

# Crisi & Sviluppo @ Manageritalia

## Oltre la crisi, per cogliere opportunità e sviluppo

### Misuriamo il benessere (in vari campi ma di fatto nella vita professionale e non)

C'è chi dice che il livello di benessere dipende e dipenderà sempre dalla ricchezza e quindi per esempio dal Pil (procapite), c'è chi dice che dobbiamo cambiare parametri e inserire altri benchmark più qualitativi tipo il lavoro che facciamo, lo spazio per la cultura e/o le ore della vita passate in famiglia e in società. Ma allora come potremmo misurare il nostro benessere nel 2025? Per i manager e per tutti?

Per guidare e non subire il cambiamento dobbiamo guardare lontano e immaginare come sarà, ma anche come poter misurare questo benessere in Italia tra dieci anni. Lo vogliamo fare con il contributo di tutti chiedendovi di immaginare gli indicatori (Kpi) più o meno possibili e di conseguenza le possibilità di misurazione che avremo in questo campo.

Per aiutarci abbiamo chiesto stimoli e considerazioni a prestigiosi istituti e personaggi del panorama culturale italiano.

#### Quindi, quale scenario e di conseguenza quali necessità avremo a medio lungo termine?

Approfondimenti:

[BES – Benessere Equo e Sostenibile](#)

#### Commenti

-  [Gastone Vittorion Pier Giuseppe Losio:](#)

##### SCENARIO

Dobbiamo assolutamente contribuire a progettare la struttura di Stata capace di affrontare il futuro, appunto.

Come manager abbiamo in un certo senso il dovere civile di proporlo proprio noi questo progetto.

Io lo elaboro con amici in paesi federali del mondo (CH D USA) sin dal 31.5.1997, giorno nel quale lessi un'intervista di Ralf Dahrendorf sul Corriere, fatta da Taino Danilo.

Quasi un'illuminazione che mi ha coinvolto nel mettere a punto la mia proposta, che.

potrebbe essere impostata entro il 2018, dallo stesso Matteo Renzi, se opportunamente indirizzato.

La trattazione è presente nel mio sito <http://www.losio.com> ad essa dedicato.

Un riassunto animato ed accattivante è stato da me predisposto all'indirizzo

<http://www.losio.com/#vision>

Facciamoci avanti ADESSO

Uno di noi

G



1+

[16 marzo 2015 alle 19:13](#)

-  [Livia:](#)

Non so se il Bes potrà mai sostituire il Pil, ma penso che sia comunque un indicatore molto importante per misurare l'essenza del benessere della popolazione. Immagino che nel 2025 gli indicatori del BES saranno più o meno gli stessi che vengono utilizzati attualmente, come ad esempio, la salute, l'istruzione e la formazione, il work life balance, le relazioni sociali, la sicurezza, l'ambiente, la qualità dei servizi ecc. e con ottimismo voglio pensare che, attraverso l'evoluzione della tecnologia, lo snellimento della burocrazia, la lotta alla corruzione e la responsabilità civile di ognuno, i valori riscontrati saranno mediamente alti.



2+

[25 marzo 2015 alle 14:33](#)

3.  *Enrico Pedretti:*

Nella discussione in atto nel post sul tema lavoro si parla di nuovo benessere.

Qui <http://crisiesviluppo.manageritalia.it/manageritalia-venti-5/lavoro-formazione-occupazione/#comment-30381>

Davide delle Foglie dice

<<-) la presenza di rapporti di lavoro sempre più brevi e flessibili dove il lavoratore, grazie alla condivisione delle esperienze, potrà scegliersi l'azienda che meglio risponde alle sue aspettative professionali e personali. Infatti, richiamando ancora una volta Dipak Pant, l'era del materialismo a tutti i costi ha lasciato, ormai, il passo all'era del benessere; quindi, i prossimi lavoratori saranno – magari – disposti a guadagnare meno purché prestino le loro professionalità in contesti che sappiano offrire un “benessere personale ed organizzativo” in linea con le loro aspettative;

Concordate e in ogni caso come lo misuriamo questo benessere?


E un contratto puoi aiutarci a ricondurre i nostri rapporti di lavoro a queste linee guida x partire con uno schema che faciliti raggiungimento e misurazione di quel benessere?

Io dico di sì, anzi è la base di partenza e se fosse una base minima e certa lo favorirebbe.



1+

[26 marzo 2015 alle 22:31](#)

4.  *davide delle foglie:*

A livello nazionale i KPI che mi vengono in mente potrebbero essere:

- 1) PIL procapite
- 2) N° di occupati che pur avendo un lavoro decide di andare a lavorare all'estero. Infatti questo fenomeno di migrazione potrebbe voler dire che in Italia gli strumenti di welfare aziendali non sono in linea con le aspettative dei lavoratori

A livello aziendale i KPI potrebbero essere:

- 1) produttività individuale
- 2) turn over
- 3) senso di appartenenza



0

[27 marzo 2015 alle 17:38](#)

5.  *Giuseppe Cuccorese:*

Se non c'è lavoro, occupazione, formazione, impegno civile, salute, previdenza, lotta all'ambiente, non c'è benessere.

Quindi la reale misurazione dipende da quanto sopra che dovrebbe essere non più a livello nazionale ma a livello europeo (per non dire mondiale) dato che facciamo parte dell'Unione Europea.



0

[30 marzo 2015 alle 17:48](#)

6.  *Paolo Fedi:*

In termini di indicatori del Benessere proverei ad allargare il perimetro e prenderei in considerazione tra ambiti nei quali la sostenibilità nel tempo (che si traduce nella capacità di mantenere un certo livello di benessere) va salvaguardata:

- il sociale
- l'ambientale
- l'economico

Se solo si trascurasse uno dei tre aspetti di sostenibilità nel tempo si incorre in effetti collaterali che andranno ad impattare sugli altri fattori decretando uno scadimento del sistema in generale e quindi anche del benessere delle

persone e delle aziende.

La sostenibilità (madre del benessere) andrebbe quindi valutata attraverso un modello che prenda in considerazione i tre aspetti secondo una formula del tipo:

$$S = 0,30 * S-Econ + 0,30 * S-Soc + 0,30 * S-Amb \pm 0,10 * S-Bil$$

Dove S-Bil è un fattore di bilanciamento funzionale ad introdurre una penalizzazione a fronte di eventuali disequilibri nella ripartizione dei carichi di sostenibilità.

Le tre variabili S-Econ, S-Soc e S-env dovrebbero contemplare alcuni fattori significativi che determinano la sostenibilità nell'ambito considerato.

Per S-Econ: una equa remunerazione dei fattori della produzione, l'incidenza del valore generato dall'innovazione sul valore complessivo, integrazione e consolidamento di processi di innovazione permanenti.

Per S-Soc: la stabilizzazione sociale e bilanciamento del rapporto lavoro/vita privata, sano per l'azienda e per la società, quanto la compensazione sociale reindirizzi condivisione conoscenze e promozione della crescita professionale, la generazione di valore aggiunto sociale nel contesto aziendale e nella comunità di riferimento.

Per S-Amb: l'Utilizzo di input e sistemi di approvvigionamento ecocompatibili, l'utilizzo di processi e tecnologie verdi e adozione di buone pratiche, la distribuzione di prodotti ecocompatibili e promozione di comportamenti ad impatto minimo per il contesto ambientale.

Una trattazione del tema (la sostenibilità dell'innovazione), sviluppata da GdL CreaInnovazione è consultabile sul sito:

[http://www.manageritalia.it/chi\\_siamo/associazioni/roma/gruppi\\_lavoro/gruppo\\_creaInnovazione/Documenti.html](http://www.manageritalia.it/chi_siamo/associazioni/roma/gruppi_lavoro/gruppo_creaInnovazione/Documenti.html)


Saluti

Paolo Fedi



1+

[31 marzo 2015 alle 09:57](#)


7.  *Alfredo Lanfredi:*

Bisogna impegnarsi per portare il benessere negli ambienti di lavoro e per garantire a tutti di conciliare lavoro, famiglia e tempo libero. Non arrendiamoci alla logica che solo i lunghi orari fatti in azienda sono premianti. Ognuno di noi faccia la sua parte affinché in azienda e nel mondo del lavoro in generale sia premiata la qualità e non la quantità



3+

[12 aprile 2015 alle 13:18](#)

8.  *Pierpaolo Pagliarini:*

Il PIL è la condizione necessaria ma non sufficiente per il moderno benessere di un Paese.

Il tema è "pianificare" avendo obiettivi obiettivi a breve, medio e lungo termine per arrivare ad un PIL sostenibile, sapendo bene che le risorse economiche sono sempre più scarse.

Purtroppo In Italia l'ottica della pianificazione è :

- ad un mese, nel caso dello Stato per pagare stipendi, pensioni, mobilità e cassa integrazione
- ad un anno nel caso delle aziende per valutare la continuità aziendale.

Manca fiducia verso il mercato domestico e le istituzioni nazionali ed europee; la fiducia dovrebbe essere la base per pianificare gli investimenti. Si ha giustamente paura del futuro e si tira a campare, fomentando l'individualismo esasperato e senza quindi cooperazione.

Per avere un PIL sostenibile occorre avere fiducia e poi ragionare seriamente per superare i seguenti vincoli che bloccano il PIL, tra i quali:

- lotta alla corruzione
- politica energetica e utilizzo sostenibile delle risorse paesaggistiche (che non vuol dire bloccare ma utilizzare il

nostro territorio)

- re-industrializzazione del paese, con una seria lotta alle importazioni dai paesi low-cost anche in vista di una ipotetica uscita dall'euro
- gap nell'utilizzo della lingua inglese.

E' possibile che in questo nostro paese diventiamo obiettivi solo se aiutati dai servizi di Report? Report è utile come denuncia ma bisogna passare alla pianificazione.



1+

[14 aprile 2015 alle 11:13](#)

9.  **GRUPPO ASSOCIATI COMO:**

- POTREBBE ESSERE UNO STATO DI SALUTE. TEMPO DEDICATO ALL'AGGIORNAMENTO CULTURALE (ANCHE A LIVELLO PSICO FISICO)
- INDICATORI OGGETTIVI: IMPOSTARE MISURE DI PARTECIPAZIONE CULTURALE (ANCHE CON ESAMI) , FORMAZIONE DA MISURARE OLTRE LA PROPRIA ATTIVITA'
- FARE UNA CLASSIFICAZIONE TRA PARAMETRI HARD E SOFT. SE NON SI HANNO MEZZI DI SOSTENTAMENTO E' DIFFICILE RISOLVERE L'HARD.
- PARAMETRI PERSONALI LEGATI ALLE DIVERSE FASI DELLA VITA
- LA COSA PIU' DIFFICILE E' AVERE UN EQUILIBRIO MA NON PUO' ESSERE ALL'INFINITO, IL RITMO PRIMA O POI DEVE CAMBIARE (UN PROBLEMA FISICO CHE COSTRINGE A QUALCHE RINUNCIA LAVORATIVA PER RITAGLIARE PIU' SPAZIO PER SE' STESSI E LA PROPRIA FAMIGLIA)
- C'E' CHI LAVORA AL FREDDO DI INVERNO E AL CALDO IN ESTATE: COME POSSIAMO PENSARE DI ARRIVARE A CERTI PUNTI DELLA NOSTRA VITA?
- ANCHE LA DIRIGENZA E' USURANTE
- IL PROBLEMA E' PARLARE (E OTTENERE SOPRATUTTO) CON IL POTERE GOVERNATIVO CHE NON COMPRENDE PERCHE' NON PROVA
- MISURARE LO STRESS, SOTTOVALUTATO PER MANCANZE DI ALTERNATIVE
- DIFFICILE CONCILIAZIONE LAVORO/FAMIGLIE
- TEMPO PROBLEMA INFRASTRUTTURE - INDICATORE TEMPO TARSCORSO PER RAGGIUNGERE LUOGHI DI LAVORO
- MENO VIAGGI PIU' UTILIZZO DELLA TECNOLOGIA
- NON E' FIGO LAVORARE TANTO
- SALUTE DA ESTENDERE AI FAMILIARI (PROGRAMMA DI TUTELA OGGI DEDICATO SOLO AL MANAGER)
- RELAZIONI: COINVOLGERE CHI CI STA INTORNO , BOARD, POLITICI
- STRESS: INIZIA DA SUBITO MA SI CAPISCE DOPO E LO SI PAGA
- CAMBIARE LAVORO O MODIFICARE I RITMI PER MIGLIORARE LA QUALITA' DELLA VITA
- NON ABBIAMO LA CULTURA PER USARE LA TECNOLOGIA: DOBBIAMO ANCORA CRESCERE INSIEME A CHI CI STA INTORNO, FARE INIZIARE QUESTO PROCESSO GIA' DALLA SCUOLA, LAVORARE DA CASA, STUDIARE DA CASA, UTILIZZARE LA CULTURA
- E' UN POPOLO CHE DEVE CRESCERE:L'ITALIANO E' MOLTO ACERBO
- PARAMETRI SOGGETTIVI: LAVORANDO IN HOME OFFICE SI RIESCE A BILANCIARE MEGLIO, MAGARI ANCHE LAVORANDO PIU' ORE.
- INTAVOLARE DISCUSSIONI CON LE AZIENDE PER INDIRIZZARLE VERSO QUESTO TIPO DI SISTEMA, MODIFICARE ANCHE LA LORO CULTURA
- LA MISURAZIONE E' LEGATA SOLO AI RISULTATI NON COME LO HAI FATTO E QUANDO
- DA DONNA, LA RIPARTIZIONE TRA LAVORO E VITA PRIVATA E' ASSOLUTAMENTE FAVOREOLE CON L'HOME OFFICE, NON CI SONO SPRECHI IN TRASFERIMENTI, ORE CHE POSSONO ESSERE MESSE A FRUTTO IN MODO MIGLIORE, FUNZIONA MOLTO BENE CON LE AZIENDE ANGLOSASSONI E DEL NORD EUROPA. NON E IMPOSSIBILE ANCHE PER I TOP MANAGER.
- PARAMETRI SONO I TEMPI PER SE' STESSI, I TEMPI PER LA TECNOLOGIA
- CHE IMPATTO CI POTREBBE ESSERE ANCHE A LIVELLO SOCIALE
- SERVONO TRE REGOLE: DISCIPLINA, SPAZIO IN CASA E FAMIGLIA CHE COMPRENDE
- DIFFICOLTA' A RIPOSIZIONARSI DOPO UNA CERTA ETA'
- IL BENESSERE PASSA DALL'ATTIVITA' FISICA E DALL'ALIMENTAZIONE, SOTTOVALUTATA IN TUTTI GLI AMBIENTI
- LA SCELTA VEGETARIANA E' MEGLIO FARLA PRIMA PERCHE' FORSE IN GIORNO DIVENTERA' OBBLIGATA
- DOMANDA: QUANTO CONOSCIAMO L'ASSOCIAZIONE E QUELLO CHE PUO' FARE PER NOI?
- DA COSA DERIVA L'USURA? DALLA MANCANZA DI UNA ROTAZIONE DEL PROPRIO LAVORO (CHE GENERA ANCHE ARRICCHIMENTO)

- BEST PLACE TO WORK: COSA VUOL DIRE? OGGI E' SOLO UNA OPINIONE.
- COSA SI MANGIA? NON E' IMPORTANTE VERIFICARE ANCHE QUANTO TEMPO SI DEDICA AL MANGIARE?
- COSA MANGIARE, COME MANGIARE (ACCESSIBILITA'), TEMPI PER MANGIARE
- RIBALTARE IL PROBLEMA A LIVELLO AZIENDALE: CURARE L'EQUILIBRIO E IL PIACERE DEL LAVORO CONSENTE UNO SCARICO DELLO STRESS PIU' SEMPLICE CHE NON NELLA GESTIONE SINGOLA.
- WELFARE AZIENDALE: PERCEZIONE DEL LAVORO PIU' COSTRUTTIVA E PARTECIPATIVA
- CONDIVISIONE OBIETTIVI, INDIRIZZI COMUNI, IL CONTRATTO E' BIDIREZIONALE
- CULTURA AZIENDALE NON ANCORA DIFFUSA NELLE AZIENDE E NEI DIRETTORI RISORSE UMANE
- LE AZIENDE PIU' PICCOLE DOVREBBERO ESSERE PIU' SENSIBILI, MA NON E' UNA REGOLA
- FORMAZIONE = OPPORTUNITA' = CRESCITA
- NON SI PUO' NON AVERE TEMPO PER LA PROPRIA FORMAZIONE
- STIAMO DIVENTANDO UNA ASSOCIAZIONE DI STRESSATI?
- BENESSERE E' RAGGIUNGERE I PROPRI OBIETTIVI CHE CAMBIANO CON ETA' E TEMPO
- CAPIRE I PROPRI OBIETTIVI
- BISOGNA LAVORARE SU SE' STESSI
- IL MANAGER E' UN GRANDE INDIVIDUALISTA
- LE MULTINAZIONALI HANNO CONCETTI DI VERIFICA MAGGIORI RISPETTO ALLE PICCOLE MEDIE IMPRESE
- HAPPINESS MANAGER, FIGURA PER VERIFICARE LO STATO DI SODDISFAZIONE INTERNA ALL'AZIENDA
- SI COMINCIA IN UN MODO AGGRESSIVO E SI VA AVANTI COMUNQUE SIA, SI DOVREBBE ESSERE PIU' ATTENTI
- GUARDARE DENTRO SE' STESSI E MODIFICARE ED ADEGUARE L'APPROCCIO
- LA CRISI AIUTA LO STRESS
- PROSPETTIVE PER I GIOVANI: L'ESTERO...PERCHE' NON RIESCONO A FARE CARRIERA IN ITALIA?
- PERCHE' NON SI PREMIA CHI MERITA?
- IL BENESSERE VA RICERCATO NEL MONDO PIU' GROSSO (POLITICA ETC) CHE BLOCCANO LE IMPRESE NEL RICONOSCIMENTO DEI MERITI
- COME MISURARE LA DIGNITA' DEL LAVORO?
- 



[16 aprile 2015 alle 20:33](#)

10.  *marisa:*

Da tempo affermo che il PIL non è più credibile come misuratore della ricchezza di un Paese e che si debba iniziare a parlare di un progresso sociale che ha indici alquanto allarmanti, Specialmente in questi anni di crisi economica il progresso sociale si è ulteriormente indebolito ed oggi se ne è avuta conferma, se mai ci fosse stato bisogno perché è sotto gli occhi di tutti, leggendo la pagella messa a punto dall'Università di Harvard. Il Social Progress Index infatti indica che l'Italia è scesa dal 29° al 31° posto ma a parte le due posizioni perse e quelle che avremmo potuto/dovuto invece guadagnare, ci sono punti davvero molto deboli che ci devono far riflettere: siamo 64° per l'accesso alla casa a prezzi sostenibili, per la sicurezza siamo al 44° posto, per la criminalità siamo al 94°, siamo al 80° posto per la tolleranza religiosa MA non ci sorprende affatto, almeno, io non ne sono certo sorpresa che siamo al 52° posto se parliamo di corruzione.

Qualcuno potrebbe dire ma chi se ne importa del BES ( Benessere Equo Sostenibile) o del FIL ( Felicità Interna Lorda) quando c'è una crisi economica; bene forse proprio quando si è in difficoltà occorrerebbe maggiore solidarietà per evitare che parti di cittadinanza vengano ulteriormente emarginati e si amplino sacche di povertà e disagio.

E allora se io penso al futuro non tanto mio ( nel 2025 avrò 75 anni per la serie...io speriamo che me la cavo"...ma chissà?) voglio comunque pensare al 2025 , ai protagonisti del futuro , alle persone ma anche ai manager che verranno,, tanti manager giovani e per loro il nostro impegno personale, e quello della nostra Associazione, è indispensabile.

E' necessario pensare a quel futuro cominciando però da subito; è giusto pensare ad un mondo del lavoro diverso, è giusto pensare che accanto al PIL si tenga in grande considerazione anche il CSSFI... acronimo inventato al momento di "Chiedimi se sono felice index" perché da oggi dovremo pensare a noi come persone, come manager dal punto di vista del contesto sociale, ambientale, economico e psico fisico ed ognuna di queste situazioni è imprescindibile dalle altre.



[17 aprile 2015 alle 19:59](#)

11.  *Danilo Bergamo:*

Purtroppo la lotta per le risorse disponibili e a basso prezzo (e come risorse intendo anche l'essere umano) sarà sempre più forte e in crescita.

il benessere in un prossimo futuro sarà un privilegio di pochi e credo che solo una fascia sociale ristretta ne potrà beneficiare.

La conflittualità crescente e le povertà in aumento (povertà anche di ideali) faranno sì che la tendenza al lusso sarà una spinta e un modello per coloro che sapranno sfruttare le spinte e i forti cambiamenti che avverranno sul piano internazionale.

Ritengo che il manager dei prossimi anni dovrà farsi carico di gestire una forza lavoro molto flessibile e poco pagata che costituirà la base dell'impresa del futuro e difficilmente riuscirà ad accrescere il proprio livello di benessere ad eccezione di quello economico.



[21 aprile 2015 alle 13:49](#)

12.  *Alfredo Lanfredi:*

Leggendo l'intervento n. 10 di Marisa e l'intervento n. 11 di Danilo di Bergamo in un primo momento ho pensato: guarda che visioni opposte.

Poi ho pensato che Marisa è fuori dall'azienda e Danilo è in un'azienda padronale .....

Ma alla fine credo che in tutti i contesti in cui operiamo professionalmente, se siamo leader e classe dirigente dobbiamo lavorare per affermare un lavoro compatibile con la famiglia e tutto il resto.

Crederci in ciò che l'amica Marisa da anni porta avanti è un dovere così come è un dovere con le nostre azioni positive ed il nostro buon esempio attuare in concreto azioni di lavoro e benessere per noi ed i nostri collaboratori.



[26 aprile 2015 alle 13:35](#)

13.  *Ezio Capra:*

E' difficile pensare che il benessere possa essere a livello europeo o mondiale.-

Penso che il benessere sia personale.-

Abbiamo il benessere quando le cose vanno bene in:

azienda


famiglia

salute

e quando abbiamo una sicurezza economica che vuol dire sicurezza del lavoro.-



[29 aprile 2015 alle 16:58](#)

14.  *Alessandra Veronese:*

Penso anch'io, sulla scia di quanto scritto da Ezio, che il benessere della persona sia dato da un mix equilibrato di ingredienti. In particolare vi deve essere a mio avviso coerenza tra quelli che sono i nostri valori come persone e i nostri obiettivi personali e professionali. Se viene a mancare la sintonia tra i primi e i secondi, il benessere non sussiste. Aggiungo: come dirigenti che gestiscono organizzazioni e persone, se crediamo nel concetto di benessere come mix equilibrato di ingredienti, dobbiamo contribuire a dare noi per primi l'esempio nei confronti dei nostri datori di lavoro e dei nostri collaboratori e dobbiamo impegnarci per incidere su un cambiamento reale delle modalità – tanto obsolete- con cui oggi sono gestite la maggior parte delle imprese.



[5 maggio 2015 alle 17:49](#)

15.  *Marco:*

Negli ultimi anni la velocità dei cambiamenti della società ha subito un'accelerazione esponenziale trascinata dallo sviluppo tecnologico, dai mutati stili di vita, etc. Questo ha portato a considerare obsoleti "modelli di benessere" nel giro di pochissimo tempo e il trend è destinato ad accelerare il passo piuttosto che a rallentare. Di conseguenza anche la misurazione stessa del benessere percepito deve andare alla medesima velocità.

Ho letto tanti spunti interessanti nei post precedenti e cerco di dare il mio piccolo contributo in modo schematico conscio del fatto che non potrà adattarsi a nessuna realtà aziendale/personale in modo specifico ma che si limiterà alla classica helicopter view. Saranno quindi solo spunti da sviluppare in maniera più articolata se condivisi o considerati di interesse.

il benessere è una componente essenziale dell'appagamento dei bisogni personali (welfare, stile e tenore della vita privata) e di quelli professionali (carriera, status, etc). come tale la sua misurazione non può prescindere dal considerare le correlazioni tra questi 2 livelli di percezione.

#### 1. benessere in quanto cittadino (e quindi persona)

in alcuni interventi il PIL è stato giudicato ormai non rappresentativo del benessere in quanto tale e forse sarebbe davvero il momento giusto per proporre un nuovo KPI. BES? altro? un basket di elementi critici per il benessere del cittadino (da declinare in una lista coerente) che tenga conto delle mutate priorità? Salute e previdenza sembrano essere uno dei temi caldi con cui lo Stato si troverà a fare i conti malgrado bilanci sempre più risicati. Misurare le priorità e i tempi/modi di risposta alle esigenze legate alla salute e alla previdenza sarà ragionevolmente uno dei parametri chiave di benessere percepito

#### 2. benessere in quanto dipendente

a prescindere dallo stipendio la casistica di componenti del benessere in azienda è vasta e in larga parte dipendente dalla personalità e dalle priorità singole. Per dare però una panoramica delle più comuni si possono citare corsi di aggiornamento linguistico o tecnologico per migliorare la propria confidenza con i nuovi strumenti; KPI S.M.A.R.T. che permettano una misurazione della performance oggettiva in cui la parte olistica (necessaria comunque) possa garantire il riconoscimento dell'extra mile su come i risultati sono stati conseguiti ma non diventare l'unica forma di misurazione della performance; prospettive di crescita professionale legate al raggiungimento di milestones (senza che questo diventi una costrizione per l'azienda o una fonte di frustrazione per il dipendente ma piuttosto possa rappresentare un patto di comune crescita per le 2 parti). Sono inoltre sempre più importanti politiche di welfare aziendale (in parte in sostituzione o a completamento di quanto lo Stato fornisce) facilmente identificabili in base alle preferenze della popolazione aziendale e misurabili che vanno ad indirizzare i bisogni di conciliazione del rapporto famiglia e lavoro. In random order si va da politiche di flessibilità (home office, orari flessibili) a "benefits" quali asili, assistenza alla maternità/paternità, assistenza per pratiche legali dove non ci sia conflitto con l'azienda ovviamente, assistenza, tramite flessibilità, in caso di malattia di familiari anziani, etc

In conclusione questa iniziativa è una stupenda opportunità per l'Associazione di proporre un modello di misurazione del benessere che possa corrispondere ai mutati criteri di percezione dello stesso e che nello stesso tempo stimoli o assista un miglioramento della società nella quale noi, come cittadini e come manager di azienda, viviamo

Marco



[6 maggio 2015 alle 18:06](#)

16.  *Loredana Palumbo:*

Io ho avuto la fortuna di intraprendere la mia attività lavorativa in una società multinazionale in cui il benessere personale ed aziendale erano dei principi applicati e misurati.

Il benessere era attuato attraverso diverse componenti, sia di natura individuale (progresso di carriera, autonomia, responsabilità, riconoscimento, soddisfazione, reale leadership etc) sia dal punto di vista organizzativo globale (sicurezza, cooperazione, addestramento, flessibilità, fiducia nel management). Col passare degli anni e il disconoscimento delle politiche aziendali, determinato da un cambiamento di management, volto soprattutto al brevissimo e spesso occupante un ruolo ottenuto non per meriti lavorativi, l'ambiente di lavoro e la vita professionale dei dipendenti è drasticamente cambiata, con conseguente crollo della produttività e dei profitti a dimostrazione del fatto che le capacità lavorative sono strettamente collegate alle modalità dell'ambiente di lavoro. Penso quindi che non dobbiamo inventare nulla in merito, ma riportare, compatibilmente col cambiamento avvenuto, quei principi di rispetto dell'individuo e di sua valorizzazione, di cui per primo il dirigente dovrebbe farsi carico, nei confronti dei propri collaboratori e dell'azienda in cui opera. Il resto viene da sé.



[7 maggio 2015 alle 16:26](#)

17.  *Danilo Bergamo:*

Il benessere inteso in senso stretto sarà legato sempre più allo spazio che ognuno di noi si potrà ritagliare al di fuori dell'ambito lavorativo.

Il non pensare al lavoro credo che sia uno dei KPI più efficaci per misurare il livello di benessere, visto che il lavoro è uno dei fattori più condizionanti in assoluto nelle scelte e nei modi di vivere di ciascuno di noi.

Il tempo dedicato agli altri (partendo dalla famiglia) potrebbe essere un altro misuratore del livello di benessere.

La sfida sarà quindi non misurare il benessere in termini di capacità economica ma in termini di salute psicofisica.

La gestione dello stress è un conto salato che la nostra società paga in termini di prestazioni del servizio sanitario, farmaci, e mancata coesione sociale.



[14 maggio 2015 alle 15:08](#)

18.  *sonia:*

condivido a pieno Danilo! nel futuro indicatori economici sullo stato di benessere non conteranno più, se continuiamo su questa strada non ci sarà più una terra in cui vivere e non ci sarà più un singolo paese libero, dove esprimere liberamente il proprio pensiero.

Dobbiamo porci degli indicatori che misurino se le persone stanno bene (= benessere).

Perché non misurare quanti bambini muoiono prima dei 6 anni per malattie incurabili, quanti muoiono ogni anno per tumori che ancora oggi non siamo in grado di sconfiggere (tumori per altro generati dal nostro cattivo stato di vivere e di gestire la nostra amata terra, da ciò che respiriamo e mangiamo), il bilanciamento ore lavoro e vita personale, quante persone ogni anno entrano in carcere per aver ucciso altre persone e sicuramente ne potremmo trovare tanti altri.

Se tutti questi indicatori segnassero una tendenza al calo, allora si che si potrebbe parlare di benessere, di stare bene e vivere in un mondo migliore, da lasciare ai nostri figli e ai posteri.



[18 maggio 2015 alle 13:24](#)

## Lascia un commento

Il tuo indirizzo email non sarà pubblicato. I campi obbligatori sono contrassegnati \*

Commento

Nome \*

Email \*

Sito web

Current ye@r \*