

Perché si lavora? Dal paradosso reddito-felicità alla generatività dei lavoratori e delle lavoratrici

Saper domandare è più importante che saper rispondere:
non sono le risposte pronte che conducono alla conoscenza di se stessi, ma le domande sincere.

- Gadamer -



Domande macroeconomiche



**IL MONDO STA
MIGLIORANDO?**

Come va il
mondo?
MALE



Come va il
mondo?
BENE

Domande microeconomiche

Sei felice? A volte

E la salute? Buona

Tra il dire e il fare? Il mare

Hai distrazioni? Molte

Cosa ti piace? Viaggiare

Qual è il tuo impegno?



Per iniziare..



<https://forms.gle/MYshmugSYT8TJBZe6>

«Essere, o non essere, questo è il dilemma»

Amleto Atto 3, scena 1 di William Shakespeare

SOSTENIBILITÀ

INCLUSIONE

GIOVANI

FELICITÀ



PERFORMANCE

MERITO

ANZIANI

REDDITO

Ma cos'è un DILEMMA?



Un **dilemma** è una situazione di estrema incertezza a causa delle **conseguenze** ritenute assolutamente o in parte negative e non desiderabili di una qualsiasi delle scelte disponibili.

Un **dilemma** mette quindi in crisi la persona o le persone che devono compiere la scelta perché le valutazioni sono estremamente complesse.

Ma cos'è un DILEMMA?



Il dilemma etico in ambito aziendale si presenta quando *una persona si trova di fronte ad un **evento critico** che impone una **scelta con più opzioni, tutte eticamente corrette (“giusto” vs. “giusto”), ma in conflitto tra loro**, e la scelta di una qualsiasi di queste opzioni ha **implicazioni negative su taluni individui o sull’interesse primario azienda (quindi su tutti i suoi stakeholder e/o sulla collettività (E. Di Carlo, 2020)***

Nel dilemma etico occorre stabilire quale sia l’opzione eticamente *più giusta* tra quelle disponibili

SONO VERAMENTE DEI DILEMMI?...

C'è conflitto fra le opzioni?

In che modo danneggiano l'interesse primario dell'impresa?

Sono opzioni?

SOSTENIBILITÀ

INCLUSIONE

GIOVANI

FELICITÀ



PERFORMANCE

MERITO

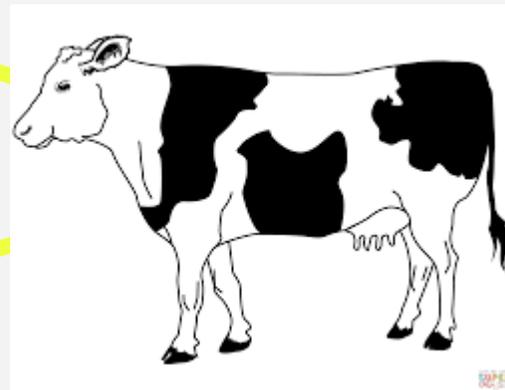
ANZIANI

REDDITO

...DIPENDE DALLO SGUARDO CHE ADOTTIAMO...
E QUESTA È UNA SCELTA, NON UN DILEMMA!!



SGUARDO
RIDUZIONISTA

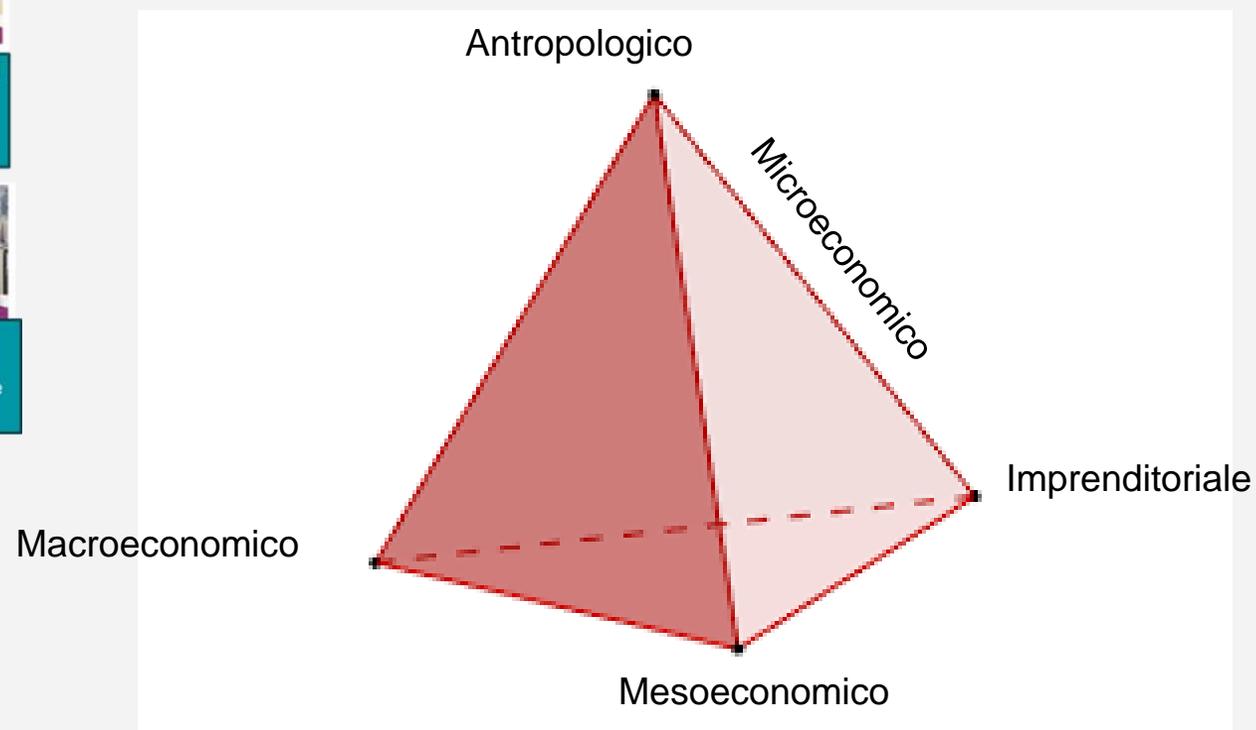


SGUARDO CIVILE-
GENERATIVO



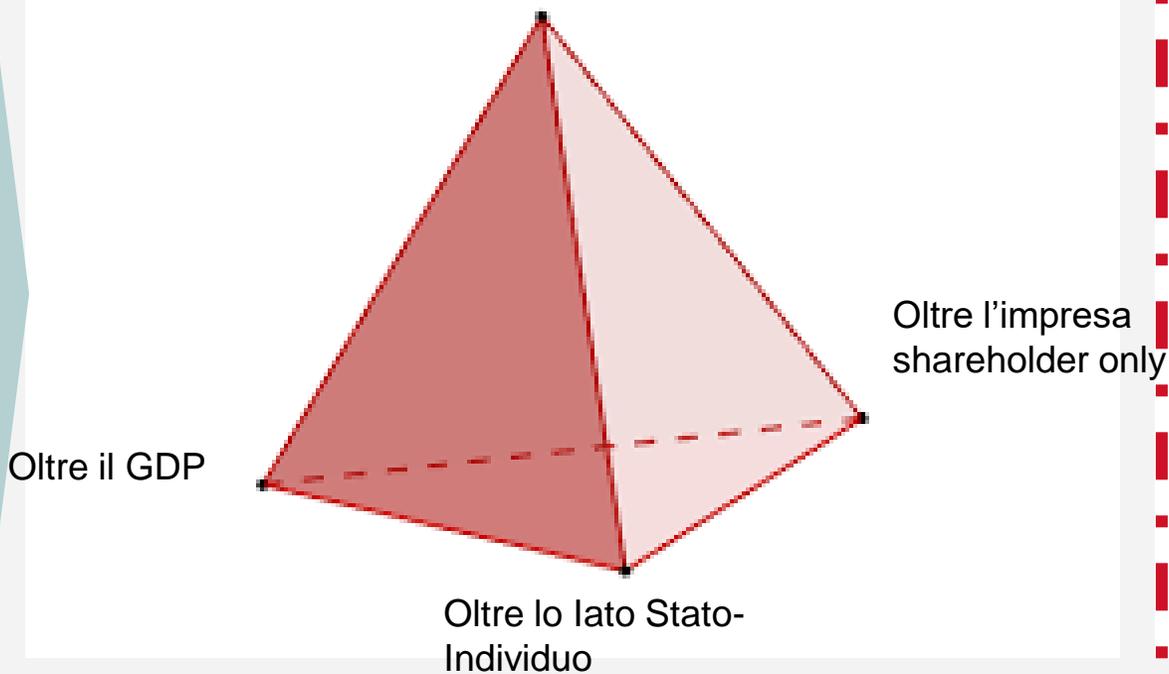
 01 Diversificazione delle Disuguaglianze	 02 Cambiamenti climatici e degrado ambientale	 03 Aumento dei flussi migratori	 04 Aumento del consumismo
Diseguaglianze multidimensionali	Cambiamenti climatici	Aumento dei flussi migratori	Aumento del consumismo
 05 Diminuzione delle risorse	 06 Aumento degli squilibri demografici	 07 Aumento dell'influenza dell'est e del sud del mondo	 08 Accelerazione del cambiamento tecnologico e iperconnettività
Diminuzione delle risorse	Aumento degli squilibri demografici	Aumento dell'influenza dell'est e del sud del mondo	Accelerazione del cambiamento tecnologico e iperconnettività
 09 Cambiamenti nel lavoro	 10 Diversificazione dell'istruzione e dell'apprendimento	 11 Nuove sfide per la salute	 12 Aumento dell'urbanizzazione
Cambiamenti nel lavoro	Diversificazione dell'istruzione e dell'apprendimento	Nuove sfide per la salute	Aumento dell'urbanizzazione
 13 Aumento dell'influenza di nuovi sistemi di governo	 14 Cambiamenti nei paradigmi della sicurezza		
Aumento dell'influenza di nuovi sistemi di governo	Cambiamento nei paradigmi della sicurezza		

IL PRISMA DEI RIDUZIONISMI alla prova della COMPLESSITÀ ECOSISTEMICA

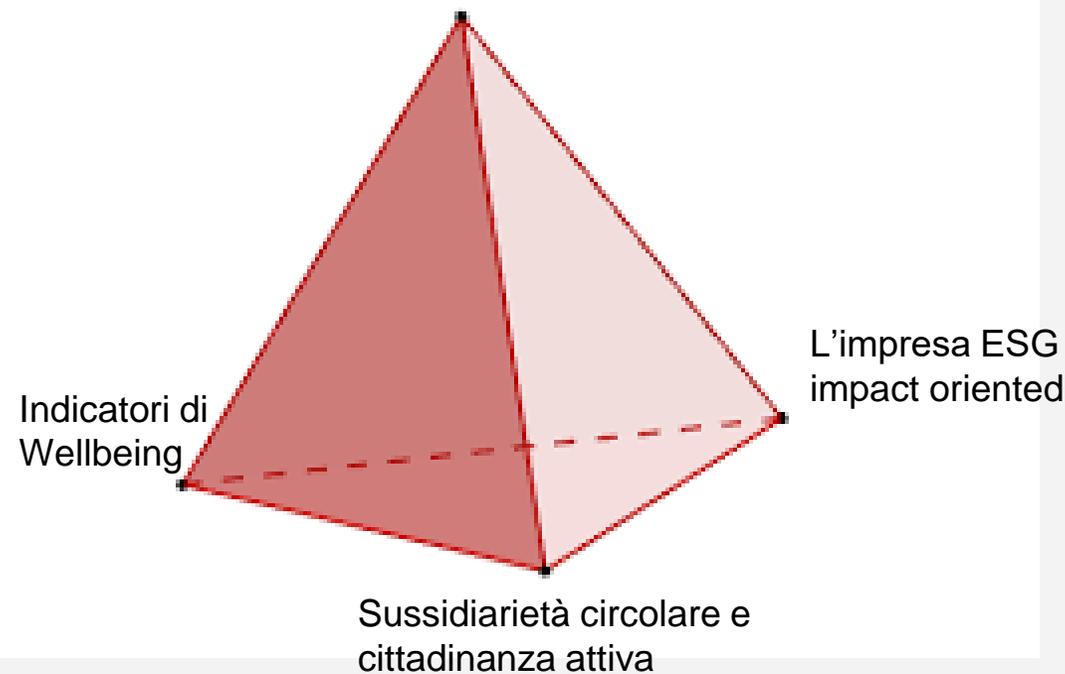


IL PRISMA DELLA NUOVA ECONOMIA (lo sguardo BEYOND)...

Oltre l'homo oeconomicus
(razionalità perfetta)



L'Uomo cercatore di senso (razionalità sociale/we-rationality)



IL PRISMA DELLA NUOVA ECONOMIA (il manifesto)...

MANIFESTO PER UNA NUOVA ECONOMIA

idee per andare oltre i limiti

PREMESSA

Nuove interdipendenze, nuove squilibri globali. Sullo sfondo, l'emergenza climatica: i vecchi paradigmi non sono più capaci di comprendere né trasformare l'esistente.

per aderire
al manifesto



LINK

PRIORITÀ

Oltre l'homo oeconomicus...

verso la superiorità della razionalità sociale e dell'arte delle relazioni (siamo cercatori di senso più che massimizzatori di utilità)

1

Oltre il PIL verso migliori indicatori di wellbeing...

per misurare generatività, soddisfazione e ricchezza di senso di vita

3

Oltre la de-responsabilizzazione valoriale...

verso interdisciplinarietà e terza missione favorendo la generatività socio-ambientale del ricercatore

5



Oltre l'impresa shareholder-only...

2

verso una pluralità di imprenditori e forme d'impresa più ambiziose che guardano all'impatto oltre che al profitto

Oltre lo iato stato-individuo grazie alla sussidiarietà...

4

verso cittadinanza attiva, partecipazione e capitale sociale che sono essenziali per la soluzione dei problemi e la sopravvivenza della democrazia

IL PRISMA DELLA NUOVA ECONOMIA (il manifesto)...



DEI GIOVANI PER I GIOVANI

 CONFCOOPERATIVE
CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE

 NEXT
NUOVA ECONOMIA PER I GIOVANI

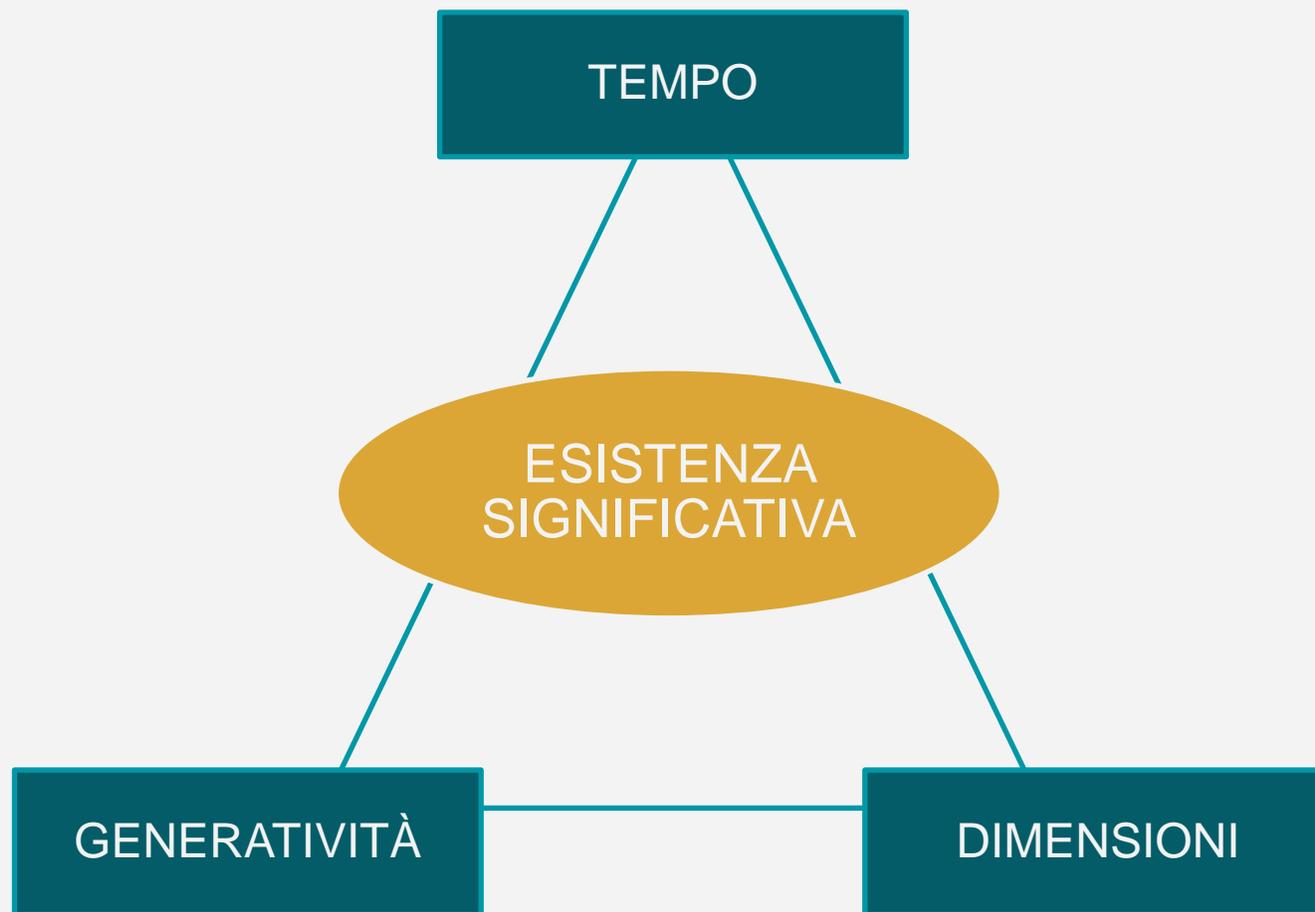
 Federcasse
FEDERAZIONE CASSE DI RISPARMIO

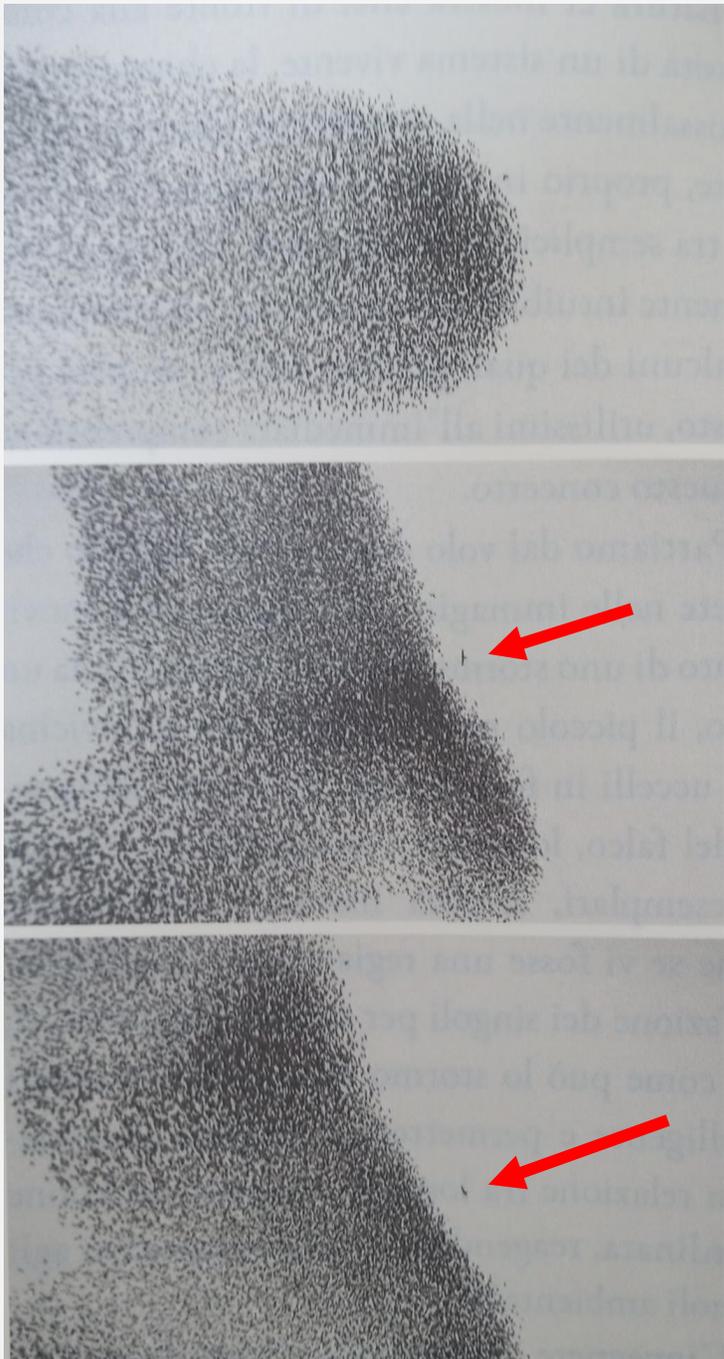
IL PRISMA DELLA NUOVA ECONOMIA (il manifesto)...



<https://www.festivalnazionaleeconomicivile.it/manifesto-dei-giovani-per-una-nuova-economia/>

UNO SCHEMA PER RIFLETTERE SULLE SCELTE



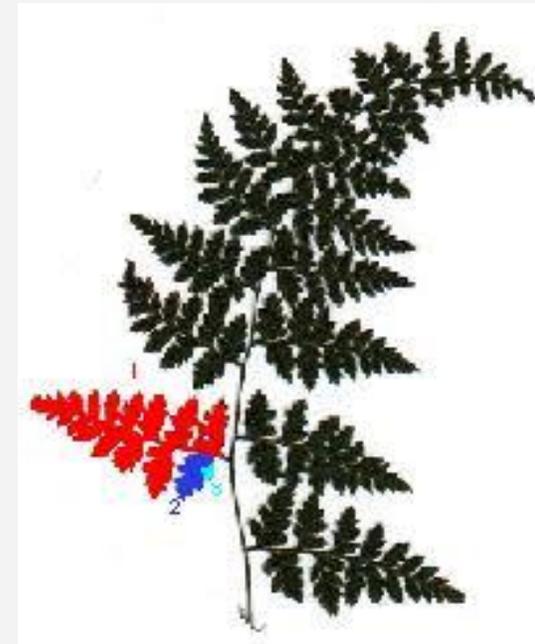


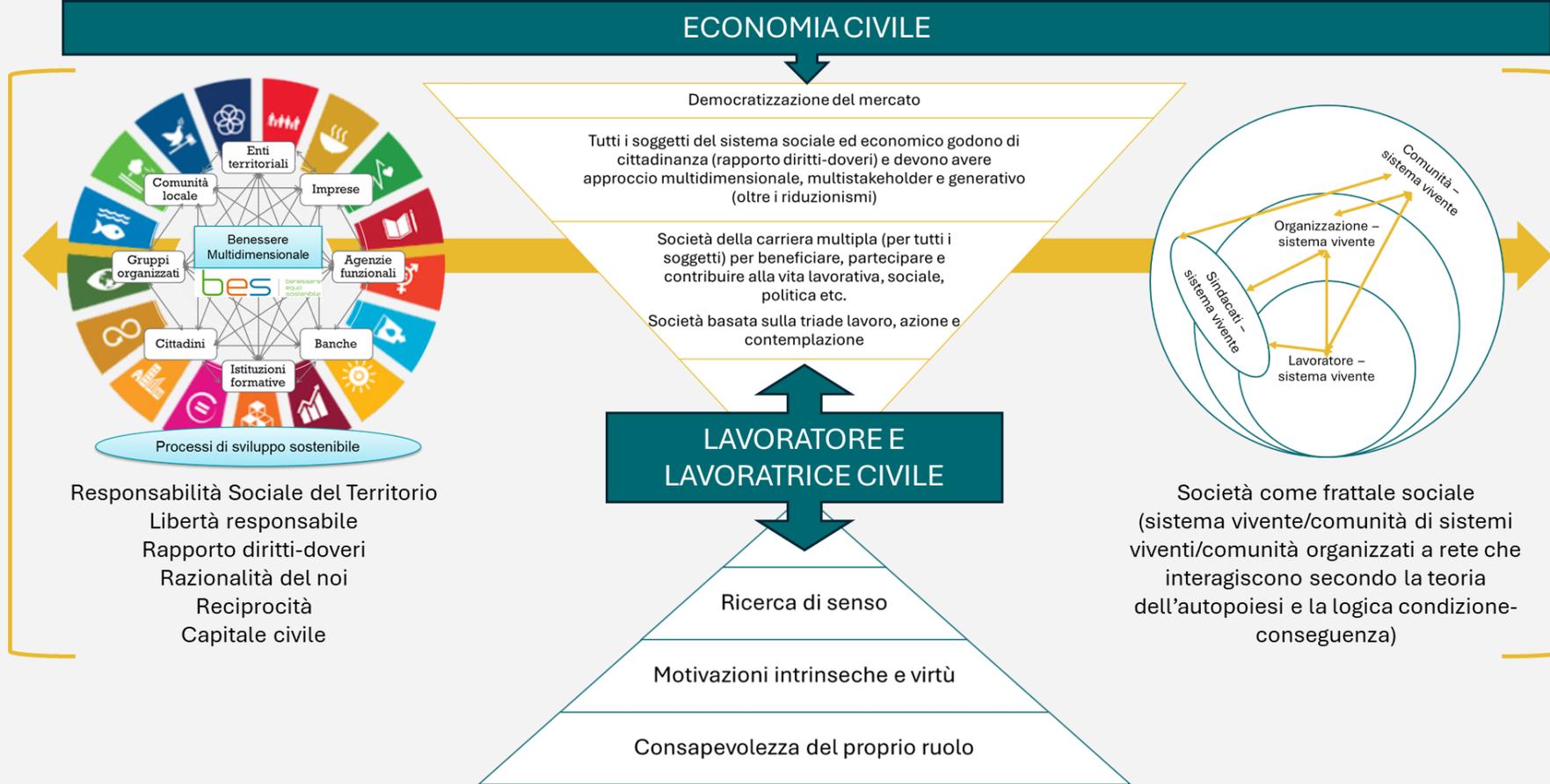
Lo schema relazionale in azienda

In un'organizzazione a rete non conta essere il più veloce o il più bravo, perché **isolarsi dalla rete ci trasforma in una preda**

In un sistema a rete non contano le singole parti, se non in quanto capaci di relazionarsi con le altre per determinare le proprietà emergenti del sistema.

L'impresa è un'organizzazione a rete (ecosistema interno) ed è parte di una rete (ecosistema esterno). Dinamica sociale (ed economica) è dinamica frattale.

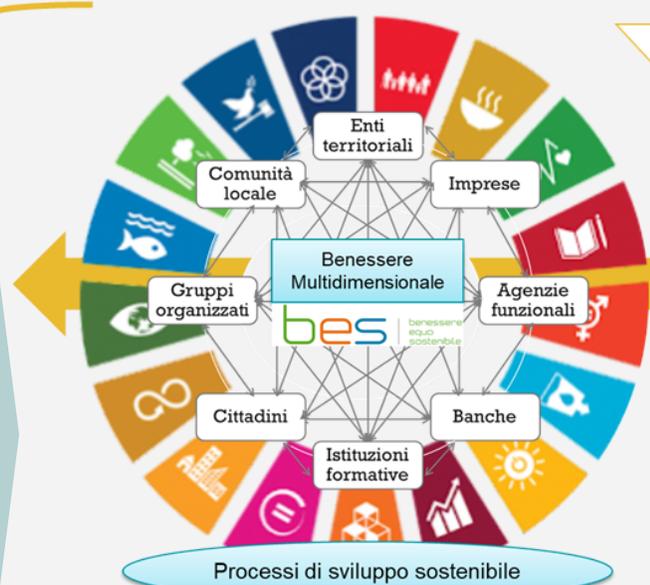




Livello di civismo del lavoratore e della lavoratrice è lo **spirito generativo** con il quale il cittadino contribuisce al bene comune in tutte le molteplici attività che svolge (job, work gratuito, work remunerato, volontariato, etc.)

Potenziale di generatività	Generatività in atto	Condizioni di generatività
<ul style="list-style-type: none"> • Predisposizione alla formazione e all'apprendimento • Predisposizione alla partecipazione e all'espressione di sé • Predisposizione all'intelligenza emotiva e relazionale • Predisposizione al senso del dovere e alla responsabilità • Predisposizione ad avere uno sguardo positivo, orientato alla ricerca di senso, oltre i riduzionismi 	<ul style="list-style-type: none"> • Voto col portafoglio e orientamento all'impatto • Dinamismo familiare e professionale • Spirito imprenditoriale e creatività cooperativa • Impegno sociale • Impegno ambientale 	<ul style="list-style-type: none"> • Livello di benessere multidimensionale dei lavoratori e delle lavoratrici • Livello di partecipazione alla governance dell'azienda dei lavoratori e delle lavoratrici

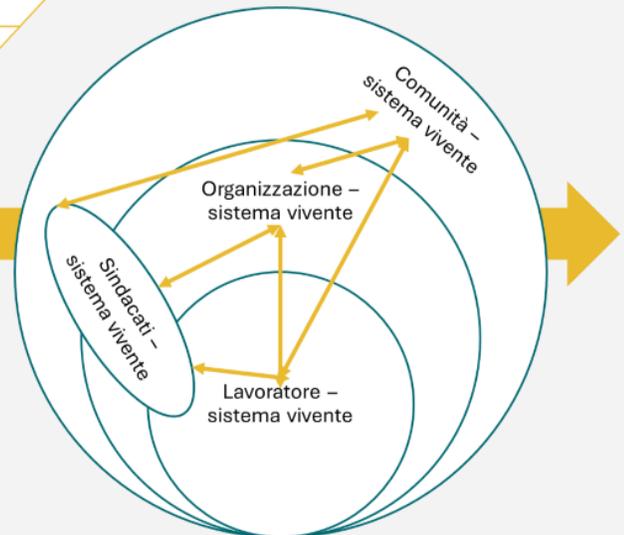
ECONOMIA CIVILE



- Responsabilità Sociale del Territorio
- Libertà responsabile
- Rapporto diritti-doveri
- Razionalità del noi
- Reciprocità
- Capitale civile



LAVORATORE E LAVORATRICE CIVILE



Società come frattale sociale (sistema vivente/comunità di sistemi viventi/comunità organizzati a rete che interagiscono secondo la teoria dell'autopoiesi e la logica condizione-conseguenza)

Livello di civismo del lavoratore e della lavoratrice è lo **spirito generativo** con il quale il cittadino contribuisce al bene comune in tutte le molteplici attività che svolge (job, work gratuito, work remunerato, volontariato, etc.)

Potenziale di generatività

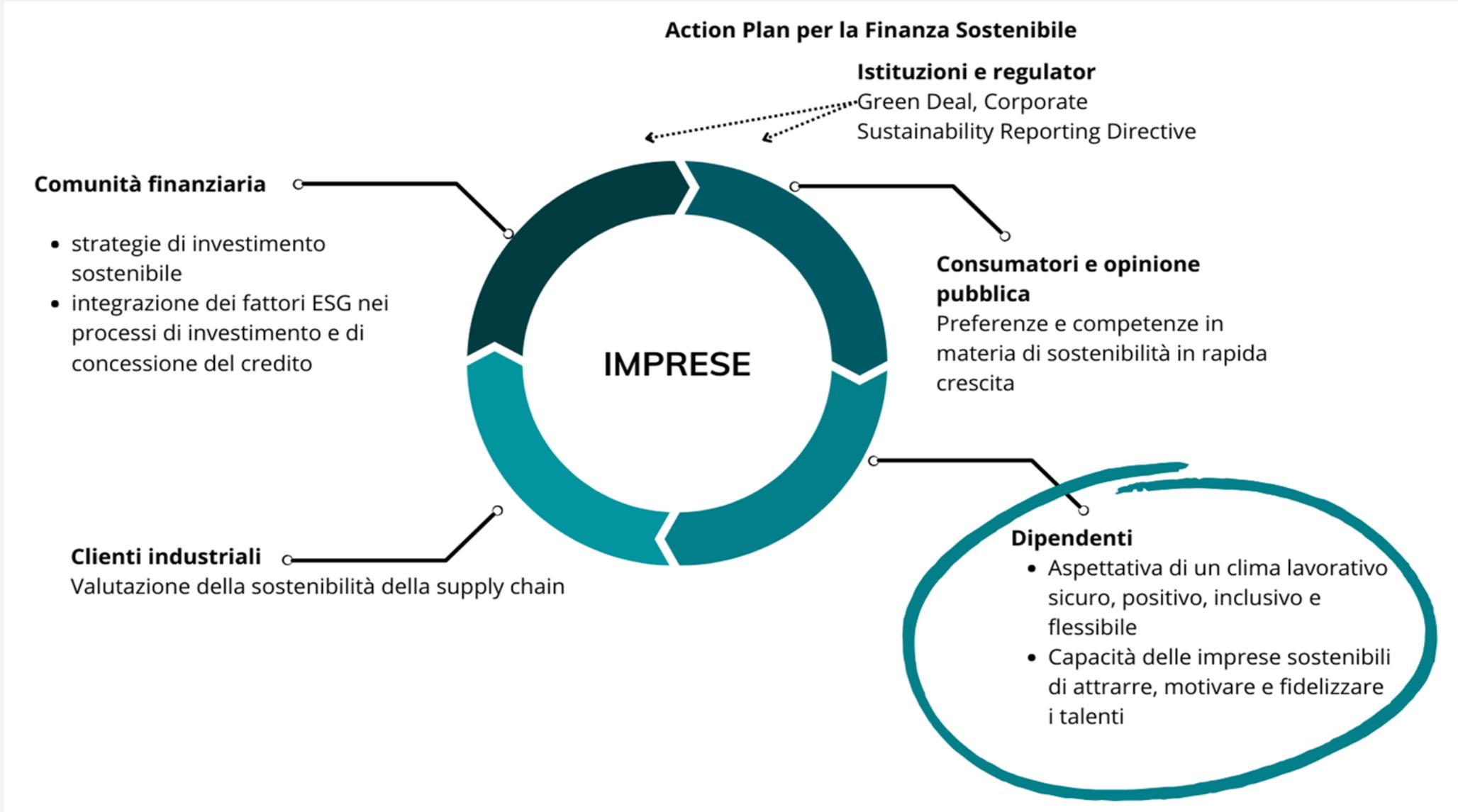
- Predisposizione alla formazione e all'apprendimento
- Predisposizione alla partecipazione e all'espressione di sé
- Predisposizione all'intelligenza emotiva e relazionale
- Predisposizione al senso del dovere e alla responsabilità
- Predisposizione ad avere uno sguardo positivo, orientato alla ricerca di senso, oltre i riduzionismi

Generatività in atto

- Voto col portafoglio e orientamento all'impatto
- Dinamismo familiare e professionale
- Spirito imprenditoriale e creatività cooperativa
- Impegno sociale
- Impegno ambientale

Condizioni di generatività

- Livello di benessere multidimensionale dei lavoratori e delle lavoratrici
- Livello di partecipazione alla governance dell'azienda dei lavoratori e delle lavoratrici



Il 5 gennaio 1914 Henry Ford annuncia piano di ristrutturazione organizzativa:

- i) riduzione dell'orario di lavoro da nove a otto ore al giorno
- ii) aumento della paga giornaliera da 2,34 a 5 dollari

...previsione di un aumento costi di 10mln di dollari che dimezza i profitti...

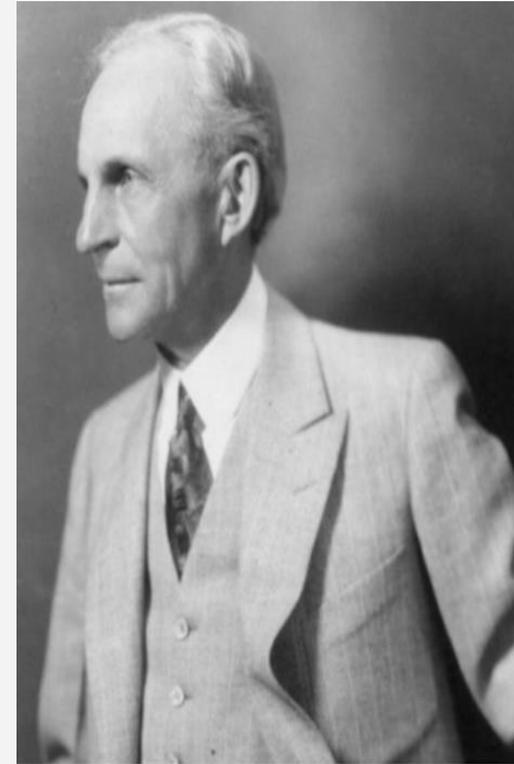
Effetto finale e reale:

Salario + 105%, ma costo del lavoro solo + 35%

Questo perché assieme al salario

- produttività del lavoratore +50%
- riduzione turn-over dal 54 al 16%
- Riduzione assenteismo dal 10 al 2,5%.

I profitti invece di diminuire aumentano da 27 milioni a 40 milioni nel 1915.



COESIONE E' COMPETIZIONE IN ITALIA (Becchetti et al. 2022)

Indagine ISTAT multiscopo su 400,000 imprese

Valore aggiunto per addetto (al netto di effetti settore NACE, provincia, dimensione, età...)

- 1. Attenzione al welfare dei dipendenti e alla conciliazione lavoro Famiglia + 4,000-6,000 euro
- 2. team working come soft skill fondamentale nell'assunzione dei dipendenti +1,500-2,000 euro
- 3. coinvolgimento degli stakeholders nelle politiche di CSR 2,000-3,000 euro
- 4. investimento sul territorio 11,000-13,000 euro

La coesività vale 21,000 euro di valore aggiunto per addetto

EFRAG S - ESRS S1 Own workforce

APPROCCIO ALLA GESTIONE DEGLI IMPATTI

Lo standard richiede anche una spiegazione dell'approccio generale adottato dall'impresa per individuare e gestire eventuali impatti materiali effettivi e potenziali sulla propria forza lavoro in relazione ai seguenti aspetti sociali, compresi i diritti umani, fattori o questioni:

CONDIZIONI DI LAVORO

- impiego sicuro;
- l'orario di lavoro;
- salari adeguati;
- il dialogo sociale;
- libertà di associazione, esistenza di comitati aziendali e informazione, i diritti di consultazione e partecipazione dei lavoratori;
- contrattazione collettiva, compreso il tasso di lavoratori coperti da contratti collettivi accordi;
- equilibrio lavoro-vita privata; e
- salute e sicurezza.

PARITÀ DI TRATTAMENTO E OPPORTUNITÀ PER TUTTI

- parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore;
- formazione e sviluppo delle competenze;
- l'occupazione e l'inclusione delle persone con disabilità;
- misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro;
- diversità.

ALTRI DIRITTI CONNESSI AL LAVORO

- lavoro minorile;
- il lavoro forzato;
- un alloggio adeguato;
- privacy.



Il BEST Work Life®

SINTESI DELLO STRUMENTO



Il BEST Work Life® è l'indagine sul clima organizzativo, coerente con il framework di riferimento nazionale del BES – Benessere Equo e Sostenibile dell'Istat, promossa e realizzata da NeXt Economia, con l'obiettivo di **supportare le scelte nella pianificazione delle strategie di gestione interna** volte al miglioramento delle condizioni di **benessere multidimensionale** dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro **livelli di partecipazione**. Intervenire su entrambi questi aspetti, congiuntamente o in momenti diversi, consente alla dirigenza di incrementare significativamente l'adesione alla mission e ai valori, conseguendo performance migliori non solo in termini di sviluppo sostenibile, ma anche in termini economici e finanziari.

BOTTOM UP

Questionario BES-oriented per i lavoratori e le lavoratrici articolato in tre sezioni:

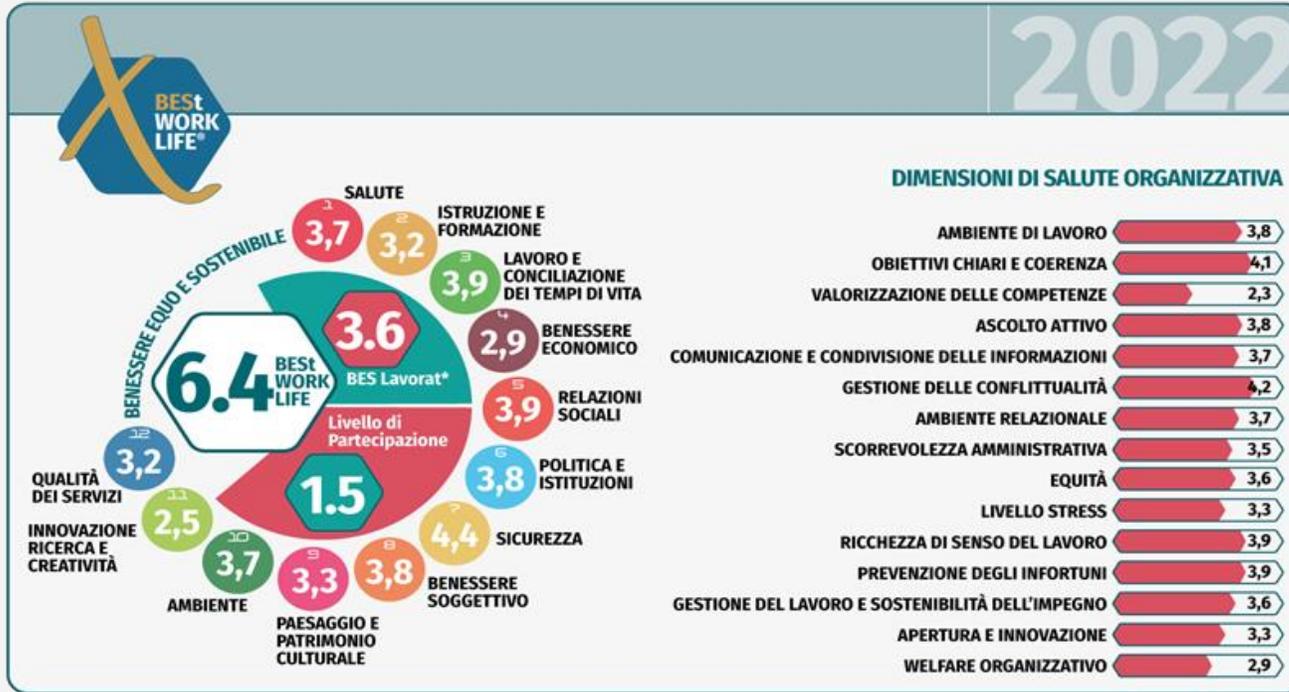
- La prima composta da 8 domande socio-demografiche;
- La seconda è articolata in 60 affermazioni volte ad indagare la multidimensionalità del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici in una prospettiva BES-oriented;
- La terza indaga in 10 affermazioni e 1 domanda il livello di partecipazione sui principali item di gestione e sviluppo dell'organizzazione.



TOP DOWN

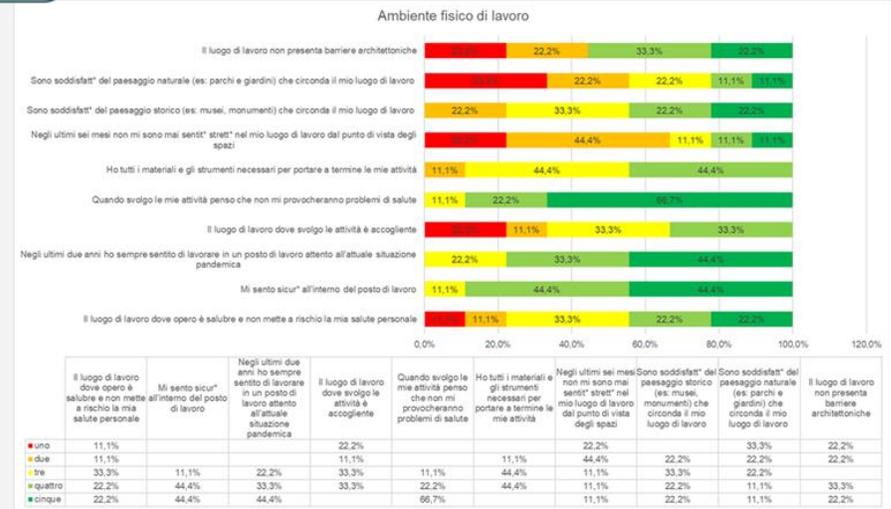
Questionario di rilevazione dedicato alla direzione in cui si indagano:

- Anagrafica dell'organizzazione;
- Politiche sul benessere dei lavoratori e delle lavoratrici;
- Politiche sulla partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici.



il report di approfondimento

ingoli item, dei domini del BES e delle dimensioni della Salute enti su altri elementi verticali (fonti di stress lavorativo, benessere e terno di un report di analisi, realizzato con l'obiettivo di supportare apevole disamina dei dati emersi.



Focus sulla partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici



Tipologia

Organica in senso stretto (presenza negli organi di governo non intermediata)

Organica in senso lato (presenza negli organi di governo intermediata)

Economica (benefit, premi, etc.)

Finanziaria (azionariato)

Organizzativa

Confronto fra parti sociali



Funzione/Potere

Informativa

Consultiva

Propositiva

Negoziale

Decisionale



Modalità

Diretta

Mediata



Periodicità

Costante

Diversificata

Variabile

A richiesta

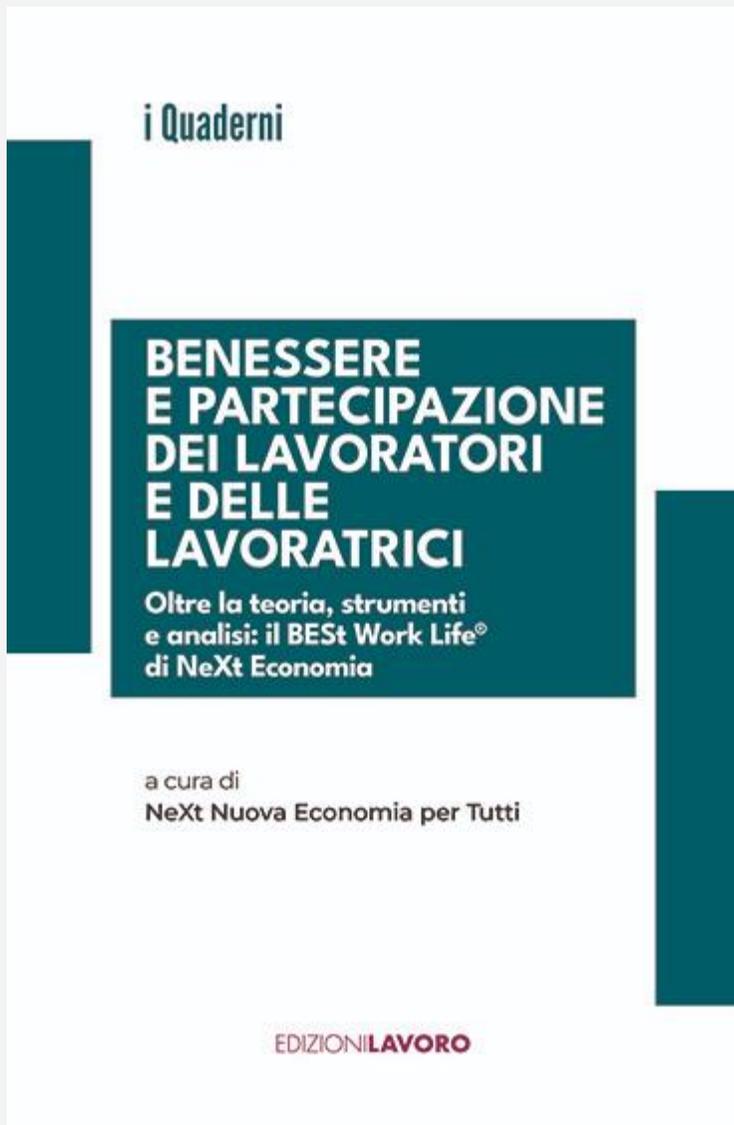


Tabella 14 – Relazione econometrica fra benessere multidimensionale e partecipazione

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Benessere dei Lavoratori						
livello_partecipazione	0.269*** (0.033)	0.270*** (0.033)	0.265*** (0.033)	0.265*** (0.033)	0.267*** (0.032)	0.265*** (0.032)	0.240*** (0.034)
ruolo_vertice		-0.007 (0.123)	-0.004 (0.126)	-0.009 (0.126)	-0.003 (0.126)	-0.002 (0.128)	0.008 (0.126)
under35			-0.043 (0.110)	-0.045 (0.110)	-0.056 (0.111)	-0.055 (0.111)	-0.080 (0.113)
et_35_44			-0.150** (0.076)	-0.145* (0.078)	-0.146* (0.078)	-0.153* (0.078)	-0.185** (0.081)
et_45_54			-0.037 (0.074)	-0.037 (0.074)	-0.020 (0.073)	-0.017 (0.074)	-0.020 (0.074)
istruzione_laurea				-0.013 (0.154)	-0.028 (0.155)	-0.032 (0.156)	-0.037 (0.156)
istruzione_diploma				0.031 (0.133)	0.011 (0.133)	-0.002 (0.135)	-0.015 (0.134)
contratto_indeterminato					-0.432* (0.257)	-0.439* (0.246)	-0.404* (0.235)
maschio						0.129 (0.082)	0.134* (0.081)
rilevanza_sindacato							0.019** (0.008)
Constant	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Provincia	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Observations	415	415	415	415	415	415	415
R-squared	0.356	0.356	0.365	0.365	0.378	0.382	0.393

Robust standard errors in parentheses
 *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1



Figura 10 – Relazione statistica fra benessere multidimensionale e partecipazione

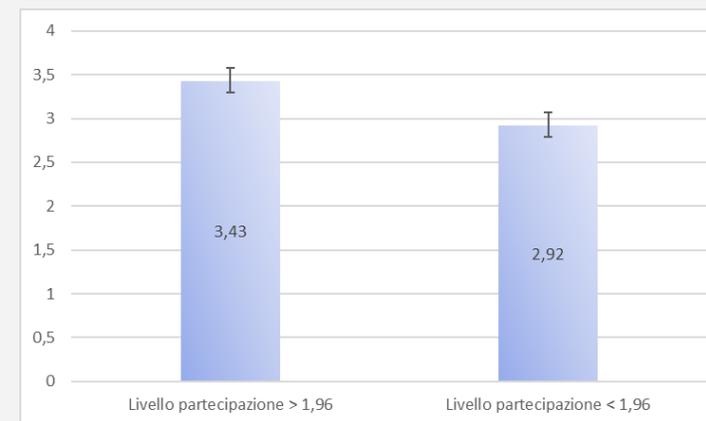
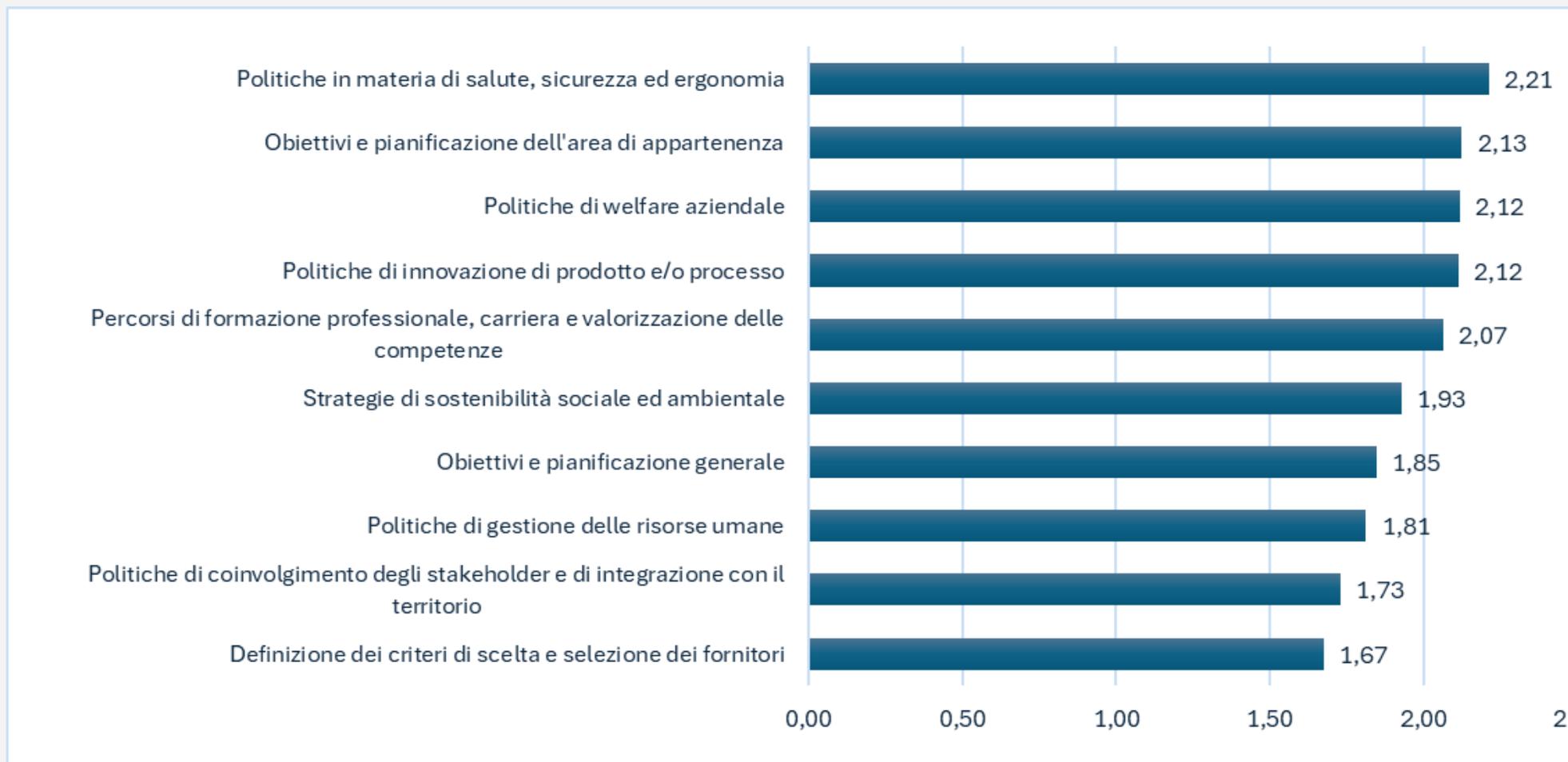


Figura 4 - Gli item della partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici



Fonte: elaborazione propria



Le 3 domande di Kant...

...le risposte dell'economia civile e della Nuova Economia

posso sapere ciò che la mia mente mi consente di conoscere (**economia civile e nuova economia**)

Che cosa posso sapere?

mi è lecito sperare che esista un mondo migliore (fare proprio l'**approccio generativo** – desiderare, mettere al mondo, prendersi cura, lasciare andare)

Che cosa mi è lecito sperare?

Che cosa devo fare?

dobbiamo agire come se la massima della nostra azione potesse diventare una legge universale (**gli strumenti della nuova economia**)



«Quello che facciamo o non facciamo in questo momento condizionerà tutta la mia vita, e le vite dei miei figli e dei miei nipoti. E quello che facciamo o non facciamo adesso, io e la mia generazione non potremo correggerlo in futuro.»

«È vero abbiamo bisogno di **speranza**, certamente. Ma più ancora della speranza ci serve l'**azione**. Quando inizieremo ad agire, la speranza sarà dappertutto. Invece di affidarci alla speranza, cerchiamo l'azione. Allora, e solo allora la speranza arriverà»



Le 3 domande di Kant...per una comunità di giovani di economia civile che AGISCE CIVILE (perché è CIVILE competente)

«Agire significa farsi carico delle responsabilità del proprio fare: fare senza agire altro non è che mettere in atto una tecnica o realizzare un movimento senza progettarne il senso e le connessioni che suppone. Un agire competente è un agire responsabile [...è] movimento orientato al senso»

(Contesini, 2016 pp.98-99)



posso sapere ciò che la mia mente mi consente di conoscere (**economia civile e nuova economia**)

mi è lecito sperare che esista un mondo migliore (fare proprio l'**approccio generativo** – desiderare, mettere al mondo, prendersi cura, lasciare andare)



Scelte da fare



O SEI PARTE DEL PROBLEMA
(contribuisci alle disuguaglianze socio-ambientali)

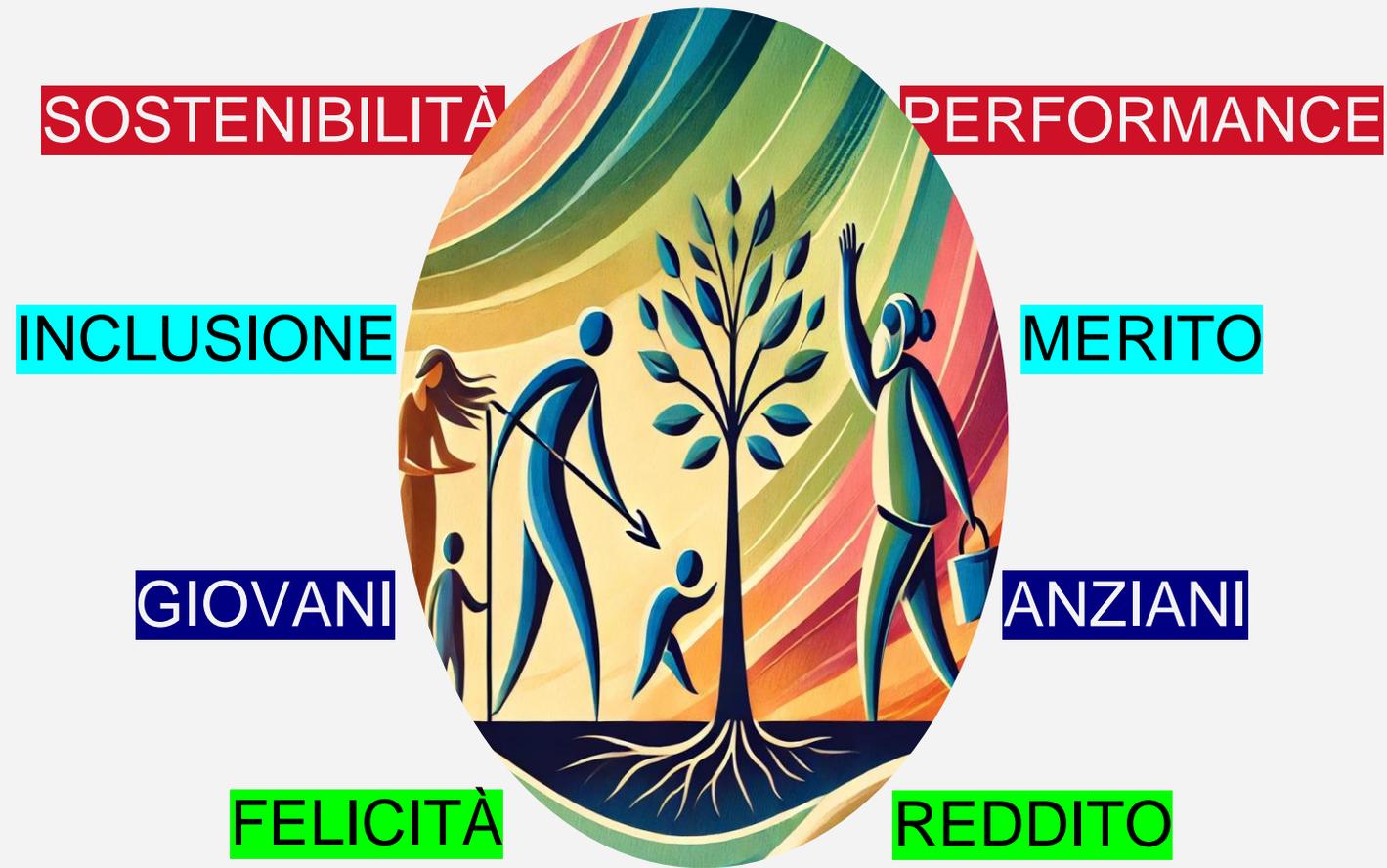
O LAVORI DA SOLO
(e proponi soluzioni parziali)

O SEI PARTE DELLA SOLUZIONE
(contribuisci anche se in minima parte alle soluzioni)

O FAI RETE
(e proponi soluzioni integrali e integrate)

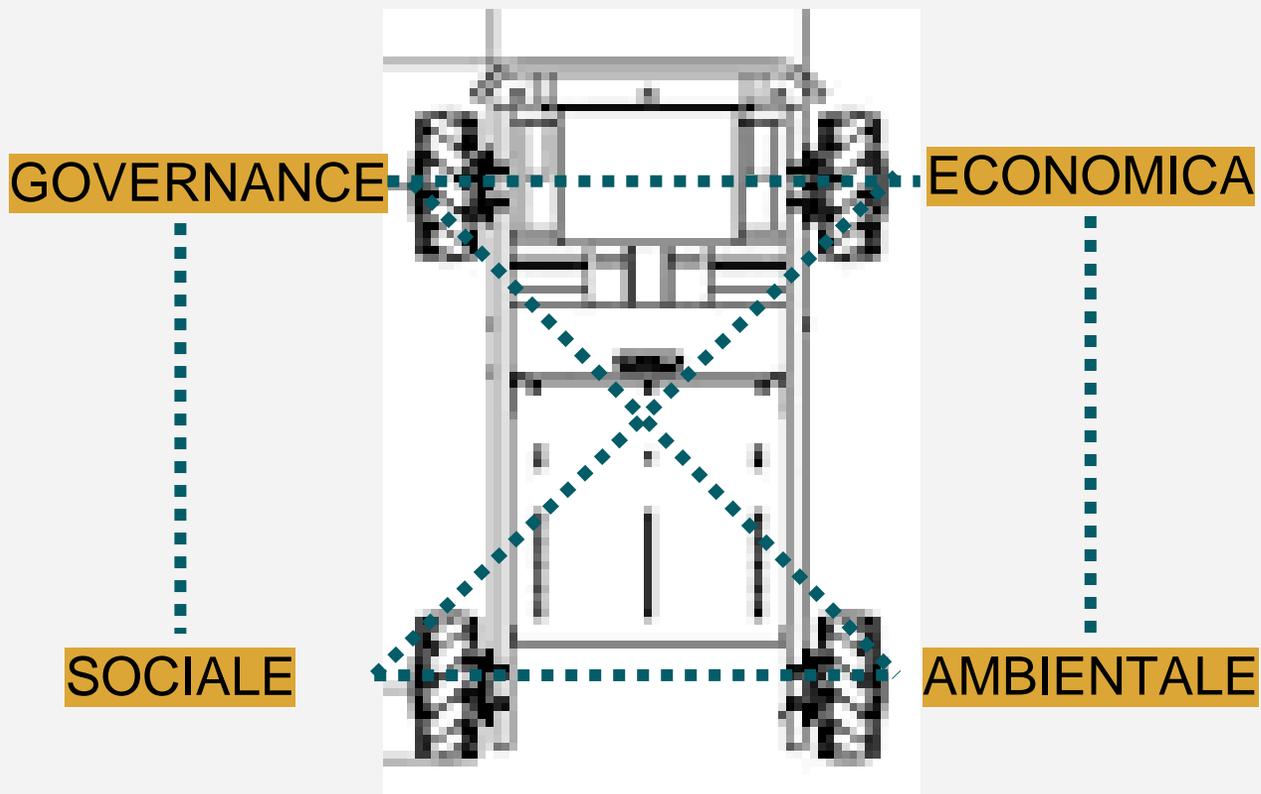


NELLA NUOVA ECONOMIA NON C'È DILEMMA (né paradosso), MA TENSIONE GENERATIVA



NELLA NUOVA ECONOMIA NON C'È DILEMMA (né paradosso), MA TENSIONE GENERATIVA

**PER UN'ECONOMIA SOSTENIBILE (4 RUOTE) E
GENERATIVA (MOTORE A 4 TEMPI),
UN'ECONOMIA 4X4**



TENSIONE GENERATIVA che diventa AZIONE GENERATIVA

FIRMA E DIFFUSIONE
(SOCIAL, INCONTRI DI
APPROFONDIMENTO, ETC.)

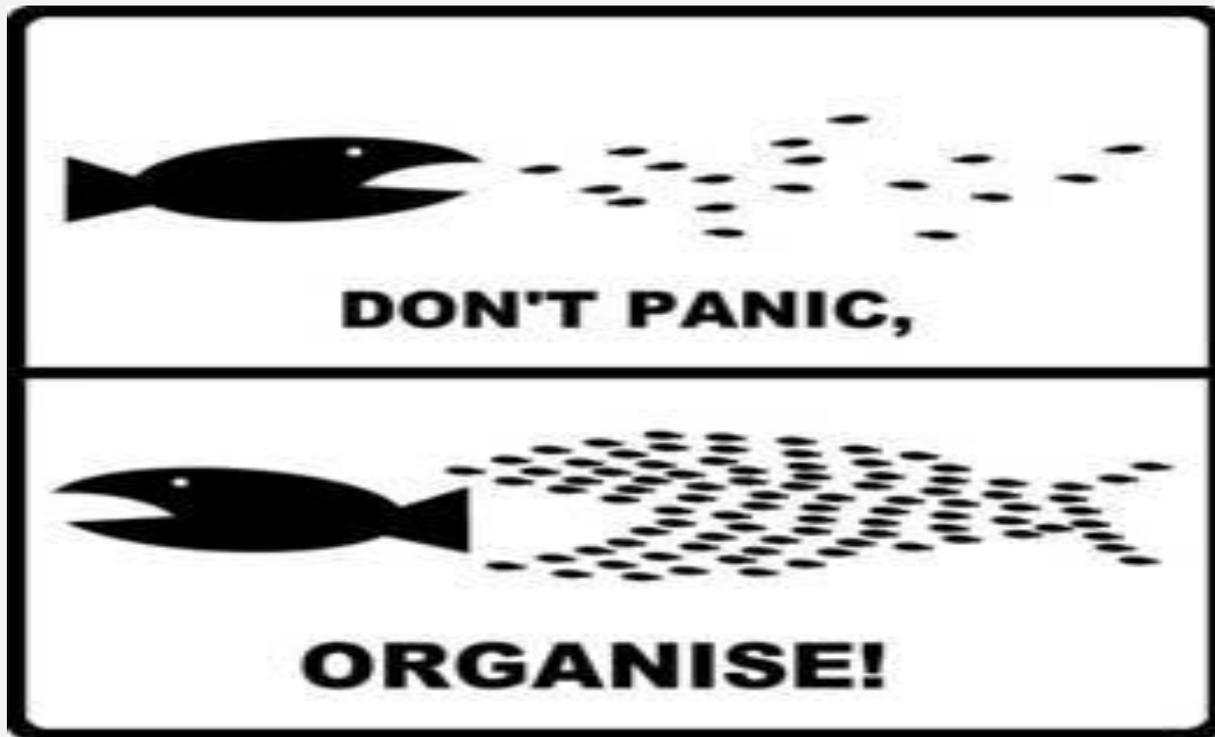
SCELGO ERGO SUM:
VOTO COL PORTAFOGLIO



Decalogo del Voto col Portafoglio

1. Valutare sostenibilità integrale
2. Il voto col portafoglio è una scelta di principio
3. Scegliere le imprese sostenibili
4. Conoscere l'impatto sociale e ambientale
5. Ricercare e fornire informazioni attendibili e verificate
6. Attivare le organizzazioni presenti sul territorio
7. MOBilitarsi
8. Scelte finanziarie e di investimento
9. Promuovere e diffondere vcp delle organizzazioni
10. Utilizzare i social e gli strumenti digitali





Progetto In Sinergia – Avviso 2/2023 – anno 2023 – realizzato con il finanziamento concesso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali a valere sul Fondo per il finanziamento di iniziative e progetti di rilevanza nazionale ai sensi dell'art. 72 del Decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117 e s.m.i.



Prima idea

Organizziamo un incontro di approfondimento nelle vostre scuole (online o in presenza)

Seconda idea

Organizzate un momento di presentazione del Manifesto (per esempio dentro un'Assemblea di Istituto)



GRAZIE PER L'ATTENZIONE.

Lorenzo Semplici, Phd

Responsabile Centro Studi e Valutazioni di NeXt Nuova Economia per Tutti APS ETS

M: lorenzo.semplici@nexteconomia.org