

SANE, FELICI, COMPETITIVE: IL SUCCESSO DELLE ORGANIZZAZIONI PASSA DAL BENESSERE

EMANUELE LAZZARINI
RWA CONSULTING, GRUPPO EASY WELFARE



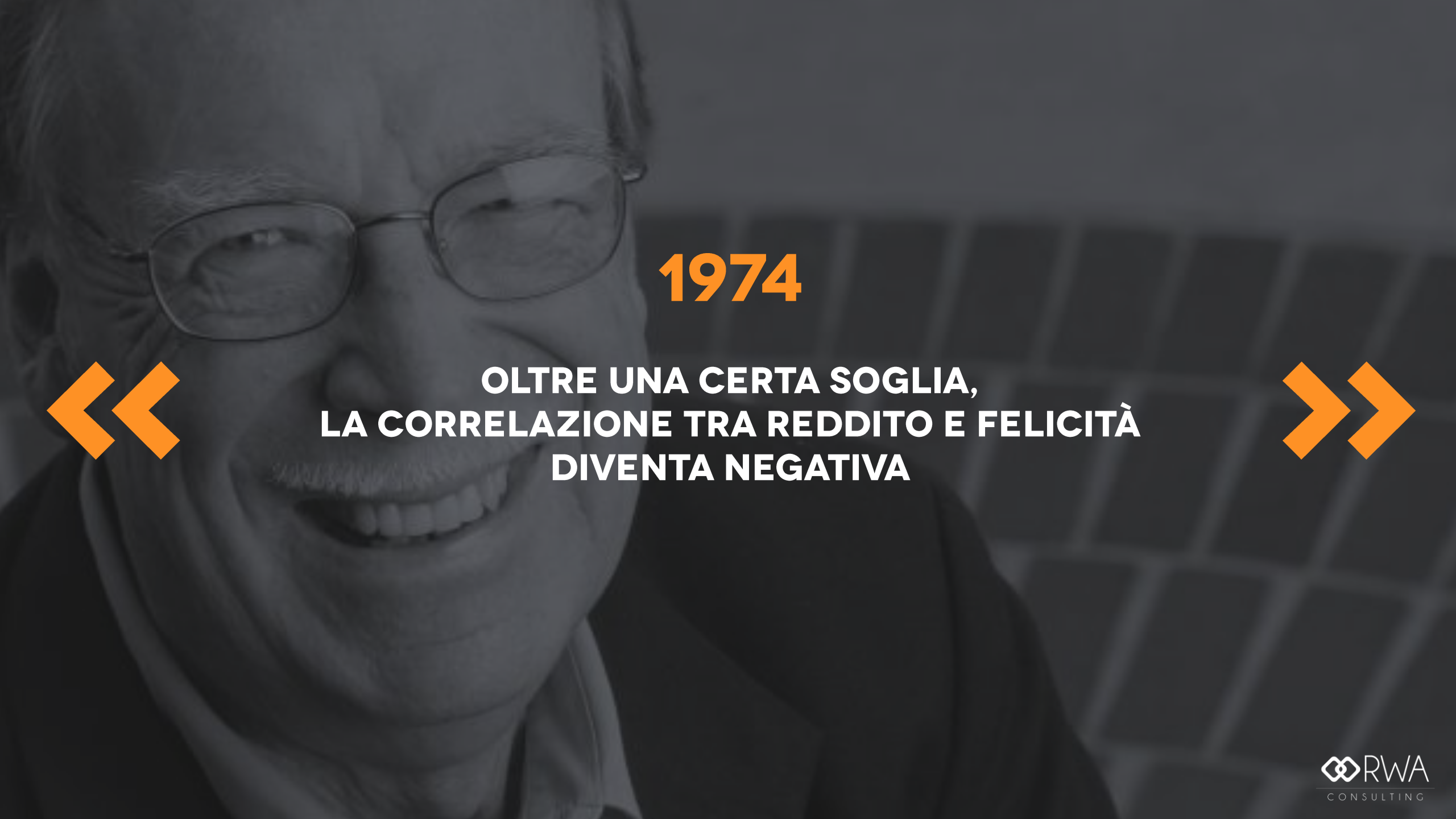
CHIEDIAMO AIUTO A 4 MAESTRI



1968

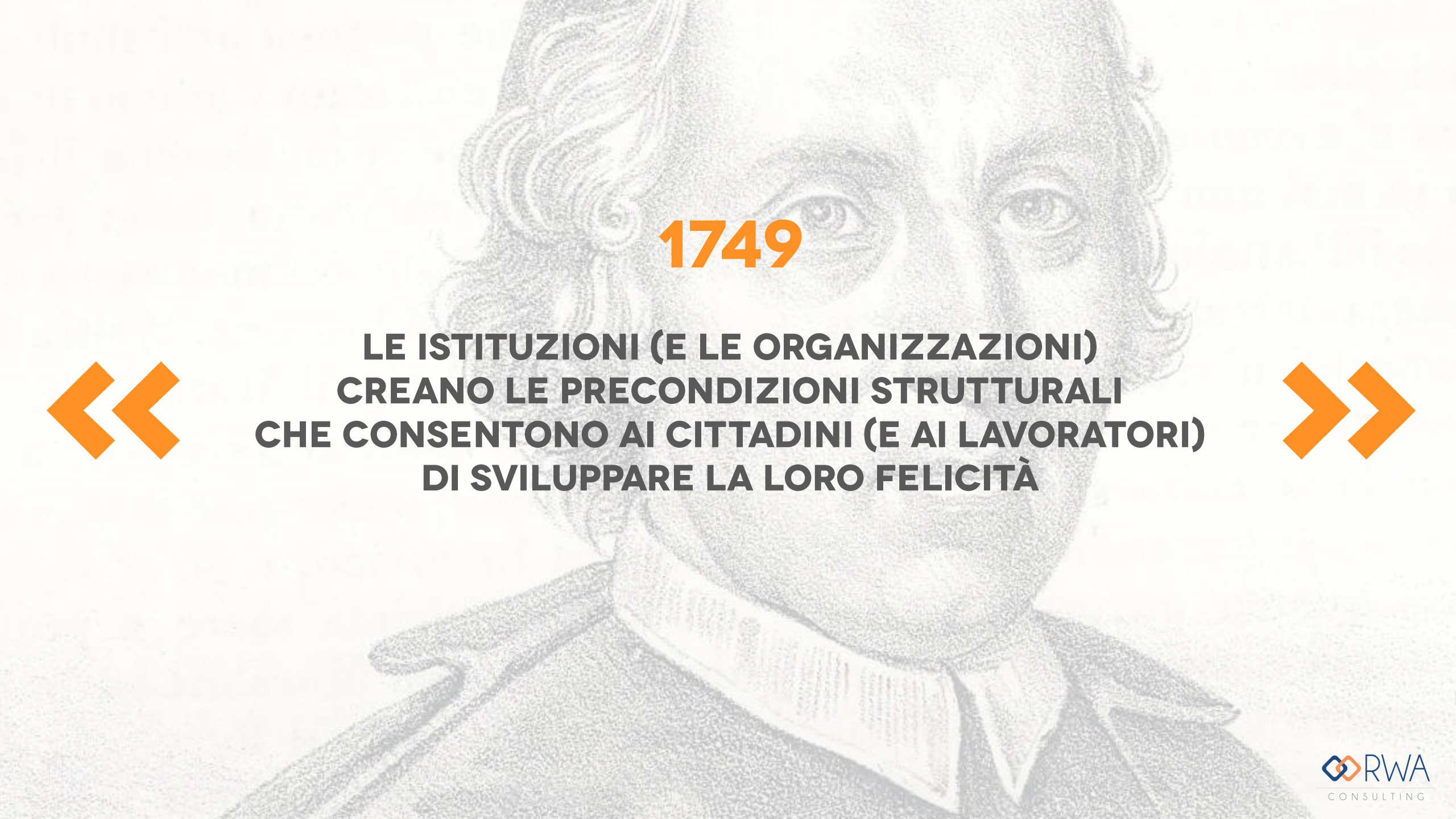
**IL PIL NON BASTA PER MISURARE LO STATO DI SALUTE
DI UNA SOCIETÀ COMPLESSA**

NON BASTA LA RICCHEZZA PER FARE LA FELICITÀ



1974

**OLTRE UNA CERTA SOGLIA,
LA CORRELAZIONE TRA REDDITO E FELICITÀ
DIVENTA NEGATIVA**



1749

**LE ISTITUZIONI (E LE ORGANIZZAZIONI)
CREANO LE PRECONDIZIONI STRUTTURALI
CHE CONSENTONO AI CITTADINI (E AI LAVORATORI)
DI SVILUPPARE LA LORO FELICITÀ**

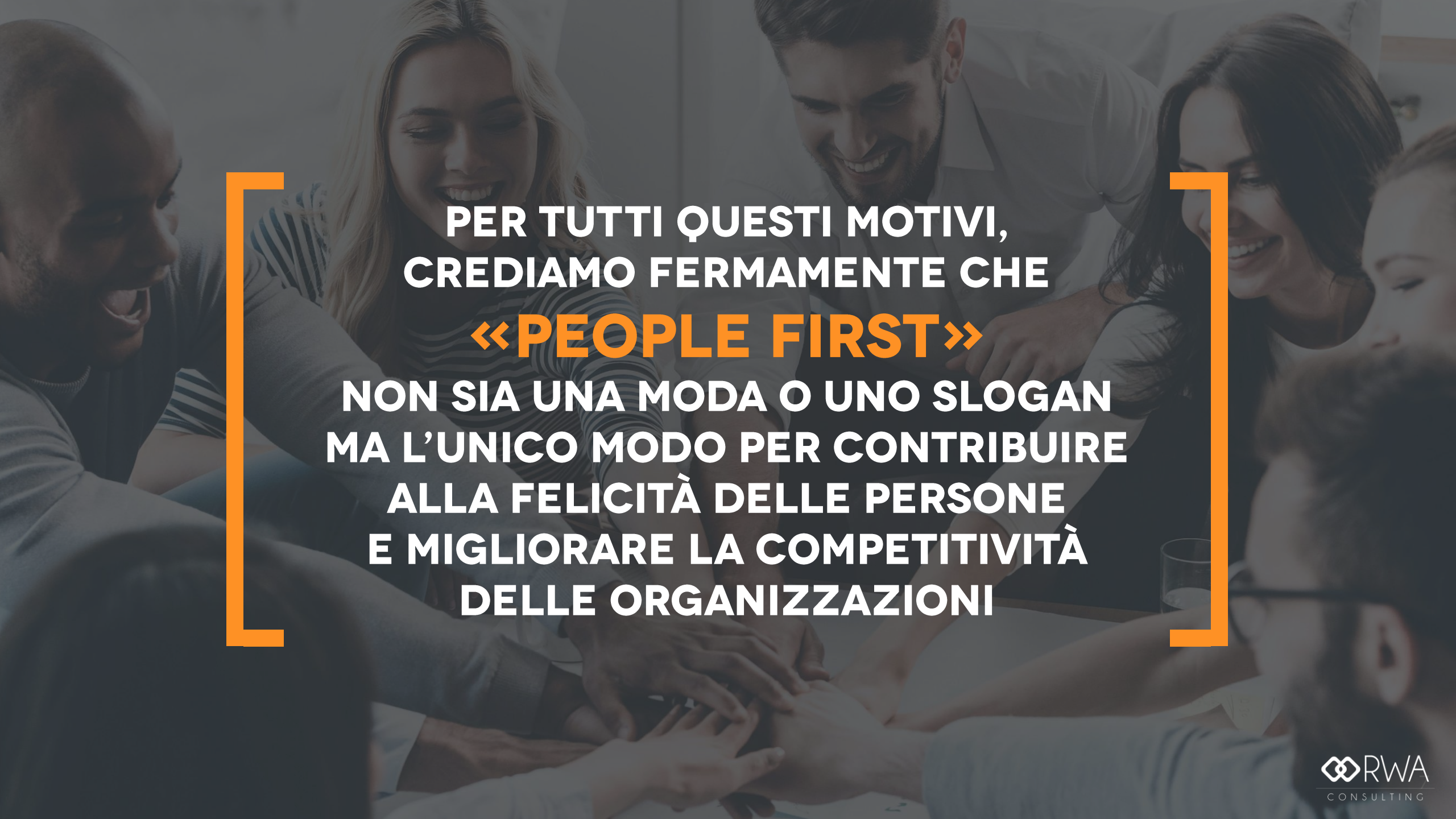




1960

**CONOSCENZA E CREATIVITÀ SONO FATTORI
ABILITANTI PER L'INNOVAZIONE E LA COMPETITIVITÀ**





**PER TUTTI QUESTI MOTIVI,
CREDIAMO FERMAMENTE CHE
«PEOPLE FIRST»
NON SIA UNA MODA O UNO SLOGAN
MA L'UNICO MODO PER CONTRIBUIRE
ALLA FELICITÀ DELLE PERSONE
E MIGLIORARE LA COMPETITIVITÀ
DELLE ORGANIZZAZIONI**

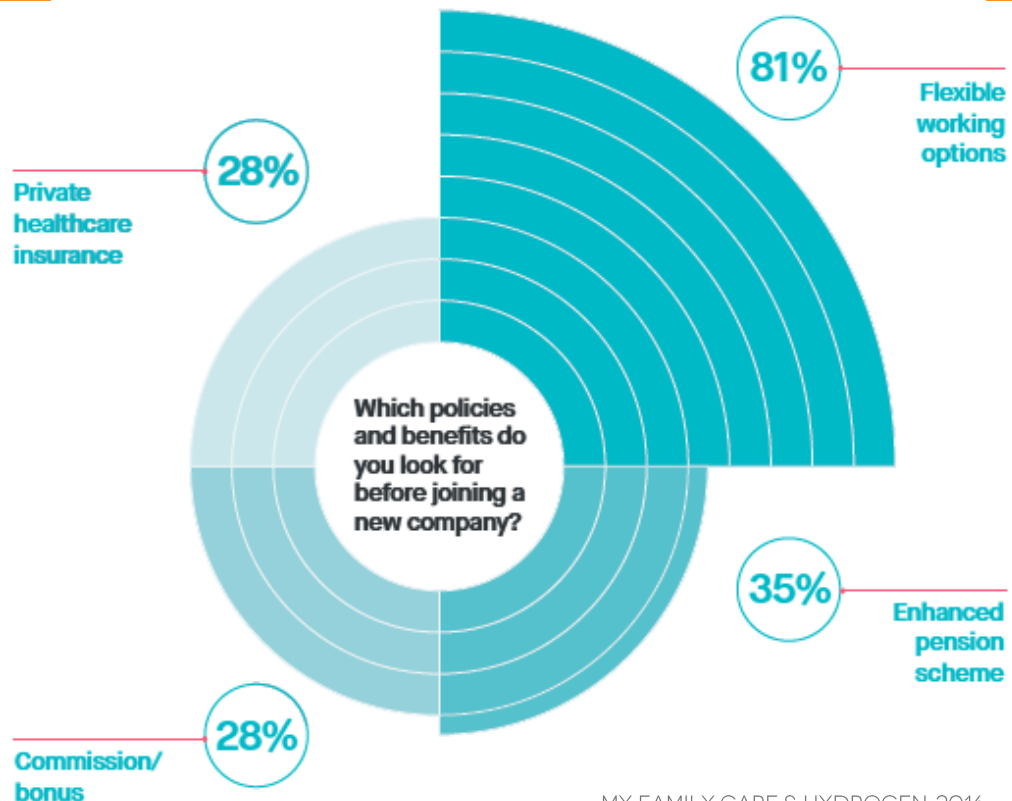
**COSA VUOL DIRE CONCRETAMENTE
«PEOPLE FIRST» ?**

**FELICITÀ
FLESSIBILITÀ
AUTONOMIA
RESPONSABILITÀ**

«PEOPLE FIRST» È GIÀ REALTÀ

COSA CHIEDONO LE PERSONE?

«WHICH POLICIES AND BENEFIT DO YOU LOOK FOR BEFORE JOINING A NEW COMPANY?»



MY FAMILY CARE & HYDROGEN, 2016

«PEOPLE FIRST» È GIÀ REALTÀ

COSA CHIEDONO LE PERSONE?

COME CAMBIA IL LAVORO

Più tempo al posto dell'aumento: ore libere come incentivo aziendale

Alcune società iniziano a offrire, quale premio di produttività, una maggiore libertà personale. E dove c'è la cassa integrazione, l'orario viene ridotto più dello stipendio

CORRIERE.IT, 2018

«PEOPLE FIRST» È GIÀ REALTÀ

COSA CHIEDEREMO ALLE PERSONE?

Top 10 skills

in 2020

1. Complex Problem Solving
2. Critical Thinking
- +7 3. Creativity
4. People Management
5. Coordinating with Others
6. Emotional Intelligence
7. Judgment and Decision Making
8. Service Orientation
9. Negotiation
10. Cognitive Flexibility

in 2015

1. Complex Problem Solving
2. Coordinating with Others
3. People Management
4. Critical Thinking
5. Negotiation
6. Quality Control
7. Service Orientation
8. Judgment and Decision Making
9. Active Listening
10. Creativity



Source: Future of Jobs Report, World Economic Forum

CHE FARE?

3 SPUNTI DAL MONDO

1

FLEXIBLE WORKING REPORT

MCKINSEY – 2013

LO **SCENARIO ECONOMICO** È CAMBIATO IN MODO
RADICALE DAGLI ANNI 80 AD OGGI.

LE IMPRESE SI STANNO TRASFORMANDO,
SFRUTTANDO LE **NUOVE OPPORTUNITÀ** OFFERTA DAL
DIGITAL E DALLA **TECNOLOGIA**.

PURTROPPO PERÒ, NON STANNO ADATTANDO DI
CONSEGUENZA LE LORO **STRATEGIE DI GESTIONE**
DELLE RISORSE UMANE.



LA FLESSIBILITÀ È STATA QUASI SEMPRE CONSIDERATA
COME UN **BENEFIT PER I DIPENDENTI**,
NON PER IL BUSINESS.

SPESSO LE AZIENDE LA CONSIDERANO PERSINO UN
RISCHIO PER IL BUSINESS.



PER QUESTO MOTIVO È RARO CHE CHI INTRODUCE UNA
QUALCHE FORMA DI FLESSIBILITÀ PROSEGUA OLTRE.



QUINDI?

FATEVI GUIDARE DAL BUSINESS.

NON LASCIATE TUTTO IN MANO ALL'HR.



2

THE END OF THE TRADITIONAL MANAGER

GALLUP BUSINESS JOURNAL – MAY 31, 2018



SECONDO TUTTE LE RICERCHE,
I LUOGHI DI LAVORO STANNO EVOLVENDO
RAPIDAMENTE.

RISPETTO AI DECENNI PRECEDENTI,
OGGI SONO SEMPRE PIÙ CARATTERIZZATI DA...





SPAZI DI LAVORO PIÙ FLESSIBILI:

IL 74% DEI DIPENDENTI PUÒ MUOVERSI TRA DIVERSE
AREE DELL'UFFICIO DURANTE LA SUA GIORNATA.



GALLUP, 2018



TEMPI DI LAVORO PIÙ FLESSIBILI:

IL 52% DEI DIPENDENTI HA ALMENO UN PO' DI SCELTA
RISPETTO AL "QUANDO" LAVORARE.



GALLUP, 2018

PIÙ LAVORO DA REMOTO:

IL 43% DEI DIPENDENTI LAVORA LONTANO DAL
PROPRIO TEAM ALMENO SALTUARIAMENTE.

GALLUP, 2018



SI LAVORA SEMPRE PIÙ IN UNA **LOGICA DI PROGETTO**
I DIPENDENTI SEMPRE PIÙ SONO MOTIVATI DA **SFIDE**
INTERESSANTI E RICCHE DI SENSO



I TEAM PRENDONO SEMPRE PIÙ DECISIONI
SENZA APPROVAZIONE DALL'ALTO.

I NON-MANAGER DEVONO AGIRE SEMPRE PIÙ COME
LEADER E PENSARE SEMPRE PIÙ ALLA “**BIG PICTURE**”,
AL PARI DEGLI EXECUTIVE.



LE AZIENDE SPESSO SI ASPETTANO CHE I DIPENDENTI
SIANO “**CAPI DI SE STESSI**”.

QUESTA ALTERA LE **ASPETTATIVE** DEI DIPENDENTI NEI
CONFRONTI DEI LORO RESPONSABILI.

QUINDI: UN MANGER CHE È “**SEMPRE VISIBILE**, TI
GUARDA OGNI MINUTO E SI FERMA A CHIEDERTI COSA
STAI FACENDO” **STA DIVENTANDO OBSOLETO**.



3

LE LEVE DELL'INNOVAZIONE

LEAN, PARTECIPAZIONE E SMART WORKING NELL'ERA 4.0

CAMPAGNA, PERO, PONZELLINI – 2017



L'APPLICAZIONE PRATICA DELLE **TECNOLOGIE 4.0**
[...] HA COME PRECONDIZIONE LO SVILUPPO DI NUOVE
FORME ORGANIZZATIVE BASATE SU UNA MAGGIORE
PARTECIPAZIONE E AUTONOMIA.





L'INTERESSE DEL **SINDACATO** E DELLE **IMPRESE**
DEVE ESSERE SOPRATTUTTO IL **RINNOVAMENTO** E
L'ACCELERAZIONE DEI **PROCESSI DI INNOVAZIONE** E DI
PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI.





PER CONCLUDERE: COSA FACCIAMO?

WELFARE AZIENDALE
**PER DARE ASCOLTO, PER DARE VALORE,
PER PRENDERSI CURA**



PER CONCLUDERE: COSA FACCIAMO?

TOTAL REWARD
PER RESTITUIRE VALORE,
PER GRATIFICARE



PER CONCLUDERE: COSA FACCIAMO?

SMART WORKING

**PER DARE FIDUCIA E RESPONSABILITÀ,
PER DARE FLESSIBILITÀ E SPAZI DI LIBERTÀ**



GRAZIE!



EMANUELE.LAZZARINI@RWACONSULTING.NET

366.567.21.39