



IL MANAGER DELLA FELICITÀ

Chief Happyness
Officer

A Cura del Dott. Giuseppe Abate
E-mail: abatefor@gmail.com

PERCORSO FORMATIVO
LIVELLO BASE

IL MANAGER DELLA FELICITÀ

Chief Happyness Officer

QUESTO CORSO SI PROPONE DI:

- **PRESENTARE I CAMBIAMENTI PIU' IMPORTANTI IN ATTO RELATIVAMENTE ALLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**
- **SOTTOLINEARE LE MOTIVAZIONI PIU' RICORRENTI CHE HANNO DETERMINATO LA CREAZIONE DEL CHO NELLE ORGANIZZAZIONI**
- **DEFINIRE LE CARATTERISTICHE EMERGENTI DEL RUOLO DEL CHO E GLI STRUMENTI OPERATIVI**

NUOVE SFIDE NELLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

1 PREMESSA

Sono ancora numerose e diffuse le organizzazioni e le istituzioni dove è possibile trovare comportamenti che, soprattutto in momenti di elevata criticità, quali quelli attuali, si dimostrano dannosi per il conseguimento degli obiettivi organizzativi.

In queste realtà, la: competitività tra colleghi e la poca collaborazione, rappresentano la normalità; le scadenze e ritmi di lavoro sono pressanti; il rapporto con i superiori caratterizzato da una comunicazione inefficace, la rigidità di ruoli e gerarchie ostacola integrazione e sinergie e le occasioni di lavoro in team sono destrutturate e poco efficaci.



NUOVE SFIDE NELLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

2 PREMESSA

Con i termini “organizzazioni positive” si fa riferimento a quelle realtà, sempre più numerose, impegnate a realizzare interventi di “ben-essere” organizzativo, che sono considerati sempre più necessari per affrontare i cambiamenti epocali che stiamo vivendo e le numerose incertezze che li caratterizzano. Numerosi contributi scientifici hanno infatti dimostrato che queste realtà sono in grado di raggiungere importanti risultati.

- Un incremento del 300% nella capacità di innovazione, + 44% dell’impatto sulla retention della clientela acquisita, + 37% sull’aumento delle vendite, + 31% sull’aumento della produttività, dati ancora più significativi nei tempi della pandemia.



Lezione 1.

L'azienda come Sistema Aperto:

L'Esagono Organizzativo (il Clima, la Cultura, i Valori); Il Ruolo fondamentale delle HH.RR

Lezione 2.

Il Cambiamento Organizzativo:

Nell'organizzazione come Sistema Aperto; Le 4 P; Perché Cambiare?; Il Ruolo del CHO

Lezione 3.

Nuove Sfide per i Gestori delle HR.:

L'infelicità Organizzativa; La Felicità Organizzativa;

Lezione 4.

Il CHO e la Felicità Organizzativa:

Il CHO, ultima spiaggia o Problem Solver Organizzativo; Competenze e capacità per un ruolo divenuto essenziale

IL PERCORSO DIDATTICO

L'AZIENDA COME SISTEMA APERTO

Tratteremo questi argomenti:

- ❖ L'azienda
- ❖ L'esagono organizzativo
- ❖ L'esagono organizzativo: Il Clima
- ❖ L'esagono organizzativo: La Cultura
- ❖ L'esagono organizzativo: I Valori



L'AZIENDA COME SISTEMA APERTO

- LA PRESENZA DI UN COMPLESSO DI ELEMENTI MATERIALI E NON (ESEMPIO: UFFICI, MACCHINARI, DIPENDENTI, DIRIGENTI, ECC..);
- TRA TALI ELEMENTI ESISTONO RAPPORTI DI DIPENDENZA RECIPROCA;
- TALI ELEMENTI SONO TRA LORO ORGANIZZATI;
- ESSI MIRANO TUTTI A RAGGIUNGERE UN OBIETTIVO COMUNE.



L'AZIENDA COME SISTEMA APERTO



L'AZIENDA COME SISTEMA APERTO

- IL CLIMA ORGANIZZATIVO RAPPRESENTA LO STATO DI SALUTE DI UN DETERMINATO AMBIENTE LAVORATIVO, COSÌ COME PERCEPITO DALLE PERSONE CHE IN ESSO OPERANO.
- COMPRENDE UNA SERIE DI PERCEZIONI CHE SONO LEGATE A VARIABILI ORGANIZZATIVE QUALI: LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA, IL RAPPORTO CON I COLLEGHI E CON I SUPERIORI, IL CARICO DI LAVORO E GLI STILI GESTIONALI. IL CLIMA È INOLTRE IN RELAZIONE CON ALTRE VARIABILI DI TIPO SOGGETTIVO, COME LA MOTIVAZIONE E LA SODDISFAZIONE



L'AZIENDA COME SISTEMA APERTO

- OGNI ORGANIZZAZIONE NASCE CON UNA MISSION CHE LA DEFINISCE E NE DEFINISCE LE MODALITÀ DI AZIONE NEL PROPRIO AMBIENTE
- LA CULTURA ORGANIZZATIVA PUÒ ESSERE DEFINITA COME UN INSIEME DI ASSUNTI DI BASE INVENTATI, SCOPERTI O SVILUPPATI DA UN GRUPPO DETERMINATO QUANDO IMPARA AD AFFRONTARE I PROPRI PROBLEMI DI ADATTAMENTO CON IL MONDO ESTERNO E DI INTEGRAZIONE AL SUO INTERNO

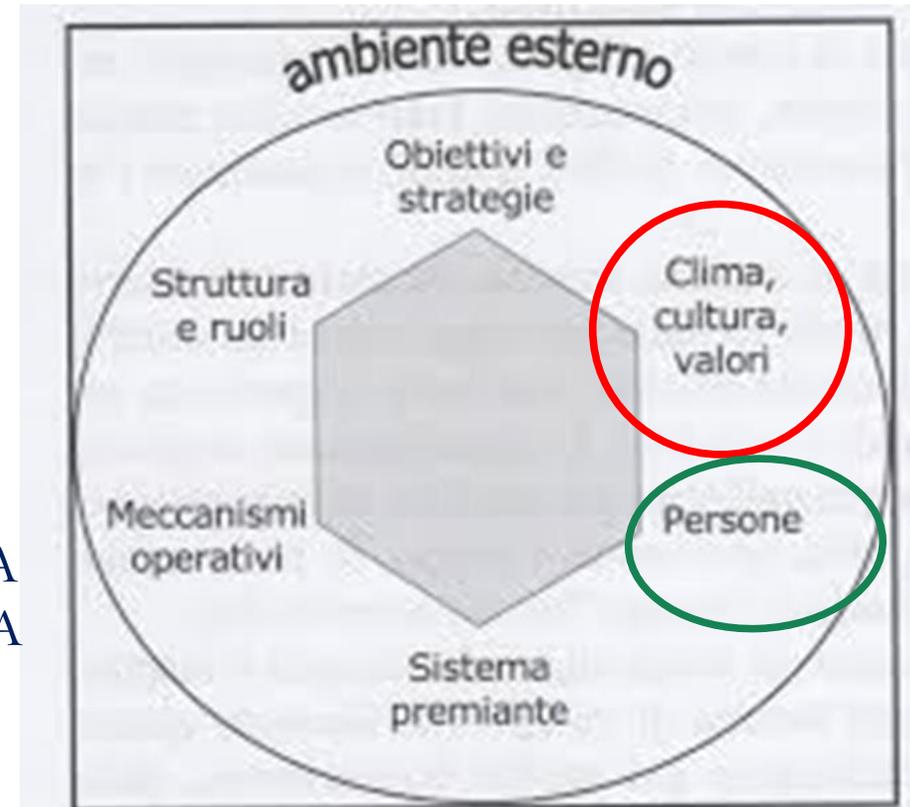


Figura 1.1: Modello dell'esagono

L'AZIENDA COME SISTEMA APERTO

CULTURA ORGANIZZATIVA AUTORITARIA

L'organizzazione è guidata dalle direttive di un capo carismatico

CULTURA ORGANIZZATIVA BUROCRATICA

Le azioni interne all'organizzazione sono dettate dall'osservazione di norme e percorsi altamente strutturati

CULTURA ORGANIZZATIVA TECNOCRATICA

I Valori fondamentali dell'organizzazione sono la Competenza Professionale, l'Efficienza, il Rendimento e un forte e competitivo Orientamento all'obiettivo.

CULTURA ORGANIZZATIVA COOPERATIVA

Il raggiungimento degli obiettivi si basa sulla partecipazione di tutti

L'AZIENDA COME SISTEMA APERTO

- TUTTE LE AZIENDE HANNO DEI VALORI, CHE NE SIANO COSCIENTI O MENO, E SE I VALORI DELLA SOCIETÀ IMPREGNANO GLI INDIVIDUI CHE NE FANNO PARTE E VENGONO DA ESSI TRASMESSI E VEICOLATI AL SUO INTERNO
- IN UN'AZIENDA I VALORI SUI QUALI È FONDATA COSTITUISCONO LE BASI DELLA SUA STRATEGIA PER LA CONSERVAZIONE, DELLA RIUSCITA NEL SUO AMBITO DI BUSINESS, DELLA PRESA DI POSIZIONE NEI CONFRONTI DELLA REALTÀ E DELLA RESPONSABILITÀ CHE SI ASSUME NEI CONFRONTI DEI SUOI STAKEHOLDERS



Figura 1.1: Modello dell'esagono



IL RUOLO FONDAMENTALE DELLE HH.RR

«Le risorse umane sono qualcosa al di sopra di ogni misurazione.»

Le capacità di queste risorse possono estendersi illimitatamente quando ogni persona comincia a pensare»

7 T. Ohno t. La gestione della fabbrica moderna

IL RUOLO FONDAMENTALE DELLE HH.RR

E' NECESSARIO, IMPORTANTE ED URGENTE SAPER MOTIVARE E MOBILITARE LE RISORSE INTELLETTUALI DEL PERSONALE OPERATIVO, CHE RAPPRESENTA LA STRAGRANDE MAGGIORANZA DELL'ORGANICO DELL'AZIENDA IN MODO DA UTILIZZARE AL MASSIMO L'INTELLIGENZA IN TUTTI GLI ASPETTI DEL LAVORO.

4.1



IL RUOLO FONDAMENTALE DELLE HH.RR

- OGNI ATTIVITA' DELL'AZIENDA E' DERMINATA DALLA COMPETENZA, DALLA MOTIVAZINE E DALL'EFFICENZA GENERALE DELLA SUA COMPONENTE UMANA
- OGNI RISULTATO DIPENDE DAI COMPORAMENTI E QUESTI ULTIMI SONO FUNZIONI DELLA PERSONA CIOE' DELLA LORO CULTURA, NEL SENSO DI UN INSIEME DI IDENTITA', VALORI, CONOSCENZE DISPONIBILI E COMPETENZE POSSEDUTE A LIVELLO GENERALE.



IL RUOLO FONDAMENTALE DELLE HH.RR

RAPPRESENTANO LA RISORSA UNICA E
DIFFICILMENTE IMITABILE DA
SOSTENERE CON OPPORTUNI
INVESTIMENTI IN FORMAZIONE E
PIANO DI SVILUPPO.

SONO LA CONDIZIONE ESSENZIALE
PER REALIZZARE STRATEGIE IN
GRADO DI DIFFERENZIARE L'IMPRESA
DAI PROPRI CONCORRENTI



TIME

IL
CAMBIAMENTO
ORGANIZZATIVO

Una Scelta non più rinviabile...

for
change

IL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO: LO SCENARIO

LE AZIENDE DEVONO OPERARE IN UN MERCATO GLOBALIZZATO E QUESTO RICHIEDE:

- ATTENZIONE NON SOLO AI MERCATI DI RIFERIMENTO MA ANCHE AI CAMBIAMENTI CHE POSSONO AVVENIRE A LIVELLO POLITICO E SOCIALE
- LA TECNOLOGIA STA AUMENTANDO LE CONNESSIONI TRA GLI ATTORI E LA LETTURA DELLE CORRELAZIONI E' SEMPRE PIU' COMPLESSA
- GLI ELEMENTI PER INTERPRETARE LA REALTA' CHIEDE SEMPRE NUOVI STRUMENTI PER INTERPRETARLA



IL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO

IL CAMBIAMENTO PUÒ ESSERE DEFINITO COME QUALSIASI EVENTO RICHIEDA ALL'ORGANIZZAZIONE UN ADEGUAMENTO DEI PROPRI OBIETTIVI O DELLE MODALITÀ PER RAGGIUNGERLI AGENDO COERENTEMENTE SU TUTTI I LIVELLI DELL'ORGANIZZAZIONE



IL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO

IL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO SI RIFERISCE ALLE AZIONI CON CUI UN'AZIENDA O UN'ORGANIZZAZIONE ALTERA UNA COMPONENTE IMPORTANTE DELLA SUA STRUTTURA, COME LA SUA CULTURA, LE TECNOLOGIE CHE USA E LE INFRASTRUTTURE SOTTOSTANTI CHE UTILIZZA PER OPERARE O I SUOI PROCESSI INTERNI E/O ESTERNI



**IL CAMBIAMENTO
ORGANIZZATIVO
NELL'ORGANIZZAZIONE
COME SISTEMA APERTO**



CHANGE

IL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO NELL'ORGANIZZAZIONE COME SISTEMA APERTO

CAMBIAMENTO DELLA STRUTTURA E DELLE STRATEGIE ORGANIZZATIVE:
COINVOLGE SOPRATTUTTO IL MANAGEMENT

CAMBIAMENTO DEI PROCESSI E DELL'AMBIENTE DI LAVORO:
RIGUARDA SOPRATTUTTO IL MODO E I LUOGHI IN CUI SI LAVORA

CAMBIAMENTO CULTURALE:
INTERESSA I VALORI, LE NORME, GLI ATTEGGIAMENTI, LE CREDENZE E I COMPORTAMENTI



IL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO NELL'ORGANIZZAZIONE COME SISTEMA APERTO

TRE TIPOLOGIE DI CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO TIPICHE DI UN'AZIENDA:

- ❖ Cambiamento della struttura e delle strategie organizzative.
- ❖ Cambiamento dei Processi e dell'ambiente di lavoro
- ❖ Cambiamento Culturale



**IL CAMBIAMENTO
ORGANIZZATIVO
LE 4 P**

Time
TO
CHANGE

IL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO: LE 4 P

PER REALIZZARE UN CAMBIAMENTO EFFICACE E' NECESSARIO INTERVENIRE SU :

- ❖ **People:** significa cambiare la mentalità e la cultura delle persone, l'aspetto più difficile e oneroso. Il change management efficace ha come obiettivo quello di mettere l'utente al centro
- ❖ **Process:** occorre rivedere i processi in chiave moderna, efficace e digitale.

Time
TO
CHANGE

IL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO: LE 4 P

PER REALIZZARE UN CAMBIAMENTO EFFICACE E' NECESSARIO INTERVENIRE SU :

- ❖ **Platform:** serve introdurre in azienda le tecnologie digitali a supporto della produttività, in un mondo ormai mobile
- ❖ **Place:** ovvero ripensare i luoghi di lavoro in un'ottica di activity based workspace e smart working

Time
TO
CHANGE

IL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO PERCHE' CAMBIARE

«...Se vogliamo che tutto rimanga come è, bisogna che tutto cambi...»

IL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO: LE RESISTENZE

CON L'ESPRESSIONE RESISTENZA AL CAMBIAMENTO SI FA RIFERIMENTO AGLI ATTEGGIAMENTI, CONSAPEVOLI E INCONSAPEVOLI, MESSI IN ATTO DALLE PERSONE IMPEGNATE IN UN PROGETTO, PORTANDOLI A PORSI IN CHIAVE ANTAGONISTA RISPETTO AGLI OBIETTIVI OSTACOLANDO LO SVOLGIMENTO DEL PROGETTO STESSO.

LA RESISTENZA AL CAMBIAMENTO È UNO DEI FENOMENI CHE PIÙ CARATTERIZZA LO SVOLGIMENTO DI PROGETTI DI CAMBIAMENTO E MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO

8.1



IL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO: LE RESISTENZE

PER SUPERARE LE RESISTENZE AL CAMBIAMENTO NON SONO SUFFICIENTI LE MOTIVAZIONI, NE GLI ARGOMENTI E NEPPURE I CONSIGLI ALTRUI.

L'ASPETTO FONDAMENTALE E' DESIDERARE DI CAMBIARE, IMPEGNASI IN PRIMA PERSONA. PERCHE' CIO' AVVENGA, CHE CI PIACCIA O MENO, LA VITA E' IN COSTANTE MOVIMENTO



«...Se vogliamo che tutto rimanga come è, bisogna che tutto cambi...»

IL RUOLO FONDAMENTALE DELLE H.R. NEI PROCESSI DI CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO

IL VALORE DELLE H.R. PER IL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO

- ❖ ALCUNI STUDI COMPIUTI NEGLI USA MA ANCHE IN EUROPA, MOSTRANO COME SOLO IL 30% DEI PROGETTI DI CAMBIAMENTO VENGONO REALIZZATI CON SUCCESSO.
- ❖ LE PERSONE HANNO IL COMPITO E LA RESPONSABILITA' DI REALIZZARE I CAMBIAMENTI ATTESI.
- ❖ SE LE PERSONE NON SONO PRONTE O SUFFICIENTEMENTE MOTIVATE NON PARTECIPANO AL CAMBIAMENTO E NON ATTIVANO COMPORTAMENTI PER REALIZZARLO E QUALUNQUE PROGETTO DIVENTA FALLIMENTARE



**IL CAMBIAMENTO
ORGANIZZATIVO
ED IL RUOLO DEL C.H.O.**

IL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO E IL C.H.O.

QUANDO UN'ORGANIZZAZIONE DECIDE DI DOTARSI AL SUO INTERNO DI UN C.H.O. O DI AVVALERSI DALL'ESTERNO DEGLI IMPORTANTI CONTRIBUTI CHE POSSONO ESSERE FORNITI DA QUESTO RUOLO , SI DETERMINA UN RADICALE E PROFONDO CAMBIAMENTO IN TUTTI GLI ELEMENTI DEL SISTEMA ORGANIZZAZIONE



L'AZIENDA COME SISTEMA



NUOVE SFIDE PER I GESTORI DELLE RISORSE UMANE



IL GESTORE DELLE RISORSE UMANE

NELL'ICONOGRAFIA CLASSICA AZIENDALE IL CAPO DEL PERSONALE ERA PREPOSTO AL CONTROLLO DELLA DISCIPLINA IN AZIENDA. DOTATO DI SCARSO POTERE DECISIONALE, E DI UNA CULTURA PREVALENTEMENTE AMMINISTRATIVA O GIURIDICA, STRAPAZZAVA I RITARDATARI, DISPONEVA SANZIONI, A VOLTE LICENZIAVA E CONDUCEVA LE VERTENZE CON I SINDACATI.

10.1



IL GESTORE DELLE RISORSE UMANE

TRA I COMPITI DEL MANAGER DELLE RISORSE UMANE RIENTRANO L'ELABORAZIONE DI UNA POLITICA HR CHE RISPECCHI LA VISIONE, LA MISSION E I VALORI AZIENDALI, L'ATTIVITÀ DI EMPLOYER BRANDING E L'IMPLEMENTAZIONE DI STRATEGIE PER INCREMENTARE IL SENSO DI APPARTENENZA E IL GRADO DI SODDISFAZIONE PROFESSIONALE E PERSONALE DEI LAVORATORI



IL GESTORE DELLE RISORSE UMANE

IL HR MANAGER HA LA RESPONSABILITÀ DI DIFFONDERE BUONE PRATICHE NELLA GESTIONE DEL CAPITALE UMANO E SUPPORTARE PERCORSI DI CAMBIAMENTO NELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE (CHANGE MANAGEMENT), IN LINEA CON LE STRATEGIE DI CRESCITA E SVILUPPO DEL BUSINESS E CON LE TENDENZE DEL MONDO DEL LAVORO..



L'INFELICITÀ ORGANIZZATIVA



L'INFELICITÀ ORGANIZZATIVA: OGGI NELLE AZIENDE

L'OMS PROIETTA LA DEPRESSIONE COME SECONDA MALATTIA AL MONDO, L'87% DEI DIPENDENTI NEL MONDO SONO DEMOTIVATI, SOLO IL 13% DEI DIPENDENTI SI SENTE IN GRADO DI RIVELARE UN PROBLEMA DI SALUTE MENTALE AL PROPRIO MANAGER, IL 25% VORREBBE CAMBIARE LAVORO, IL 26% HA L'ANSIA DI RIENTRARE IL LUNEDÌ, SOLO IL 20% SI SENTE EFFICACE AL LAVORO, IL 66% DEI MILLENNIALS CREDE DI AVER SCELTO LA CARRIERA SBAGLIATA, IL 91% DEI MANAGER SA CHE I LORO COMPORTAMENTI INFLUENZANO IL BENESSERE DEL TEAM MA SONO INCOERENTI

11.1



L'INFELICITÀ SUL POSTO DI LAVORO

COSA CAUSA INFELICITÀ SUL POSTO DI LAVORO?

I DIPENDENTI NON SI SENTONO RESPONSABILIZZATI, COMPIONO MANSIONI POCO CONSONE ALLE LORO COMPETENZE E AI LORO INTERESSI E I RAPPORTI UMANI O SONO BASATI SU UNA RIGIDA GERARCHIA O NON SONO DEI MIGLIORI E QUESTO PUÒ CAUSARE UN MALFUNZIONAMENTO

“Ho visto molti datori di lavoro dare per scontati i propri dipendenti. Sono convinti che non se ne andranno mai e per questo si rifiutano di venire incontro a qualsiasi loro richiesta, sia che tratti di un aumento di stipendio o una vacanza extra”

11.2



L'INFELICITÀ SUL POSTO DI LAVORO

GLI UFFICI SPESSO SONO LUOGHI TRISTI E
NOIOSI GIÀ NELLA STRUTTURA:

TUTTI UGUALI, POCO SPAZIO PER LA
PERSONALIZZAZIONE, POCO COLORE.

LE TENSIONI SONO FREQUENTI:
COMPETITIVITÀ TRA

COLLEGHI CHE PRODUCONO DIVISIONI E POCA
COLLABORAZIONE; SCADENZE E RITMI DI
LAVORO PRESSANTI; SUPERIORI CON CUI È
DIFFICILE COMUNICARE; RIGIDITÀ DI RUOLI E
GERARCHIE; POCHE OCCASIONI DI LAVORO IN
TEAM DESTRUTTURATI E CREATIVI



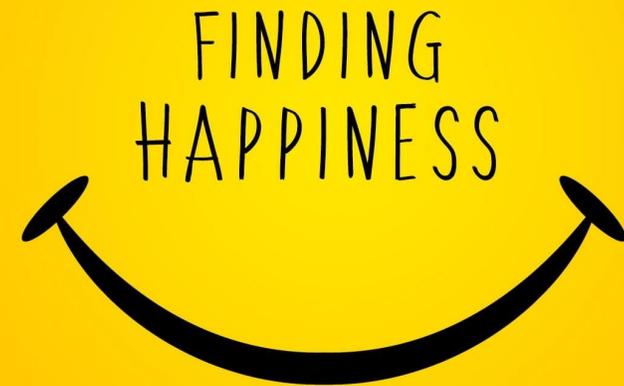
LA FELICITÀ
ORGANIZZATIVA

FINDING
HAPPINESS



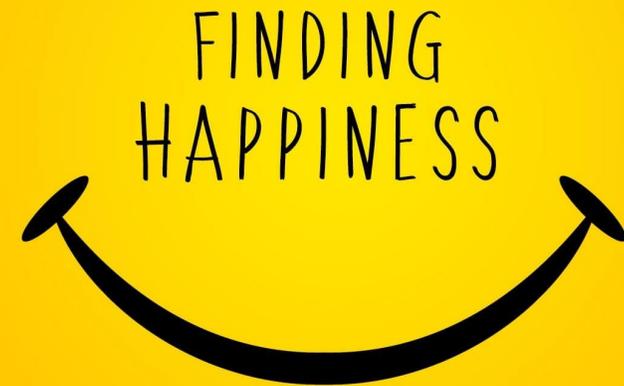
IMMAGINA....

«IMMAGINA UN LUOGO DI LAVORO IN CUI TUTTI SI IMPEGNANO E CONTRIBUISCONO CON LA LORO PIENA CAPACITÀ INTELLETTUALE, UN LUOGO IN CUI LE PERSONE SONO PIÙ FELICI E PIÙ SANE PERCHÉ HANNO UN MAGGIORE CONTROLLO SUL LORO LAVORO – UN POSTO DOVE TUTTI SONO LEADER ... TUTTO QUESTO È POSSIBILE MA NON CON L'ATTUALE PARADIGMA DI LEADERSHIP ».



LA FELICITA'

LA FELICITÀ È UNA DIREZIONE, NON UN
LUOGO. SIAMO FELICI AL LAVORO QUANDO
TROVIAMO
UN SIGNIFICATO IN CIÒ CHE FACCIAMO;



LA FELICITA' ORGANIZZATIVA

I DANESI HANNO CONIATO IL TERMINE “ARBEJDSGLAEDE” CHE SIGNIFICA ESSERE FELICI DI ANDARE A LAVORO E NON RIGUARDA NÉ STIPENDI NÉ BENEFIT CONCESSI DALLE AZIENDE AI LAVORATORI. IN DANIMARCA, INFATTI, NON SOLO I DIPENDENTI ESCONO PRIMA DALL’UFFICIO PER LA MAGGIOR PARTE DEI GIORNI LAVORATIVI, MA FANNO ANCHE TRA LE 5 E LE 6 SETTIMANE DI FERIE ALL’ANNO, OLTRE AI GIORNI DI FESTA NAZIONALE E POSSONO BENEFICIARE DEL CONGEDO PARENTALE FINO A UN ANNO.

12.3



LA FELICITA' ORGANIZZATIVA

LA FELICITA' E' UNO STATO INDIVIDUALE DI SODDISFAZIONE, DI PIENEZZA, DI PACE INTERNA, DI FIDUCIA IN SE' E NEGLI ALTRI, CHE PERMETTE A CHI LO PROVA DI DARE SENZA SFORZO IL MEGLIO DI SE' MANTENENDOSI IN ARMONIA CON L'ESTERNO. TALE STATO DIPENDE IN MASSIMA PARTE DALLA VOLONTÀ DELLA PERSONA E DAL SUO SISTEMA DI VALORI, DALLA SUA CAPACITÀ DI REAGIRE ALLE FRUSTRAZIONI E DAL SUO LIVELLO DI PROFESSIONALITÀ.



LA FELICITA' ORGANIZZATIVA

QUANDO I LAVORATORI NON SONO SOTTOPOSTI A STRESS, MA POSSONO AGIRE IN UN CONTESTO POSITIVO E INCORAGGIANTE, RIESCONO A GESTIRE INCARICHI ANCHE COMPLESSI, SENZA CHE QUESTO INCIDA SULLA LORO MOTIVAZIONE.

LA FELICITÀ IN AZIENDA SI TRADUCE IN MAGGIORE PRODUTTIVITÀ CHE VIENE RIPAGATA DA RETRIBUZIONE E SUCCESSO PROFESSIONALE SUPERIORI.

PIÙ SI DIFFONDONO BENESSERE ORGANIZZATIVO E FELICITÀ INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI, PIÙ L'AZIENDA HA POSSIBILITÀ DI CRESCERE.

12.5



IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

PER BEN ESSERE ORGANIZZATIVO SI INTENDE LA CAPACITÀ DI UN'ORGANIZZAZIONE DI PROMUOVERE E MANTENERE IL BENESSERE FISICO, PSICOLOGICO E SOCIALE DI TUTTE LE LAVORATRICI E DI TUTTI I LAVORATORI CHE OPERANO AL SUO INTERNO.

STUDI E RICERCHE SULLE ORGANIZZAZIONI HANNO DIMOSTRATO CHE LE STRUTTURE PIÙ EFFICIENTI SONO QUELLE CON DIPENDENTI SODDISFATTI E SI CARATTERIZZANO PER UN "CLIMA INTERNO" SERENO E PARTECIPATIVO



**IL CHO: PROBLEM
SOLVER O ULTIMA
SPIAGGIA
ORGANIZZATIVA?**



IL CHO: PROBLEM SOLVER O ULTIMA SPIAGGIA?

SEMPRE CRESCENTE È L'INTERESSE PER QUESTA FIGURA NELLE AZIENDE, NON SOLO IN AMERICA LADDOVE GIÀ DAL 2000 C'È STATO UN PROLIFERARE DI "TITOLI" CHE CERCAVANO DI ANDARE VERSO LA DIREZIONE DELLA FELICITÀ.
IN TEMPI SUCCESSIVI IL FENOMENO SI E' SPOSTATO IN EUROPA, INIZIALMENTE IN DANIMARCA



TRE BUONI MOTIVI PER CREARE UN CHO IN AZIENDA

1. IL MOMENTO STORICO, L'ATTENZIONE E L'INTERESSE PER IL TEMA DELLA INCLUSIVITÀ: LA PRESENZA DI UN CHO È FONDAMENTALE PER AFFRONTARE UN SIMILE CAMBIAMENTO EPOCALE.
2. IL CHO AIUTA A CREARE COESIONE E BENESSERE ALL'INTERNO DELL'AZIENDA E MIGLIORA LA LEADERSHIP POSITIVA
3. IL CHO AGISCE PER ALLINEARE I BISOGNI E I VALORI PERSONALI DEI DIPENDENTI A QUELLI DELL'ORGANIZZAZIONE.



**IL CHO :
COMPETENZE E
CAPACITA' DI UN
RUOLO DIVENUTO
ESSENZIALE PER
LE ORGANIZIONI**



IL C.H.O.

IL CHO, IN ITALIA IL MANAGER DELLA FELICITÀ, NON È ALTRO CHE IL MANAGER DELLE RISORSE UMANE CHE SI OCCUPA DELLA FELICITÀ DEI PROPRI DIPENDENTI SUL POSTO DI LAVORO.

I SUOI COMPITI SONO QUELLI DI MISURARE IL LIVELLO DI GRATIFICAZIONE E SODDISFAZIONE DEI LAVORATORI E DI INDIVIDUARE POLITICHE IN GRADO DI MIGLIORARLO



LE 8 CAPACITÀ DI BASE DI UN C.H.O.

1. CAPACITÀ DI COMPRENDERE IL NESSO TRA I PRINCIPALI TREND ECONOMICI, POLITICI, TECNOLOGICI, AMBIENTALI E SOCIO-CULTURALI E LE POLITICHE DI GESTIONE E SVILUPPO DELLE PERSONE E DELLA ORGANIZZAZIONE POSITIVA;
2. INTERCETTARE I PRINCIPALI MODELLI CULTURALI DELL'ORGANIZZAZIONE E SCEGLIERE QUALI INCENTIVARE E QUALI DISATTIVARE COERENTEMENTE DA QUANTO PREVISTO DALLA SCIENZA DELLA FELICITÀ;
3. COSTUIRE UNA CULTURA ECO-SISTEMICA E DI IMPLEMENTARE MODELLI DI COMPORTAMENTO CONGRUENTI;
4. COLTIVARE IL PROPRIO SÉ E LA PROPRIA FELICITÀ – ALLINEANDO PROPOSITI, VALORI, BISOGNI – E DI DEFINIRE UN PIANO DI AZIONE ORIENTATO AL BENESSERE PER POTER ISPIRARE ED ESSERE UN ESEMPIO COERENTE;



LE 8 CAPACITÀ DI BASE DI UN C.H.O.

1. DEFINIRE, PROMUOVERE ED IMPLEMENTARE UN PIANO DI SVILUPPO DELLA LEADERSHIP POSITIVA DIFFUSA A TUTTI I LIVELLI DELL'ORGANIZZAZIONE;
2. SELEZIONARE E IMPLEMENTARE LE PRATICHE E GLI STRUMENTI PER GENERARE BENESSERE E POSITIVITÀ VERSO COLLABORATORI, CLIENTI, FORNITORI, INVESTITORI E STAKEHOLDERS;
3. ANALIZZARE, RIDEFINIRE, MISURARE E MONITORARE I PRINCIPALI PROCESSI DI GESTIONE DELLE PERSONE DEFINITI DALLA FELICITÀ SUL LAVORO
4. DEFINIRE UN PIANO STRATEGICO PER PORTARE NELLE PIEGHE DELLA ORGANIZZAZIONE LA SCIENZA DELLA FELICITÀ, INFLUENZANDO COSÌ CULTURA E PROCESSI ORGANIZZATIVI, IN GRADO DI PRODURRE RISULTATI MISURABILI E POSITIVI SUL BOTTOM LINE



POSSIBILI AREE DI INTERVENTO PER IL C.H.O.

- ❖ QUALITÀ DEI RAPPORTI CON I COLLEGHI
- ❖ QUALITÀ DEI RAPPORTI CON I SUPERIORI
- ❖ QUALITÀ DEL RAPPORTO CON TUTTA L'AZIENDA
- ❖ SENSO DI APPARTENENZA
- ❖ COESIONE DEL GRUPPO DI LAVORO



POSSIBILI AREE DI INTERVENTO PER IL C.H.O.

- ❖ SISTEMA DI RICONOSCIMENTI E INCENTIVI
- ❖ DISPONIBILITÀ E FLUIDITÀ DELLE INFORMAZIONI
- ❖ CHIAREZZA DELLA PROPRIA FUNZIONE
- ❖ MOTIVAZIONE
- ❖ RESPONSABILITÀ E AUTONOMIA
- ❖ LIBERTÀ DI ESPRESSIONE



DIVENTARE UN EFFICACE C.H.O.

DIVENTARE UN EFFICACE CHO NON È SOLO FRUTTO DI COMPETENZE PROFESSIONALI ACQUISITE DURANTE UNA CARRIERA MATURATA NEL DIPARTIMENTO DELLE RISORSE UMANE. DIVENTARLO È PIÙ UNA QUESTIONE DI ATTITUDINI PERSONALI.

PER POTER INSTAURARE UN RAPPORTO DI FIDUCIA E DI COMPrensIONE CON LE ALTRE PERSONE, UN BUON CHO DEVE NECESSARIAMENTE POSSEDERE EMPATIA, LA CAPACITÀ DI METTERSI NEI PANNI DEGLI ALTRI



APPROFONDIMENTO

- www.university2business.it/ricerca-del-lavoro/nuove-professioni-il-cho-ovvero-il-manager-della-felicit/
- www.humangest.it/index.php/human-news/196-vita-in-ufficio-arriva-il-manager-della-felicit-per-i-danesi-e-arbejdsglaede
- www.repubblica.it/economia/2019/12/15/news/la_manager_della_felicit_in_azienza_da_noi_uomini_e_donne_guadagnano_lo_s_tesso_-243551002/
- www.cercalavoro.it/professioni/chief-happiness-officer/
- www.marketing-espresso.com/chief-happiness-officer/
- www.tesionline.it/tesi/economia/l-economia-della-felicit-quale-equilibrio-tra-benessere-materiale-e-benessere-umano-/49428
- www.centodieci.it/empowerment/felicit-sul-lavoro-5-strategie-per-coltivarla
- www.chiefhappinessofficer.it/chi-puo-diventare-cho/
- www.chiefhappinessofficer.it/2019/06/11/come-portare-la-felicit-al-lavoro-identikit-del-chief-happiness-officer/
- www.ethicjobs.com/tag/chief-happiness-officer/
- www.chiefhappinessofficer.it/2020/06/02/il-caso-servizi-cgn/
- www.chiefhappinessofficer.it/2020/03/15/nunzio-gianfelice/
- V,Gennari-D. Di Ciaccio : Chief Happiness Officer - F. Angeli
- Bruni-P.L.Porta Felicità ed economia - Gurrini Associati
- Targa Ripartiamo dalla felicità Lupetti Ed.
- Giannandrea -P-Ferraro La ricerca della felicità nei luoghi di lavoro-Ferrari Sinibaldi
- Gawdat- L'equazione della felicità- Rizzoli
- www.digital4.biz/hr/hr-transformation/chief-happiness-officer-competenze/
- Fondirigenti - Il manager del futuro in
- www.fondirigenti.it/documents/35495/6af36d60-929c-a30e-8f2f-dc19f03b2e95
- Rizzolati - A. Gnoli Inte mi specchio: per una scienza dell'empatia - Rizzoli
- Di Ciaccio - V. Gennari La scienza delle organizzazioni positive- F. Angeli
- L.Canova Il metro della felicità - Feltrinelli
- www.osvaldodanzi.it/il-manager-della-felicit-e-un-ammissione-di-fallimento/
- www.psicologiapositiva.it/perche-la-felicit-al-lavoro-conta-veramente/



*IL PERCORSO
CONTINUA....GRAZIE!*

A CURA DEL DOTT. GIUSEPPE ABATE

MASTER

CENTRO DI ALTA
FORMAZIONE