HUMAN FACTOR
Associazione di Promozione Sociale
CF 94050910226 P.Iva 02846570220
sede legale via Vellutai, 18 ALA (TN)
presidenza@human-factor.it - humanfactor.aps@pec.it
www.human-factor.it

MANIFESTO DEI VALORI

HUMAN FACTOR

Persone. Lavoro. Futuro.

1. Le ragioni costitutive di Human Factor

Human Factor trae origine da un principio essenziale: il lavoro non può essere ridotto a funzione, prestazione o risultato. Il lavoro è uno spazio nel quale si intrecciano identità, responsabilità, relazioni, possibilità di crescita e visione del futuro.

In molti contesti, la dimensione umana del lavoro è stata a lungo considerata un elemento accessorio, formalmente richiamata ma marginale nelle scelte concrete. Human Factor afferma il contrario: è proprio nel modo in cui le persone vengono ascoltate, accompagnate, coinvolte e responsabilizzate che risiede una parte decisiva della capacità di un'organizzazione di innovare, mantenere competitività e generare benessere sostenibile.

Human Factor esiste per alimentare questa trasformazione culturale, sviluppare linguaggi e pratiche nuove e accompagnare imprese, manager, professionisti e territori nella costruzione di una rinnovata cultura umanistica del lavoro e della leadership.

2. Concezione della persona

Per Human Factor, la persona non è riducibile a risorsa strumentale, né a ingranaggio da ottimizzare. La persona è portatrice di esperienza, valori, capacità, aspirazioni, fragilità, senso critico e possibilità evolutive.

Porre la persona al centro non significa rinunciare ai risultati, ma creare le condizioni affinché il risultato sia più solido, sostenibile e generativo. Un'organizzazione cresce in modo autentico quando le persone non sono chiamate soltanto a eseguire, ma possono comprendere, contribuire, assumersi responsabilità, sviluppare autonomia e dare forma al proprio potenziale.

Per questa ragione, ogni contesto di lavoro è chiamato a interrogarsi non solo su ciò che chiede alle persone, ma anche su ciò che consente loro di diventare.

3. Concezione della leadership

Per Human Factor, la leadership non si identifica con l'esercizio del controllo, con la posizione gerarchica o con il possesso delle risposte. Guidare significa creare condizioni: orientare, ascoltare, assumere responsabilità, leggere il contesto, sostenere la crescita altrui e tenere insieme visione e realtà.

Una leadership matura non teme il confronto, non riduce le persone a leve operative e non costruisce consenso sulla paura. Al contrario, promuove contesti nei quali sia possibile pensare, apprendere, collaborare e attraversare il cambiamento con maggiore consapevolezza.

Human Factor sostiene una leadership umanistica e concreta, capace di tenere insieme dignità della persona, cultura del risultato, sviluppo del talento e qualità delle relazioni.

4. Concezione dell'organizzazione

Le organizzazioni non si esauriscono in processi, strutture, indicatori e procedure. Esse vivono di significati condivisi, decisioni quotidiane, equilibri relazionali, fiducia, conflitti, opportunità di apprendimento e qualità della cultura interna.

Per questo, il cambiamento organizzativo non può essere soltanto tecnico: esso presenta sempre una dimensione culturale e umana. Ogni trasformazione autentica passa attraverso il modo in cui le persone interpretano ciò che accade, sentono di appartenere a un progetto, percepiscono giustizia, margine di espressione e possibilità di contribuire.

Human Factor crede in organizzazioni più consapevoli, più sostenibili e più competitive proprio perché capaci di valorizzare il fattore umano come infrastruttura reale dell'innovazione.

5. Il lavoro come luogo di crescita

Il lavoro occupa una parte centrale nell'esistenza delle persone. Non può, pertanto, essere concepito esclusivamente come luogo di produzione. Deve potersi configurare anche come spazio di sviluppo, apprendimento, dignità ed espressione.

Ciò non comporta una idealizzazione del lavoro né l'ignorarne le complessità. Comporta, invece, l'assunzione di responsabilità nel costruire contesti in cui il lavoro non consumi le persone, ma ne valorizzi le energie, le competenze e le possibilità di evoluzione.

Quando il lavoro diventa unicamente pressione, frammentazione o adattamento passivo, si impoveriscono tanto le persone quanto le organizzazioni. Quando, al contrario, il lavoro si fa luogo di senso, confronto e crescita, esso genera energia trasformativa.

6. Innovazione e competitività: la leva umana

Human Factor considera le persone il motore umano dell'innovazione.

L'innovazione non scaturisce unicamente dalla tecnologia, dai processi o dagli investimenti. Essa emerge anche dalla qualità delle domande che l'organizzazione sa porsi, dalla sicurezza psicologica che favorisce, dalla libertà di espressione che consente, dalla capacità di apprendere dagli errori e dall'intelligenza relazionale con cui affronta il cambiamento.

Analogamente, la competitività non può essere misurata soltanto in termini di performance immediata. La vera competitività è la capacità di durare nel tempo, attrarre, trattenere, sviluppare e mobilitare energie umane in una direzione di valore.

Parlare di persone, dunque, non significa affrontare un tema accessorio, ma interrogare la struttura profonda di ogni strategia orientata al futuro.

7. Community, territorio e responsabilità condivisa

Human Factor non considera il lavoro una questione confinata entro i perimetri aziendali. Il lavoro è un fenomeno culturale, sociale e territoriale che riguarda le imprese, ma anche le scuole, le istituzioni, i professionisti, le comunità e le nuove generazioni.

Per questa ragione, Human Factor promuove connessioni, crede nella forza delle reti, nella contaminazione delle idee, nel dialogo tra mondi diversi e nella costruzione di alleanze capaci di generare impatto.

Sostenere Human Factor significa anche contribuire a un ecosistema che non produce soltanto eventi o contenuti, ma si adopera per costruire cultura, orientamento e responsabilità collettiva sul futuro del lavoro.

8. Gli impegni di Human Factor

Human Factor si impegna a operare con coerenza tra visione e azione.

Si impegna a promuovere una cultura del lavoro fondata su ascolto, responsabilità, fiducia, sviluppo e dignità della persona.

Si impegna a preservare la propria autonomia culturale e progettuale.

Si impegna a costruire iniziative che non si riducano a contenitori comunicativi, ma costituiscano occasioni reali di confronto, crescita e impatto.

Si impegna a valorizzare le relazioni con partner e sostenitori in modo serio, trasparente e coerente con la natura non commerciale del sostegno ricevuto.

9. Significato dell’adesione al Manifesto

Aderire al presente Manifesto non consiste semplicemente nel condividere un linguaggio. Significa riconoscere che il futuro del lavoro si costruisce attraverso scelte concrete, cultura organizzativa, responsabilità diffusa e il coraggio di porre realmente le persone al centro.

Sostenere Human Factor non costituisce un’operazione di visibilità, ma una scelta di posizionamento valoriale. Chi aderisce sceglie di sostenere una visione e di contribuire alla costruzione di un ecosistema che opera per rendere il lavoro uno spazio più umano, più consapevole e più capace di generare valore.

10. Sottoscrizione identitaria

Human Factor è lo spazio in cui pensiero, relazioni e sviluppo organizzativo convergono per dare vita a una nuova cultura umanistica del lavoro e della leadership.

Crediamo che le persone siano il motore umano dell’innovazione.

Per questo promuoviamo idee, progetti e connessioni che generano impatto per le organizzazioni, per i territori e per il futuro.

HUMAN FACTOR