



PREMIO GIUSEPPE TALIERCIO

2° EDIZIONE – ANNO 2022

Abstract tesi candidata al premio



**UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”**

Corso di Laurea Magistrale in Economia e Management

**BENESSERE ORGANIZZATIVO E
PERFORMANCE**

**COME LA CURA DEL DIPENDENTE CONCORRE
AL SUCCESSO DELL'IMPRESA**

**ORGANIZATIONAL WELL-BEING AND
PERFORMANCE**

**HOW EMPLOYEE CARE TRANSLATES TO
BUSINESS SUCCESS**

Relatore: Chiar.mo
Prof. Gabriele Micozzi

Tesi di Laurea di:
Michela Mengoni

A.A. ACCADEMICO 2021-2022

Abstract

Coerenza della tesi con i temi indicati nel bando del Premio Taliercio:

La mia tesi mostra la correlazione tra benessere organizzativo e performance. Mostrando come la cura del dipendente concorre al successo dell'impresa.

Il tema è coerente con il bando in quanto un elemento essenziale per il benessere è la figura del leader: figura che della quale ho mostrato quali essere le caratteristiche ideali e della quale ho riportato modelli di riferimento. L'evoluzione della sua figura e l'approccio del leader è stato in particolar il punto focale dei miei primi due capitoli.

Il leader gentile, figura agile, *Olivettiana*, attenta alla **sostenibilità** della sua azienda a 360°: sostenibilità della quale comunità e risorse umane sono fulcro centrale: *Il leader gentile deve: "(...) saper comprendere pienamente il potenziale di un'azione; stimolare, motivare, trovare nuove soluzioni a nuovi problemi; reagire rapidamente ai cambiamenti, adattando capacità, strutture, modelli di business e metodi di lavoro; ma anche, **co-creare in modo sostenibile instaurando solide partnership strategiche con tutti gli stakeholder attorno all'azienda.**"*

Difatti ad oggi si parla sempre più spesso di sostenibilità in ambito ecologico / ambientale- basti guardare al fenomeno del green washing- quando invece un'azienda sostenibile (come affermo nei paragrafi dedicati a Società benefit e B-corp) è un'azienda che guarda la sostenibilità sotto ogni suo punto di vista.

Sostenibilità riguarda in primis la comunità nella quale si opera, le vite nella quale l'azienda gioca un ruolo importante: di questo i lavoratori ed il loro benessere sono l'oggetto principale.

Obiettivi della tesi:

Lo scopo della tesi è quello di analizzare l'evoluzione della concezione di benessere organizzativo e l'impatto dell'evoluzione del mercato del lavoro su di questo.

Viene in particolare approfondito il tema del cambiamento delle percezioni ed esigenze dei lavoratori- cambiamento che ha un significativo risvolto sulla gestione delle risorse umane in azienda e che emerge soprattutto con l'entrata delle nuove generazioni nel mondo del lavoro- e del ruolo che il leader ed il management assumono nella realizzazione del benessere in azienda e nella realizzazione della sostenibilità. I cambiamenti nel panorama lavorativo hanno modificato infatti l'attenzione posta dalle aziende su questa tematica, aziende alle quali oggi è richiesta dinamicità e spirito di adattamento nei confronti delle proprie risorse. In particolare, nel corso del mio elaborato di tesi ho preso in considerazione le diverse dimensioni che compongono il benessere organizzativo ed il rapporto che vi è tra quest'ultimo e il panorama nel quale operano le imprese, portando come evidenza molteplici casi di aziende che eccellono in materia di benessere dei dipendenti che lavorano presso di loro.

Nell'elaborato riporto poi le testimonianze di Tre aziende da me intervistate, le quali hanno fornito la loro prospettiva ed il loro *modus operandi* nei riguardi dei loro collaboratori, dando un importante contributo a questo elaborato con esempi reali di azioni per il benessere dei propri dipendenti e mostrando il risvolto che questo ha avuto per la loro impresa.

L'intervista è stata ideata con il fine di creare un modello di riferimento che possa mostrare quali siano i tratti peculiari delle aziende e del loro management, e quali siano i fattori che portano un'azienda ad avere dei dipendenti felici. Punto per il quale il leader è fondamentale.

Data la necessità di stare al passo con i cambiamenti del contesto economico, sorge spontaneo chiedersi se una strategia aziendale volta ad un incremento del benessere dei lavoratori possa rivelarsi realmente efficace.

Per questo motivo nel mio elaborato ho analizzato le declinazioni di un investimento che un'azienda può fare verso un incremento del benessere dei propri lavoratori.

Attività di ricerca svolte per l'elaborazione: (es. sperimentazioni, questionari, interviste, utilizzo di strumenti digitali, applicativi, analisi desk o ricerche field, ecc.)

Intervista ad aziende del territorio -> Responsabili risorse umane e amministratori delegati

Analisi sui giovani della generazione Z

Ricerche e studio di riviste scientifiche sul tema

Conclusioni determinate dai risultati ottenuti dai punti di cui sopra:

In conclusione al mio elaborato ho sviluppato un modello con il DNA dell'azienda che ha a cuore i suoi dipendenti ed è sostenibile nel suo operato, DNA rappresentato da:

- empatia: quale capacità di mettersi nei panni dell'altro
- flessibilità: poiché la comprensione dell'altro non può seguire schemi predeterminati
- condivisione: la visione e l'approccio nei confronti delle risorse umane devono essere condivisi da tutti in azienda
- coinvolgimento: quale consapevolezza che ogni dipendente è protagonista dell'armonia e concorre al raggiungimento del benessere organizzativo

Sono un'azienda con un leader ed un management attenti, empatici, e che guardano al benessere di tutto ciò su cui l'azienda ha un impatto, sapranno essere esempi e modelli da seguire, con performance di rilievo sotto ogni punto di vista nel lungo termine.

La strada è in salita e gli interessi in gioco sono molti e tra loro contrastanti, ma parafrasando le parole di Olivetti, si potrà arrivare un giorno all'idea condivisa della *fabbrica per l'uomo, e non l'uomo per la fabbrica*.