

Indice

Introduzione. Le prospettive difficili	1
1 Melting pot aziendali	11
1.1 Differenti modelli culturali ed educativi nel melting pot aziendale	11
1.2 L'incrocio con i modelli organizzativi in fibrillazione	22
1.3 L'anima del mondo e la sua influenza sul mondo delle aziende	30
2 L'evoluzione dello spirito motivazionale	37
2.1 Una distinzione necessaria: motivazione e impegno	37
2.2 Le forme di impegno delle persone legate alla loro maturità (non più solo professionale)	45
2.3 Il modello S.I.N.E.R.G.I.A.: quale applicazione?	55
2.4 L'evoluzione della «potenzialità»	52
3 L'intelligenza sociale del manager	69
3.1 Competenze, responsabilità e sensibilità	69
3.2 Lo sguardo costante al mondo esterno	73
3.3 La gestione della saggezza	76
4 La gestione manageriale che costa poco all'azienda	87
4.1 Un cambio di paradigma: gestire le persone per valori	87
4.2 Il mondo valoriale legato alla maturità anagrafica delle persone	93
4.3 La gestione con la saggezza	98

5	L'Elsa... della spada	107
5.1	La riforma del ministro Fornero	107
5.2	Le prospettive difficili si fanno realtà concreta	109
5.3	Il lavoratore maturo e la sua gestione	115
5.4	Il melting pot esasperato	120
6	I tempi dell'autogestione	125
6.1	Il lavoratore maturo estromesso dall'azienda	125
6.2	Reinventarsi a 45/50 anni	128
6.3	La saggezza nell'autogestione	135
6.4	Autogestione senza depressione	138
7	S-Age Management, invecchiamento attivo e qualità del lavoro	143