



Imprese, Manageritalia: Conflitti, la e benessere, il futuro aziende si gioca sulle relazioni?

Descrizione

(Adnkronos) Come costruire organizzazioni più sane, inclusive e capaci di affrontare le grandi trasformazioni del lavoro contemporaneo? È stata questa la domanda al centro di Conflitti & Benessere nelle Organizzazioni. Dalla gestione dei conflitti alla salute organizzativa: leadership, benessere e relazioni di qualità. L'incontro promosso da Manageritalia Toscana e Aleteia Ets, con il patrocinio del Comune di Firenze, Confcommercio Toscana, Cida e Aidp svoltosi questa mattina a Palazzo Vecchio.

L'evento ha riunito istituzioni, manager e imprenditori per confrontarsi sulle strategie necessarie a favorire benessere, inclusione e qualità delle relazioni nei luoghi di lavoro. Sono intervenuti Laura Sparavigna, Assessora a Organizzazione e Personale, Smart City e Innovazione del Comune di Firenze; Marco Zuffanelli, Presidente di Manageritalia Toscana e Simone Stefani, presidente di Aleteia Ets.

Ringrazio Manageritalia e Aleteia Ets per aver scelto la casa dei fiorentini per la presentazione di questa importante ricerca. Come Comune di Firenze abbiamo deciso di intervenire sul benessere organizzativo e sulle condizioni di lavoro dei nostri dipendenti: abbiamo rivisto i criteri di maturazione dei buoni pasto, istituito un nuovo regolamento per lo smart working e avviato le prime misure di welfare culturale e sportivo e sperimentazioni di mobilità sostenibile. E abbiamo attivato un welfare aziendale di 1.000 euro per dipendente, utilizzabile anche per il pagamento di utenze e canoni d'affitto. Perché vogliamo una pubblica amministrazione moderna, capace di attrarre e trattenere giovani competenti. E investire sul personale significa investire nel futuro della comunità, ha dichiarato Laura Sparavigna, assessora a Organizzazione e personale, smart city e innovazione del Comune di Firenze.

Il dibattito ha preso avvio dalla presentazione della ricerca nazionale Obiettivo Benessere, commissionata da Manageritalia e realizzata da AstraRicerche, illustrata da Cosimo Finzi. Tra le principali sfide individuate dai manager emerge la digitalizzazione dei processi e l'utilizzo dell'AI,

indicata dal 72,3% degli intervistati e considerata la priorità assoluta dal 21,3%. Seguono il controllo dei costi operativi (65%) e la difficoltà nel reperire personale qualificato. Rimangono inoltre centrali la gestione del cambiamento generazionale e l'integrazione della Generazione Z, indicate dal 46% del campione.

La ricerca evidenzia come il 75% dei manager percepisca la propria organizzazione in fase di trasformazione per adeguarsi ai nuovi scenari economici e sociali. Tuttavia, nelle PMI italiane prevalgono ancora modelli gerarchici; di tutte le aziende 30% adotta una struttura piramidale tradizionale e il 40% una gerarchia snella. Una tendenza particolarmente diffusa nelle imprese più piccole, che rappresentano il 94,8% del tessuto produttivo nazionale.

Significativa la correlazione tra modelli organizzativi e smart working. Nelle aziende che non prevedono lavoro agile, i modelli gerarchici tradizionali raggiungono l'84%, mentre scendono al 58% nelle organizzazioni che consentono almeno tre giorni di smart working alla settimana. Rispetto agli anni post-pandemia, però, il lavoro agile registra una contrazione: il 41% delle aziende ne ha ridotto l'utilizzo e solo il 14,5% lo ha aumentato.

Dal rapporto emerge anche il ruolo strategico del welfare aziendale, considerato utile per offrire vantaggi economici ai lavoratori (69%), migliorare il clima interno (62%) e favorire il benessere e l'equilibrio tra vita professionale e privata (58%). Per oltre la metà dei manager rappresenta inoltre uno strumento efficace per trattenere i talenti e ridurre il turnover. Fondamentale anche la formazione, che coinvolge tutti i lavoratori nel 73,6% delle organizzazioni. Le competenze tecniche restano prioritarie (65,5%), ma cresce l'attenzione verso le soft skill (57%) e le competenze digitali avanzate (57,9%).

Ampio spazio è stato dedicato alla conflittualità organizzativa. Le principali cause individuate sono i carichi di lavoro e la distribuzione delle attività (49%), seguiti dai cambiamenti organizzativi (46,4%), dalle relazioni interpersonali (36%) e dalla definizione di ruoli e percorsi di carriera (31%). Solo il 21% attribuisce i conflitti principalmente a questioni economiche o retributive.

Quando non vengono gestiti correttamente, i conflitti producono conseguenze rilevanti: il 73,4% degli intervistati indica il peggioramento del clima aziendale come principale effetto negativo, seguito dal calo della produttività (38,7%).

Un focus specifico è stato dedicato all'AI. Se da un lato le nuove tecnologie vengono riconosciute come strumenti capaci di aumentare efficienza e velocità dei processi, dall'altro emergono timori significativi. Il 64% dei manager segnala il rischio di non riuscire a comprendere quando l'IA sbaglia o potrebbe fornire risultati migliori; il 62% evidenzia la necessità di maggiore formazione e i rischi legati alla gestione dei dati sensibili. Preoccupa inoltre il possibile impoverimento delle capacità cognitive delle persone: il 60,2% teme che un uso eccessivo dell'IA possa ridurre l'abitudine all'analisi critica, alla valutazione autonoma e al problem solving.

«I dati della ricerca confermano che il benessere organizzativo non è un tema accessorio, ma una leva strategica per la competitività delle imprese», ha dichiarato Marco Zuffanelli, presidente di

Manageritalia Toscana. •In un contesto caratterizzato da trasformazioni tecnologiche, nuove esigenze delle persone e crescente complessità gestionale, le organizzazioni devono investire nella qualità delle relazioni, nella formazione e nella capacità di gestire i conflitti. Creare ambienti di lavoro inclusivi e orientati all'ascolto significa migliorare non solo il clima aziendale, ma anche produttività, innovazione e capacità di attrarre e trattenere talenti•.

Per Simone Stefani presidente di Aletea Ets: •Per noi, migliorare la qualità delle relazioni e la vivibilità degli ambienti di lavoro e della società significa contribuire alla costruzione di organizzazioni più sane, inclusive e sostenibili. • da qui che nasce la possibilità di coniugare benessere individuale, efficacia organizzativa e prosperità collettiva. Ed • proprio con questa prospettiva che abbiamo sviluppato la nostra certificazione Conflict-Positive Organization per aiutare le imprese a riconoscere le tensioni, leggerle e trasformarle in occasioni di apprendimento, fiducia e corresponsabilità. Un cambio di sguardo che mette al centro la qualità delle relazioni•.

L'incontro ha visto anche la partecipazione di numerosi manager del territorio che hanno portato le loro personali esperienze come: Silvia Bucciarelli, HR director El.En. • Elena Cipollini, chief HR & Quality Officer Lungarno Collection • Maria Micheletti, responsabile Ufficio del Personale Enegan • Nicola Perini, presidente Publiacqua • Luisa Zuffo, HR manager Mirror moderati nella tavola rotonda conclusiva da Lapo Tasselli, Vicepresidente vicario Aisp Toscana.

•

economia

webinfo@adnkronos.com (Web Info)

Categoria

1. Comunicati

Tag

1. Ultimora

Data di creazione

Giugno 17, 2026

Autore

redazione