

PRESENTAZIONE DEL LIBRO

FERDINANDO AZZARITI, MARIO BASSINI, CLAUDIO NOVELLO

MA CHE FREDDO FA

Franco Angeli Edizioni

Martedì
27 OTTOBRE 2009

ore 11.30
Aula Magna

Facoltà di Giurisprudenza
Via Parenzo 11 - Roma

PRESIEDE

Roberto Pessi

NE DISCUTONO

Raffaele Delvecchio

Gabriele Gabrielli

Giovanni Lo Storto

Adalberto Perulli

SARANNO PRESENTI GLI AUTORI

Mario Bassini, Claudio Novello

INFO E REGISTRAZIONI:

LUISS Guido Carli

Relazioni Esterne ed Eventi

T 06 85 225 353/268

relazioniesterneluiss@luiss.it



Presentazione del libro

Venezia, 8 giugno 2010



IMPRESE CULTURE TERRITORI



Ferdinando Azzariti, Mario Bassini,
Claudio Novello

Ma che freddo fa

Appunti, esperienze,
evoluzioni in tema
di meteorologia organizzativa

FrancoAngeli

RCA

TALENT

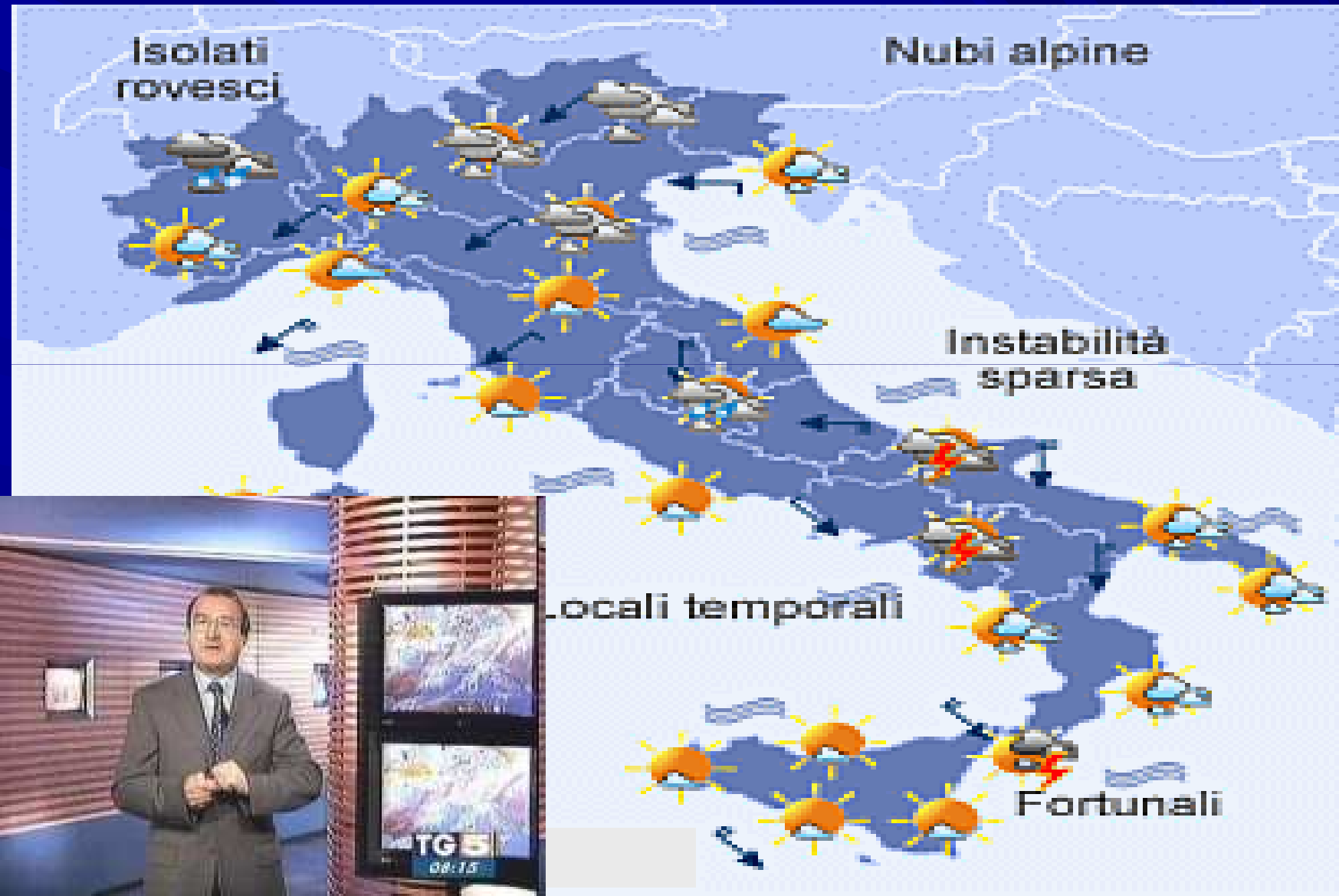
TL 19



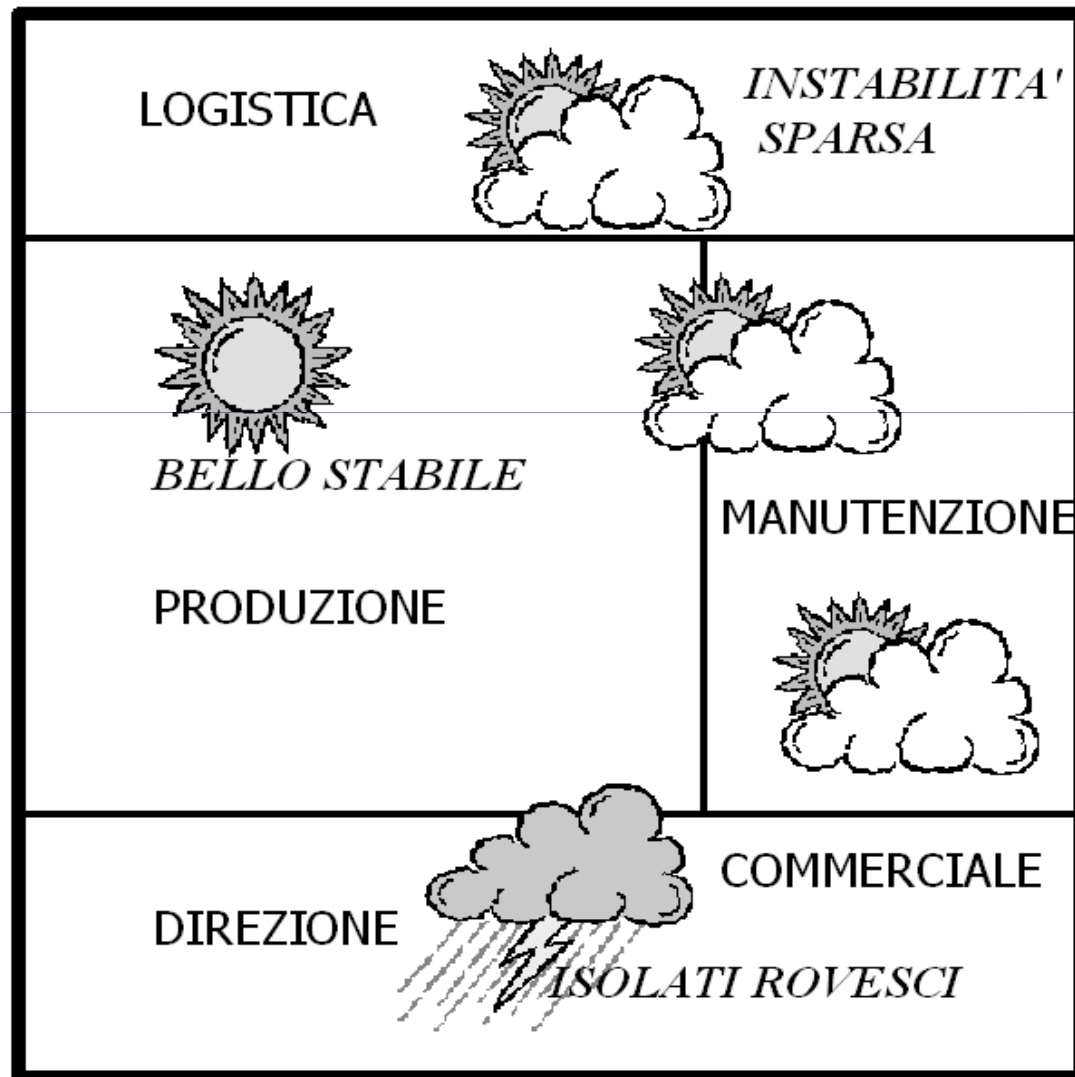
Nada

**ma che freddo fa
una rondine bianca**

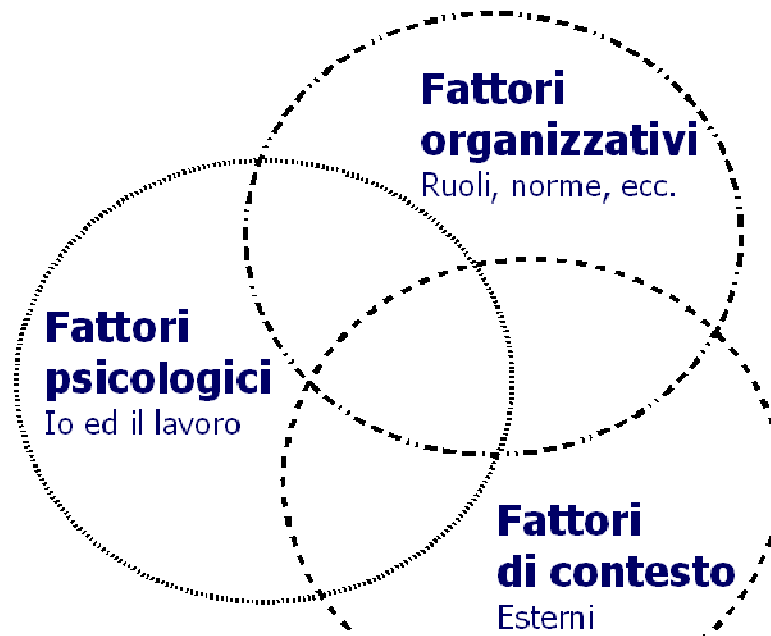
Meteorologia organizzativa



Previsioni del tempo in azienda



Cos'è il clima organizzativo



Secondo la nostra definizione (Fig. 2) il clima organizzativo è un "costrutto multidimensionale che comprende:

- *fattori di carattere psicologico che riguardano le percezioni degli individui rispetto all'ambiente nel quale lavorano;*
- *fattori di carattere organizzativo (politiche e strumenti di gestione e sviluppo, strutture, ruoli, procedure, norme, equità, ecc.);*
- *fattori di contesto (ambiente circostante, esterno all'impresa.)". (Azzariti, Bassini, Novello, 2009).*



Dove nasce il clima organizzativo



Soldi e felicità

- Per Richard Layard, della London School of Economics, *"un incremento di guadagno aiuta ad essere più felici sotto i 15 mila dollari all'anno, ma fa poca differenza al di sopra di quella cifra"*.

Un buon matrimonio

- Per Andrei Oswald un buon matrimonio, durevole e stabile nel tempo, è equivalente alla felicità prodotta da centomila dollari l'anno.

Sesso

- Per Kahneman (premio Nobel)

1 posto

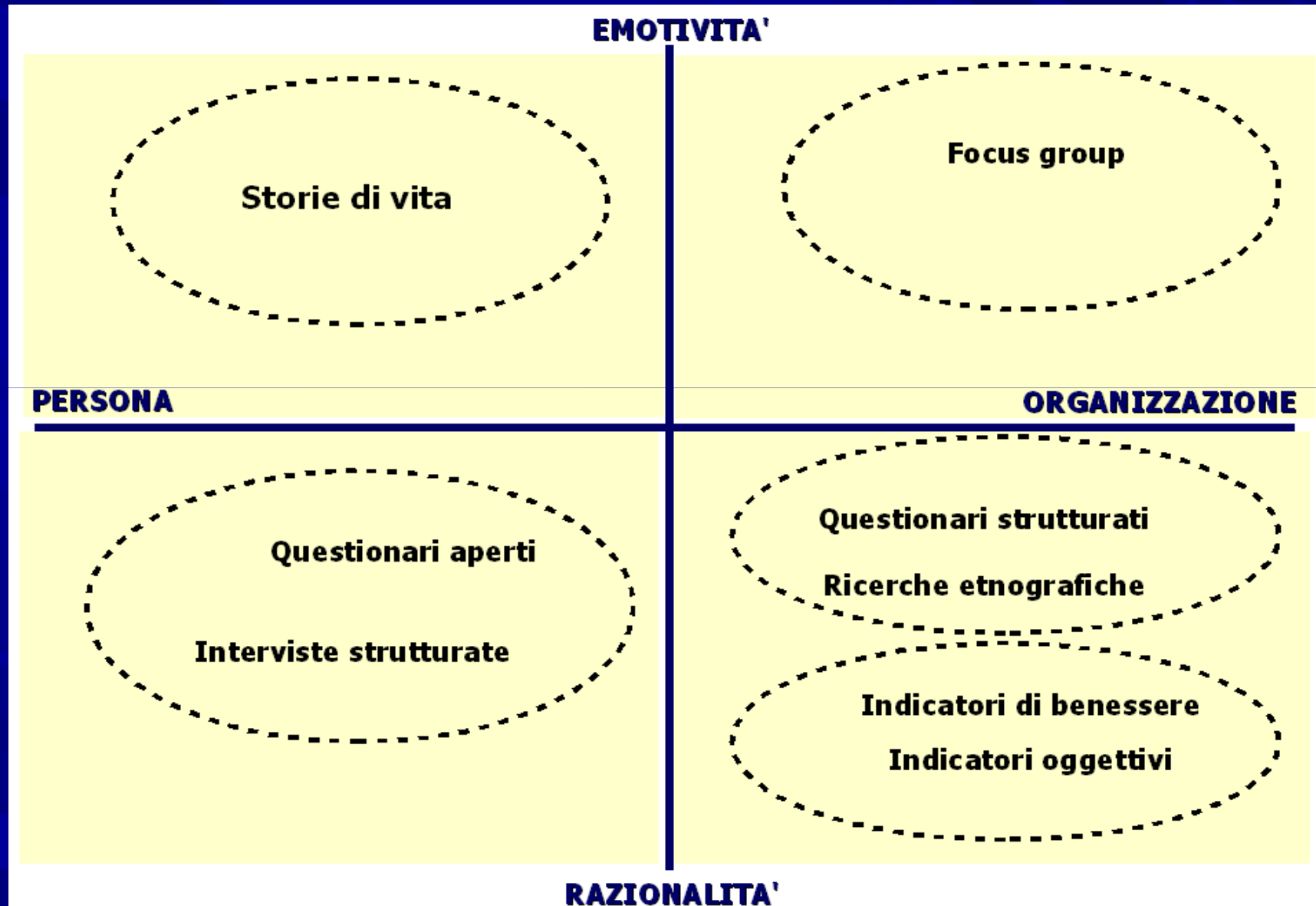
Un buon matrimonio

- **Retribuzione 2010 =
1.000 Euro + Corinne**

**Quindi se siete suoi
clienti fatevi fare lo sconto !!**



Strumenti di analisi del clima



Il climatologo aziendale: una nuova professione

Qual è il clima nella tua organizzazione?

	Direzione Generale	Area Amministrazione	Area Produzione	Area Logistica	Area Personale	Area Commerciale	Tuo ufficio/reparto	Clima generale in
								
								
								

RILEVAZIONE



PREVISIONE



INFLUENZA

I macroclimi aziendali



POLARE



controllo



TEMPERATO



relazioni

Organizzazione con clima temperato

- L'amministrazione comunale di Bangkok nel 2007 ha imposto il riposo pomeridiano ai dipendenti.

“Subito dopo il pranzo devono addormentarsi per un po', così riescono a lavorare meglio”
(Schirrmacher, 2008).

I macroclimi aziendali



TROPICALE



risultati

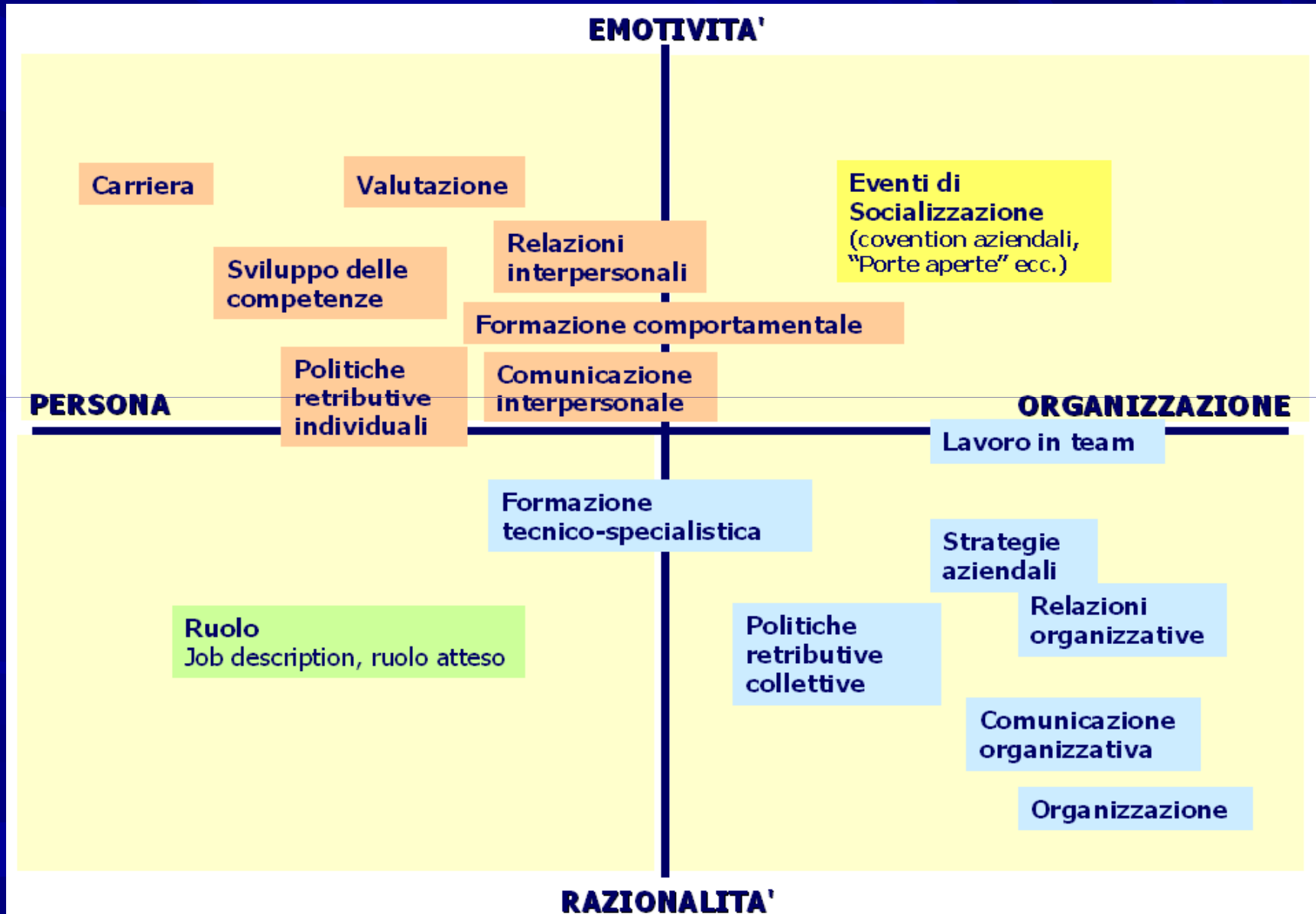


DESERTICO

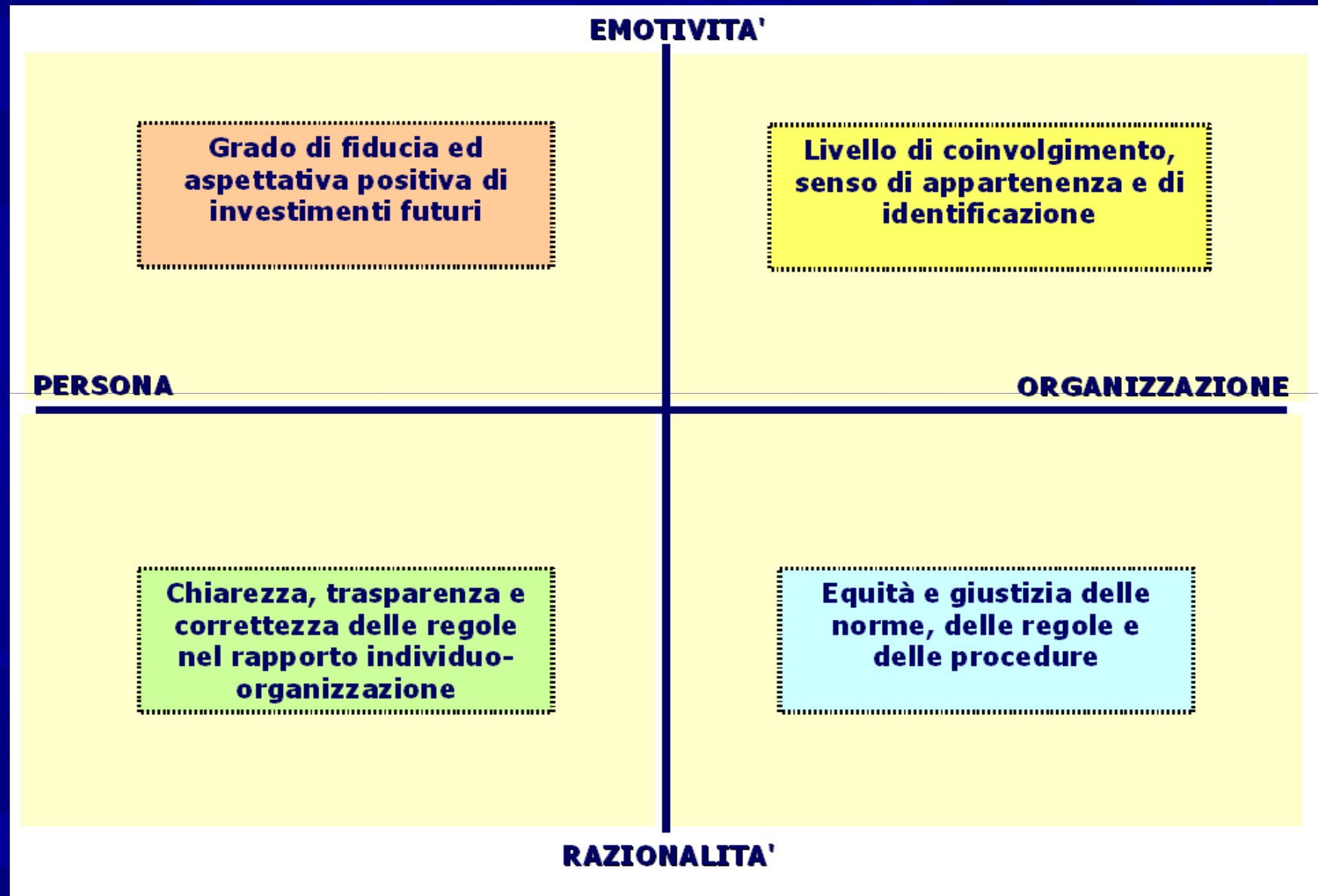


essenzialità

Clima e gestione del personale



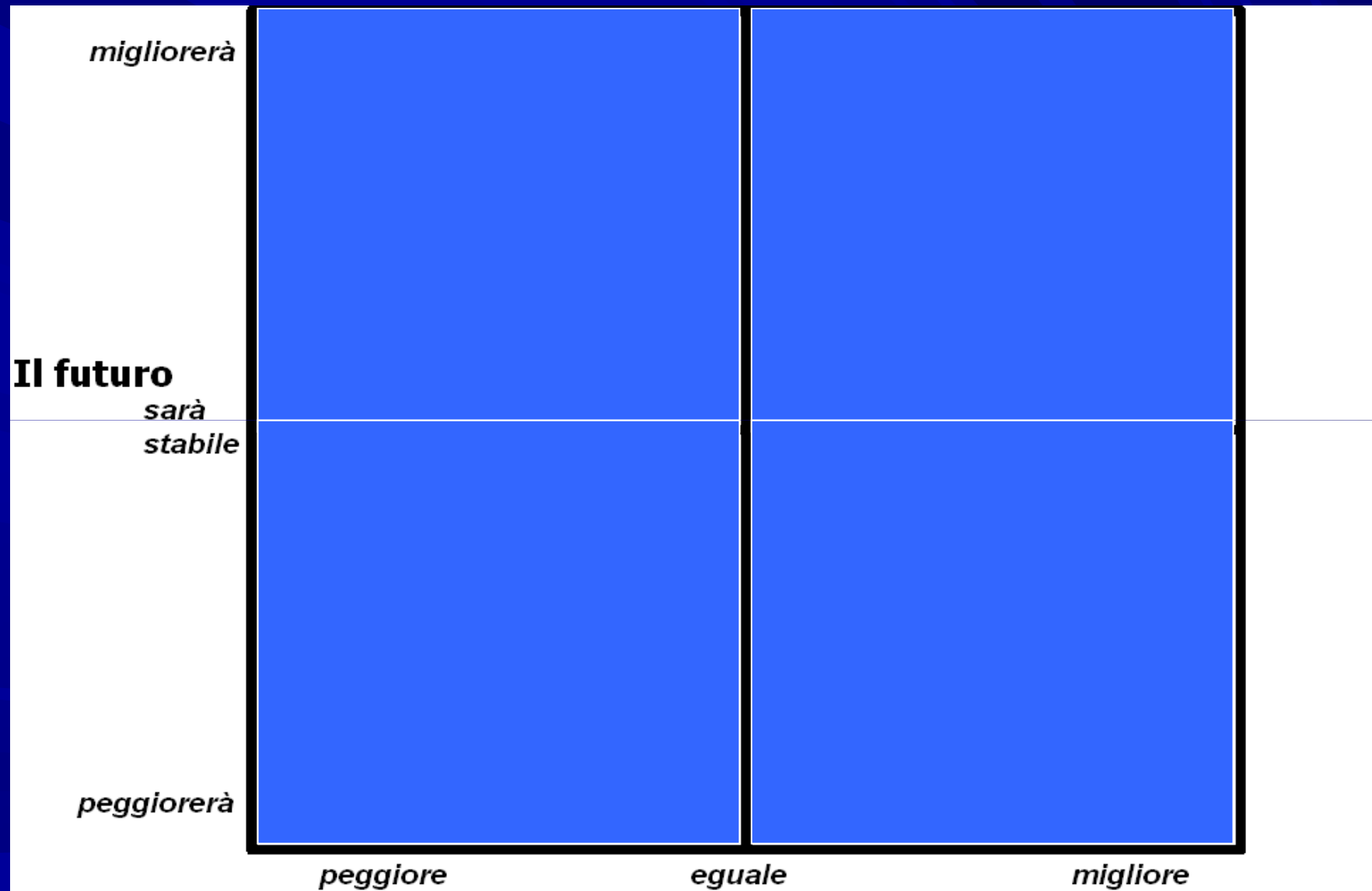
Fattori critici di percezione del clima



Perché le persone si lamentano del clima ma poi non se ne vanno dalle organizzazioni?

- Ci sono persone che si sono adattate a lavorare in aziende dal clima polare, dove altri sopravvivrebbero per poche ore. Persone che vivono felici in aziende dal clima sahariano.
- Altre che brontolano per la varietà del clima temperato (non ci sono più le stagioni di una volta) ma non invierebbero un curriculum ad un altro indirizzo neppure sotto tortura.

Clima: costruito dinamico



Situazione di oggi rispetto a due anni fa

Stress e 'perturbazioni' del clima aziendale



Le perturbazioni nascono quando:

- non si rispettano le persone;
- non si rispettano le regole, le norme, le procedure;
- si dimentica l'equità e la giustizia distributiva;
- si nascondono o manipolano le informazioni e la realtà;
- si trattano le persone come numeri;
- si scaricano le responsabilità;
- non si riconoscono i meriti;
- uno stile nevrotico prevale sugli altri;
- prevale l'egocentrismo;
- sono presenti toxic leader.

Le 'perturbazioni' del clima aziendale

Perturbazioni generate da toxic leadership

Carlo, top manager di un importante istituto di credito, è molto ambizioso, determinato, energico, orientato a massimizzare il proprio tornaconto personale. Il suo rapporto con i collaboratori è distruttivo: non esita ad umiliarli riprendendoli pubblicamente anche con una terminologia volgare. Non riconosce alcun merito. Anzi quando un collaboratore presenta qualche buona idea se ne appropria immediatamente esaltandola come propria. È piuttosto cinico e freddo. Per lui il clima organizzativo è uno strumento da manipolare per raggiungere i suoi obiettivi personali. Diffida dei colleghi che, appena può, cerca di mettere in difficoltà anche con qualche colpo proibito. Carlo, top manager di un importante istituto di credito, può essere definito un toxic leader.

Le 'perturbazioni' del clima aziendale

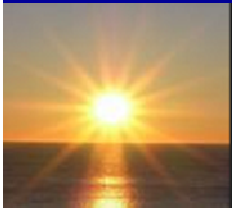
Tab. 5 – Perturbazioni del clima aziendale e stili nevrotici

Stile nevrotico	Caratteristiche del clima
Ossessivo	<i>Gerarchia esasperata, formalizzazione spinta, bassa flessibilità, attenzione esagerata ai dettagli operativi</i>
Paranoide	<i>Manca di fiducia, sospettosità, esasperazione degli strumenti di controllo, informazioni limitate</i>
Isterico	<i>Impulsività, iperattività, diversificazione spinta, eccesso di accentramento, istintività nel decision making</i>
Depressivo	<i>Inattività, isolamento, procrastinazione delle decisioni, pesante burocrazia, visione pessimistica</i>
Schizoide	<i>Disordine organizzativo, presenza di manager "carrieristi", strategie fragili, scarsa comunicazione</i>

Sereno, variabile: il benessere organizzativo

Tab. 8 – Il benessere organizzativo: indicatori (adattato Avallone, 2003)

Soddisfazione per l'organizzazione	<i>Gradimento per l'appartenenza ad una organizzazione ritenuta di valore</i>
Voglia di impegnarsi per l'organizzazione	<i>Desiderio di lavorare per l'organizzazione, anche oltre il richiesto</i>
Sensazione di far parte di un team	<i>Percezione di puntare, uniti, verso un obiettivo. Percezione di una coesione emotiva nel gruppo</i>
Voglia di andare al lavoro	<i>Quotidiano piacere nel recarsi al lavoro</i>
Elevato coinvolgimento	<i>Sensazione che, lavorando per l'organizzazione, siano soddisfatti anche bisogni personali</i>
Speranza di poter cambiare le condizioni negative attuali	<i>Fiducia nella possibilità che l'organizzazione abbia la capacità di superare gli aspetti negativi esistenti</i>
Percezione di successo dell'organizzazione	<i>Rappresentazione della propria organizzazione come vincente</i>
Rapporto tra vita lavorativa e vita privata	<i>Percezione di un giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero</i>
Relazioni interpersonali	<i>Soddisfazione per le relazioni interpersonali costruite sul posto di lavoro</i>
Valori organizzativi	<i>Condivisione dell'operato e dei valori espressi dall'organizzazione</i>
Immagine del management	<i>Fiducia nelle capacità gestionali e professionali della dirigenza (credibilità) e apprezzamento delle qualità umane e morali della dirigenza (stima)</i>



Il clima
organizzativo
secondo
alcuni *big*
player



Gruppo
Posteitaliane



Perché investire nel benessere organizzativo

BENESSERE



RISULTATI



COSTO

Presentazione del libro

Venezia, 8 giugno 2010

IMPRESE CULTURE TERRITORI



Ferdinando Azzariti, Mario Bassini,
Claudio Novello

Ma che freddo fa

Appunti, esperienze,
evoluzioni in tema
di meteorologia organizzativa

FrancoAngeli