

UNIVERSITÀ CATTOLICA d



SWAP, in Università Cattolica al via il primo laboratorio di ricerca su smart working, welfare aziendale e partecipazione organizzativa

By **Redazione** - 6 Giugno 2022



(AGENPARL) – Lun 06 giugno 2022 SWAP, in Cattolica il primo laboratorio di ricerca su smart working, welfare aziendale e partecipazione organizzativa. Indagare significati e dinamiche delle rapide trasformazioni tecnologiche in imprese e lavoro a partire da tre leve: smart working, welfare aziendale e partecipazione organizzativa. Con una finalità: offrire alle aziende strumenti di business evidence-based per risolvere problemi complessi, riprogettare gli assetti organizzativi, individuare modalità di welfare aziendale attente al benessere dei lavoratori in un'evoluzione tecnologica che richiede sempre più nuovi approcci e un nuovo paradigma culturale.

Sono gli obiettivi che si propone il Laboratorio "SWAP" dell'Università Cattolica di Smart Working, Welfare Aziendale e Partecipazione Organizzativa: un laboratorio di studi organizzativi perché finora i tre istituti non sono mai stati insieme. Il Laboratorio "SWAP" nel suo primo anno di attività darà vita a una rete di esperti che apporteranno la propria esperienza e la propria visione gli HR Manager di diverse dimensioni, settori, culture e provenienze diverse: Allegrini, Dedagrotti, Gaser, Generali, Inwit, Iren, Lombardini22, Mondadori, Sogei, Tech D

L'ampio spettro delle questioni che impegneranno il Laboratorio "SWAP" sarà una team di ricerca espressione delle competenze multidisciplinari, e fra le attività dell'Università Cattolica. La direzione scientifica è affidata a Luca Pesci con il quale collaboreranno Claudio Lucifora, docente di Labour Economics e di Ricerca sul Lavoro Carlo Dell'Aringa (Crida), Claudia Manzi, docente di Qualità di project leader Giovanni Scansani, docente a contratto in Economia Aziendale per il welfare e l'innovazione organizzativa.

«Le trasformazioni in atto, per potersi tradurre in efficaci pratiche d'ir lavoro e accrescere la competitività delle imprese, richiedono gradi di attività dei lavoratori e l'assunzione di responsabilità nel quadro di un margine discrezionale nell'esecuzione della propria prestazione (lavoro agile)» riprogettazione dei nuovi assetti organizzativi e delle nuove modalità non meno rilevanti di welfare aziendale e quindi di attenzione, da par rapporto esistente tra vita e lavoro e tra "bene-essere" e "bene-avere»

D'altra parte, aggiunge Claudio Lucifora, «le sfide che attendono le imprese in un contesto demografico, al progressivo invecchiamento della forza lavoro e alla trasformazione della conoscenza sempre più digitalizzata, richiedono nuovi paradigmi di lavoro flessibili, lavoro in team partecipativi e più benessere per i lavoratori. Il welfare deve essere progettato e realizzato "con" le aziende e "per" le aziende, che sono il motore e principali destinatari delle trasformazioni in atto. Il laboratorio risponderà a queste esigenze, mettendo a disposizione delle stesse strutture strumenti di analytics e metodi evidence-based per risolvere problemi complessi».

Tre sono le aree di ricerca sulle quali si concentrerà l'azione del Labor delle relazioni esistenti tra i meccanismi di Partecipazione Organizzati piani di Welfare Aziendale anche derivanti dalla conversione dei Prem sé, esprimono una modalità di coinvolgimento diretto dei lavoratori: F Economica);2) l'analisi della relazione tra i meccanismi di Partecipazione strutturazione dello Smart Working nella sua forma più autentica, oss partecipazione dei lavoratori alla co-progettazione del lavoro esprime individuale. Le prassi di Lavoro Agile saranno indagate anche rispetto che la loro diffusione potrà comportare nei contenuti e nella fruizione Aziendale; 3) l'analisi della trasformazione delle identità organizzative temi affrontati rimandano a domande che nella fase attuale è bene cc esempio, queste:

cosa vuol dire lavorare ed essere un lavoratore?

come si alimentano i processi di identificazione dei lavoratori con le o contesto?

quali nuovi significati assume l'identità dell'organizzazione mettendo i mutamento?

«Welfare Aziendale, Lavoro Agile e Partecipazione Organizzativa hann contatto», precisa Giovanni Scansani. «Grazie alla collaborazione dell Laboratorio siamo convinti che queste tre "leve" possano risultare ult termini non solo concettuali, ma anche operativi, traducendo le concl concreti avanzamenti che le imprese partecipanti potranno adottare a che a loro vantaggio, anche con positivi impatti per i lavoratori».



Redazione