

LA RIVISTA DEI DIRETTORI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI

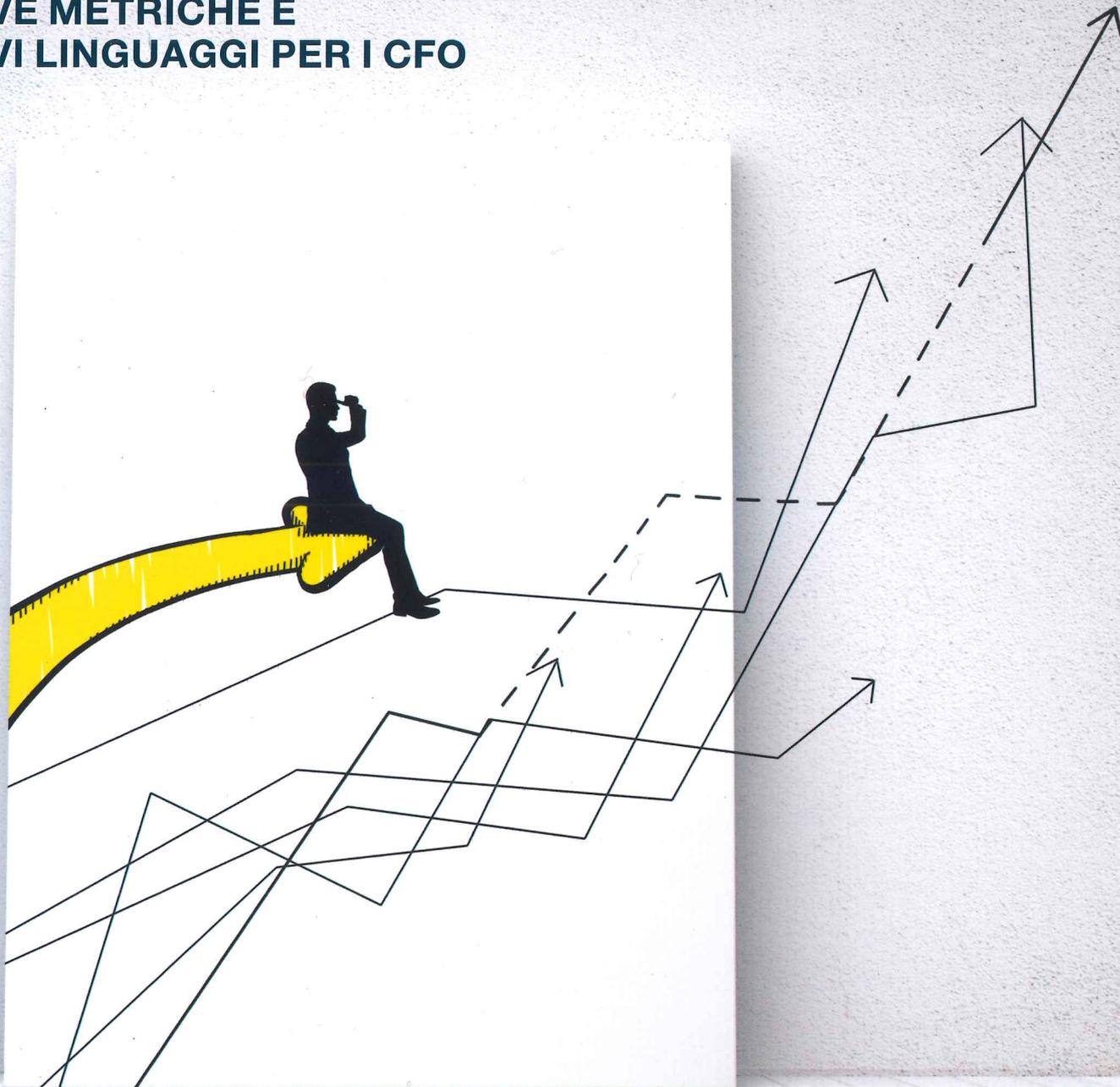
Anno 21 - n. 1  
Gennaio 2024

Trimestrale  
Copia omaggio

# INDAF

*magazine*

**NUOVE METRICHE E  
NUOVI LINGUAGGI PER I CFO**



Poste Italiane S.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - 70% Roma AUT.C/RM/26/2004

ISSN 2281-468X

© peshkov

**SOSTENIBILITÀ AL PRIMO  
POSTO PER I CFO**

**OTTIMIZZARE  
IL WORKING CAPITAL?  
LA STRADA È LA  
PROCESS EXCELLENCE**



a cura di Diletta Masi

Psicologa del lavoro e Consulente Senior PRAXI SpA

### ***Mettila che la scienza della felicità entri nella tua vita lavorativa***

Ti sei mai chiesto perché le persone se ne vanno dalle aziende?

Nella nostra pratica quotidiana, a contatto con le persone, abbiamo raccolto e sistematizzato alcune affermazioni di manager e *individual contributor* che hanno cambiato azienda negli ultimi 5 anni.

«Non mi sentivo capito».

«Non riuscivo a esprimermi».

«Venivo sempre catapultato nelle cose senza sapere il perché».

«Era un mondo iper-controllante, di quelli che ti fanno sentire una marionetta».

«Non era un capo con il quale potevo dire la mia, portare le mie idee, condividere le difficoltà, tantomeno gli errori, dovevo solo garantire i risultati».

«Dove stavo prima ognuno pensava a sé stesso cercando di prevalere sull'altro».

«Sentirsi parte del tutto anche se sei una minuscola particella. Ecco, questo lì non c'era».

Quello che abbiamo notato è che tutte queste persone hanno in comune il fatto di sentirsi soli, non capiti, non valorizzati, non motivati.

Le neuroscienze e la scienza della felicità ci spiegano perché questi lavoratori stanno così male, fino al punto di andarsene. L'organizzazione, i capi e i colleghi non hanno saputo rispondere a 3 bisogni fondamentali:

- bisogno di sicurezza
- bisogno di riconoscimento
- bisogno di connessione

Sicurezza, riconoscimento e connessione sono necessari e indispensabili per dare armonia ed equilibrio all'essere umano. Sono gli elementi per un terreno fertile nel quale poter fiorire. Se volessimo usare un termine caro a chi ha ancora tutto il *focus* sul profitto, dovremmo dire che sono le condizioni vitali necessarie per performare.

Vuoi capire se tu, o il tuo team, potreste essere o andare in crisi? Analizza la situazione ponendoti alcune domande per valutare la capacità dell'ambiente di rispondere al bisogno di sicurezza determinata dalla solidità, dalla certezza, dalla possibilità di esprimere il proprio pensiero e di essere accettati. Prova a chiederti:

1. ci scambiamo *feedback* trasparenti e volti al miglioramento?
2. c'è la possibilità di fare errori?
3. ci sentiamo liberi di esprimerci e di fare domande?
4. c'è la flessibilità di orari e di regole?

5. esiste un equilibrio vita-lavoro?
6. l'ambiente è inclusivo e sicuro?
7. è rispettato il valore innato della libertà?

Il bisogno di riconoscimento è determinato dalla capacità dell'organizzazione di dare significato a ciò che le persone devono fare. Nell'ottica di valutare la sua capacità di rispondere a questo bisogno, ecco alcuni quesiti:

1. lo scopo di ciascun ruolo e lo scopo dell'organizzazione sono esplicitati?
2. lavoriamo per responsabilità e risultati?
3. i principi di incentivazione sono trasparenti ed equi?
4. le logiche di sviluppo sono inclusive e paritarie?
5. ogni persona ha un progetto di crescita e formazione?
6. la gentilezza è praticata?
7. ci si sente apprezzati, riconosciuti?

Per soddisfare il terzo bisogno, quello di connessione, dobbiamo nutrire il capitale sociale, quel patrimonio di relazioni che ognuno di noi possiede e che è fonte di benessere. Se vogliamo far sentire le persone connesse tra di loro dobbiamo creare le condizioni che generino scambi e reciprocità. Poniti qualche domanda:

1. abbiamo obiettivi comuni, incentivi di team?
2. le decisioni sono condivise?
3. lanciamo *survey* delle quali restituiamo risultati o soluzioni?
4. c'è trasparenza nella comunicazione?
5. il *purpose* è vicino ai valori individuali?
6. esistono momenti creati appositamente per i valori della condivisione e della connessione, o li viviamo solo davanti alla macchinetta del caffè?

A questo punto crediamo che sia davvero facile collocare le frasi che abbiamo citato all'inizio, raccolte tra i lavoratori che sono andati via dalle loro aziende, all'interno della mappa delineata dai 3 bisogni. Sarà facile capire perché quelle persone non abbiano sentito, nel profondo senso di questa parola, di poter appartenere ancora a un dato sistema.

Rispondere in anticipo a tutte le domande consente di identificare azioni concrete da fare e comportamenti da adottare. Nel tempo, si potrà così costruire un futuro preferibile, con l'impegno di tutti i livelli e di ogni persona, con passi sostenibili in base alla specificità di ogni organizzazione. Muovere le energie per soddisfare i bisogni di sicurezza, riconoscimento e connessione è la strada per far sentire ognuno al posto giusto.