



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

Descrizione

(Adnkronos) Come costruire organizzazioni pi  sane, inclusive e capaci di affrontare le grandi trasformazioni del lavoro contemporaneo?   stata questa la domanda al centro di Conflitti & Benessere nelle Organizzazioni. Dalla gestione dei conflitti alla salute organizzativa: leadership, benessere e relazioni di qualit , 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 qualit  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 mobilit  sostenibile. E abbiamo attivato un welfare aziendale di 1.000 euro per dipendente, utilizzabile anche per il pagamento di utenze e canoni affitto. Perch  vogliamo una pubblica amministrazione moderna, capace di attrarre e trattenere giovani competenti. E investire sul personale significa investire nel futuro della comunit , 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, 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 Aleteia 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. È da qui che nasce la possibilità di coniugare benessere individuale, efficacia organizzativa e prosperità collettiva. Ed è 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 EI.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 Aidp Toscana.

•

economia

webinfo@adnkronos.com (Web Info)

Categoria

1. Comunicati

Tag

1. Ultimora

Data di creazione

Giugno 17, 2026

Autore

redazione