



LE PERSONE NELL'IMPRESA

BENESSERE ORGANIZZATIVO, PERFORMANCE E PENSIERO POSITIVO

Nicola Alberto De Carlo

Professore Ordinario all'Università di Padova

Presidente del Comitato Scientifico di CISES / IF - Informazione & Fiducia



Caratteristiche del lavoro e necessità delle organizzazioni produttive

Le attività del terziario costituiscono oggi oltre l'80% del lavoro.

Si tratta di attività che richiedono **diversi gradi di interazione** fra operatori: occorrono impegno, sensibilità, determinazione nell'ottenere risultati validi sia *nel presente* che *nel futuro*, anche in termini di **fidelizzazione**.

Le organizzazioni devono poter contare sul senso diffuso della **responsabilità** e della **condivisione**.



Benessere organizzativo, performance, prevenzione dello stress lavoro-correlato, salute

Due facce della stessa medaglia:

la prima diretta alla valorizzazione della *persona* e dell'*organizzazione* nella prospettiva delle **performance**, l'altra alla tutela della **salute** individuale e collettiva.

Attenzione costante ai **fattori organizzativi e personali** e alla loro integrazione: 1) clima, cultura, crescita, carico di lavoro, conflitti, ascolto e supporto, ricompense, 2) genere ed età, contesto familiare, resilienza, affettività positiva e negativa, 3) soddisfazione lavorativa e performance, prevenzione dello strain psico-fisico.



Management positivo e nuovi codici del lavoro

Il management positivo si basa su **valori** diretti al potenziamento della persona e al raggiungimento di obiettivi condivisi. *Valori e obiettivi* costituiscono elementi di **sviluppo** e di **progresso**.

Viene promossa l'applicazione di **nuovi codici del lavoro** improntati a *responsabilità, benessere organizzativo e soddisfazione* sul piano sia individuale che collettivo. Fattori di rilievo: la *speranza* nel raggiungimento dei risultati, la ricerca delle *procedure lavorative* più efficaci e la *prevenzione* dei comportamenti disfunzionali.

Vanno coniugate le *esigenze della produttività* con le *aspirazioni* dei singoli, nella prospettiva della **Responsabilità Sociale d'Impresa**.



Fattori aziendali

Tensione e impegno generalizzato nel perseguimento dei **risultati**.

Capacità e ricerca di **cambiamento**, ai diversi i livelli organizzativi, in relazione alle necessità e alle opportunità.

Assimilazione diffusa dei nuovi *codici del lavoro*, basati sull'etica e sulla responsabilità, fra il management e fra tutti gli operatori.

Rafforzamento dei processi lavorativi superando le debolezze dei sistemi produttivi attraverso l'azione *antifragile* sistematica.



Metodologie e strumenti d'azione

Interazione costante fra management e operatori, a tutti i livelli aziendali.

Ascolto continuo, anche garantendo l'anonimato mediante sportelli esterni all'azienda, monitoraggi e report per l'individuazione delle azioni necessarie:

IF – Informazione e Fiducia

Indagini continuative in tema di benessere organizzativo, di performance, di fragilità dei sistemi, di prevenzione dello stress lavoro correlato; monitoraggio dei risultati degli interventi migliorativi e correttivi: **Q-bo Banca, metodo V.I.S., protocollo VAI.**

Attività di rafforzamento delle competenze relazionali e tecniche dei singoli, anche mediante sostegno e incentivazioni collettive e individuali: **CISES & Psiop, Valorizzazione delle persone e apprendimento trasformativo.**

Interventi di Welfare/people care e di **EAP**, conciliazione fra la vita lavorativa e quella familiare.

Comunicazione sistematica in tema di **Responsabilità Sociale d'Impresa.**





decarlonicola@alice.it

