

Più ricco di energia chi sa cooperare e ama il cambiamento

LA RICERCA "ENERGY RICH ORGANIZATION" DI **GI GROUP** MULTINAZIONALE ITALIANA DEL LAVORO CHE OPERA IN OLTRE QUARANTA PAESI E HA INTERVISTATO 369 AZIENDE LUNGO LO STIVALE. IL CASO DI BRUNELLO CUCINELLI È TRA QUELLI PIÙ APPREZZATI

Stefania Aoi

Milano

I suoi dipendenti non lavorano mai dopo le cinque e mezza e percepiscono il 20 per cento di stipendio in più rispetto alla media di settore. Le e-mail serali sono vietate e la sua azienda ha buoni risultati economici. Il re del cachemire Brunello Cucinelli è diventato, grazie della sua organizzazione del lavoro, un po' il simbolo degli imprenditori illuminati italiani. E sempre più imprese cercano oggi di seguire come lui buone pratiche, perché secondo gli esperti, c'è una stretta correlazione tra le performance di un'impresa e un ambiente di lavoro sereno.

A confermarlo c'è ora anche l'ultimissima ricerca, intitolata 'Energy Rich Organization', di **Gi Group**, multinazionale italiana del lavoro che opera in oltre quaranta Paesi e che

ha intervistato 369 aziende lungo lo Stivale. Per il 73 per cento si è trattato di realtà di piccole e micro dimensioni.

Gi Group voleva capire quale fosse il 'livello energetico', ovvero le risorse organizzative messe in campo dalle società italiane o straniere operanti in Italia, e quanto queste incidessero sui risultati. L'indagine ha messo in evidenza come gli imprenditori e i manager che dichiaravano migliori performance economico finanziarie negli ultimi due anni, fossero a capo di aziende 'Energy rich', ovvero caratterizzate da ambienti di lavoro cooperativi (9 su dieci), processi organizzativi efficienti e chiari (più di 8 su dieci), leadership diffusa (più di 7 su dieci), capacità di apportare dei cambiamenti in modo da far fronte a un mercato sempre più competitivo e in costante evoluzione (8 su dieci).

Le aziende, cosiddette Energy poor, dove si è invece riscontrata una minore propensione al cambiamento e dove è prevalso uno stile di leadership che non favorisce l'autonomia delle persone, sono risultate quelle con le performance peggiori. Solo il 6,3 per cento di queste realtà hanno ottenuto risultati economici po-

sitivi nel biennio. Se in generale il livello di organizzazione del lavoro nelle società italiane è risultato dall'indagine più che sufficiente, è emersa una discrepanza tra le risposte date dalle piccole realtà e da quelle più grandi. «L'indagine ha permesso infatti di rilevare come al crescere delle dimensioni aziendali cresca anche il livello di energia riconosciuto alle aziende - spiega Rossella Riccò, responsabile studi e ricerche della Od&M Consulting, società di **Gi Group** - Le piccole imprese devono ancora sviluppare molte delle caratteristiche organizzative che favoriscono lo sviluppo di energia e la crescita». L'esigenza di realizzare questa indagine, prosegue l'esperta, «nasce proprio dalla volontà della nostra azienda di diffondere una nuova cultura di impresa in un numero sempre maggiore di imprese».

E di una nuova cultura c'è bisogno. Perché anche se questa va diffondendosi, solo l'anno scorso l'Italia, secondo l'ultimo rapporto Ocse, non brillava tra le nazioni più all'avanguardia per la qualità dell'ambiente di lavoro. Anzi, risultava in basso nella classifica. Oltre a Grecia e Spagna, faceva meglio solo di alcuni Paesi dell'Est Europa: quasi la

metà dei lavoratori del Bel Paese era sotto pressione a causa dei ritmi di lavoro e con rischi per la salute non compensati dal livello di autonomia e dal sostegno ricevuto. E di tutto ciò non ne beneficia nessuno.

La correlazione tra ambiente di lavoro e performance aziendali non è nuova. Se ne parla ormai sin dagli anni Trenta. Celebri le ricerche dello psicologo e sociologo australiano Elton Mayo negli stabilimenti della Hawthorne, un'azienda che produceva materiale telefonico. Lo studio dimostrava l'importanza dei rapporti sociali e della motivazione del lavoratore ai fini dell'incremento della produttività. Motivazione che a volte nelle imprese italiane sembra venir meno anche a giudicare dai risultati del sesto rapporto dell'agenzia dell'Unione europea Eurofound, sulle condizioni dei lavoratori, che ha coinvolto 44 mila lavoratori in trentacinque diverse nazioni europee. I lavoratori italiani rimangono spesso e volentieri frustrati, visto che in Europa sono quelli con meno prospettive di promozione. Solo il 27 per cento degli intervistati ritiene che il proprio impiego offra la possibilità di crescere nella scala gerarchica azienda.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'ENERGIA POSITIVA IN AZIENDA

Le caratteristiche che prevalgono, in %

AMBIENTI DI LAVORO COOPERATIVI	87,5
PROCESSI DI LAVORO EFFICIENTI	85,4
CAMBIAMENTO	81,3
LEADERSHIP DIFFUSA	77,1
QUALITÀ PRODOTTI/SERVIZI	77,1
PROCESSI CHIARI	75
LIVELLI DI PRODUTTIVITÀ	64,6
LIVELLI DI ENGAGEMENT	64
STRUTTURA INFORMALE E SNELLA	64
PROPENSIONE AL RISCHIO	47,9

S. DI MEO

Il re
del cachemire
**Brunello
Cucinelli**
è diventato un
simbolo degli
imprenditori
illuminati

