diffusi da parte di tutti i nostri collaboratori».

Che feedback vi aspettate nel medio-lungo periodo in termini di produttività e benessere per azienda e dipendenti?

M.C. Mercatelli «L'obiettivo principale è quello di far sì che lo svi-

luppo di azioni rivolte al benessere in azienda diventino parte integrante delle attività "del quotidiano", rendendo la valorizzazione delle risorse un fattore determinante per l'organizzazione. Ci aspettiamo di avere colleghi sempre più motivati e coinvolti nel partecipare alla crescita dell'azienda partendo dal loro benessere individuale».

R. Pesati «Nel medio-lungo periodo la nostra organizzazione si aspetta di riuscire a mantenere adeguati livelli di produttività delle risorse nel perseguire gli obiettivi aziendali e, allo stesso tempo, di realizzare un clima lavorativo estremamente sereno e favorevole. Questo obiettivo vorremmo fosse riconosciuto anche da tutti i giovani che in futuro vorranno intraprendere un'esperienza in PwC».