

INTERVISTA A LUCIANO ATTOLICO - LENOVYS

Cultura del benessere: ecco la ricetta "lean" per far crescere il business

-di Gianni Rusconi | 13 giugno 2019

«Cosa facciamo? Formazione e consulenza manageriale per la business evolution, puntando sul benessere personale di addetti e organizzazione». Forte di anni di esperienza maturata in vari ruoli dirigenziali di grandi aziende (Siemens e Magneti Marelli fra queste) e di una passione dichiarata per il modello "lean", **Luciano Attolico** ha deciso che a 38 anni era giunto il momento di cambiare orizzonte professionale. Nel 2008 rinuncia infatti al suo ultimo incarico da manager e pone a terra le radici di **Lenovys**, la sua nuova impresa. La missione? Aiutare le medie e grandi organizzazioni a valorizzare persone, prodotti e processi.

Guardando ai risultati ottenuti dalla società (da 300mila a cinque milioni di euro di fatturato in pochi anni) si può ragionevolmente affermare che l'idea di passare dall'altra parte della barricata abbia prodotto buoni risultati.

I risultati, per Attolico, «sono la conseguenza dell'evoluzione di un'azienda nel suo complesso, sono per i manager un mantra ma non possono essere la causa della staticità delle risorse umane, della loro frustrazione ed iperattività. Una delle problematiche che maggiormente assilla i manager, in un momento in cui molte aziende iniziano a preoccuparsi della loro sopravvivenza a medio termine, è la selezione delle opportunità: il numero di input da processare è aumentato da 10 a 50 volte, ma nessuno sta allertando e aiutando i manager a filtrare in modo adeguato l'incremento di informazioni in ingresso».

PUBBLICITÀ



Replay il video

inRead invented by Teads

Qualche numero, estratto da un'indagine condotta dalla stessa Lenovys su oltre 800 manager di medie e grandi aziende, aiuta a spiegare meglio il fenomeno. Il 90% dei dirigenti italiani non riesce a concentrarsi sul lavoro, otto su dieci non delegano attività ai propri collaboratori e solo il 5% riceve apprezzamenti e incoraggiamenti per i risultati conseguiti. Senza dimenticare altri fattori di insoddisfazione come la mancata applicazione degli organigrammi e la scarsa conoscenza delle strategie aziendali.

Il **multitasking**, secondo Attolico, rimane una dote: ma appiattire i livelli di importanza dei "task" è dannoso. I compiti affidati mediamente a un manager sono troppi ed eccessivo è il numero di interazioni con lo **smartphone** (oltre un centinaio al giorno): un'abbondanza che può generare malessere mentale e ridurre le capacità di concentrazione. In Lenovys, non a caso, lavora un team eterogeneo di esperti fra ingegneri, economisti e psicologi perché l'obiettivo di fondo è per l'appunto quello di accompagnare il management e le persone che compongono l'organizzazione a un cambiamento a 360 gradi delle proprie abitudini giornaliere.

«Rompere le consuetudini acquisite - spiega ancora Attolico - è il compito più difficile. Con **Lean Lifestyle** abbiamo creato un sistema strutturato per aumentare le prestazioni di business in modo organico e strettamente collegato al benessere delle persone. Non portiamo in dote ai manager solo filosofia o education, ma anche tecniche e modelli gestionali riconosciuti su scala internazionale, abbiamo preso i principi della metodologia lean e li abbiamo reintegrati per soddisfare le attuali esigenze organizzative delle imprese».

Il motto di Lenovys è sulla carta semplice, e cioè quello di "rivoluzionare" il modo di fare business e il modo di essere manager, dando a questi ultimi gli strumenti adeguati per gestire velocemente il cambiamento. Da dove si parte? Curando i livelli di energia fisica, emozionale e mentale delle persone, e quindi il substrato del benessere, un tassello che si può edificare solo lavorando meglio, in modo più ordinato e rispettoso di componenti essenziali quali il tempo o la nutrizione. L'ingegneria delle abitudini, coniugando prestazioni e risultati eccellenti con il benessere individuale e di squadra, dice in tal senso il Ceo, «si raggiunge attraverso una visione condivisa degli obiettivi e una maggiore appartenenza all'azienda».

Per capire dove intervenire, e in modo mirato, entrano in gioco sistemi di diagnosi digitale per le attività di assessment e di mappatura dei processi, affiancati da attività di analisi delle reti social, interviste individuali e di gruppo e all'osservazione dei comportamenti sul campo. Aziende come **Leroy Merlin, Sammontana, Campari, Natuzzi, Orogel** o **Whirlpool**, tanto per fare degli esempi, si sono affidate alle "cure" di Lenovys cogliendone i benefici sperati.

«Ogni organizzazione - ha sottolineato Attolico - ha un focus e il nostro compito è quello di aiutarle ad orientarsi fra le priorità di risultato predefinite attraverso una strategia di ampio respiro che punta su sostenibilità e benessere». Il fatto che in azienda sia presente o meno una figura dedicata al cambiamento non è assolutamente un requisito necessario. «Ciò che serve - conferma infatti il fondatore di Lenovys - è una rete di agenti del cambiamento all'interno dell'organizzazione, che quotidianamente contribuiscono a portare avanti il processo di evoluzione rispetto a tre pilastri: innovation, lean transformation, people&process».