

Lavorare smart, ecco il modello FBK

5 Novembre 2020

Affrontare, innovando, le nuove sfide del lavoro ibrido

La nuova frontiera dell'organizzazione flessibile del lavoro è un sistema ibrido che trova nella digitalizzazione e in un'organizzazione liquida i motori per superare vincoli spazio-temporali e culturali.

Secondo una recente ricerca internazionale presentata da [Microsoft Italia](#)^[1] il **77% delle imprese italiane ha adottato modelli flessibili di lavoro**, rispetto al 15% del 2019 e il **66% dei dipendenti lavorerà anche post-emergenza** almeno un giorno alla settimana **da remoto**. L'87% degli italiani ha riscontrato una **produttività pari o superiore** rispetto a quando lavorava in ufficio, ma sembra calata la capacità di innovazione: solo il 30% dei manager crede che la propria azienda possieda una cultura innovativa, rispetto al 40% del 2019.

Per affrontare questo cambiamento epocale, servono strumenti tecnologici e un approccio giuridico e normativo, per molti versi, mai esplorato prima. Occorre un'organizzazione convinta del cambiamento in atto e che possa interpretare in maniera innovativa, magari anticipandoli, aspetti tecnici e culturali che la rivoluzione "smart" impone.

"Il punto però è questo, non sono gli strumenti digitali che fanno la differenza, ma le persone che sanno come utilizzarli e che sperimentano nuove vie che permettono di raggiungere gli obiettivi [...] – scrive **Andrea Albanese** pochi giorni or sono su [Linkedin](#) – Ovvero e per essere terra terra: chi fa la differenza in cucina, lo chef ed il team, oppure gli ingredienti e l'attrezzatura? E nel digitale e sui social, chi fa la differenza? lo smartphone, la connessione, i Social, o le persone che usano questi strumenti?".

E' questo il nocciolo della questione: la transizione, per essere tale, **deve essere guidata dalla persone**, dalle loro competenze e da un "*people management*" sempre più attento alla valorizzazione e all'*empowerment*, al coinvolgimento e a un patto di reciprocità e fiducia che coinvolgono ogni singolo componente dell'organizzazione.

Nel corso del 2020 abbiamo assistito a un profondo cambiamento del modo di vivere e di lavorare. La rivoluzione rappresentata dal "boom dello smart working", ha determinato una cesura improvvisa e imposta che ci ha portato a ripensare l'approccio al nostro lavoro in un bilanciamento in equilibrio (in)stabile tra "in presenza" e "da remoto".

L'emergenza Covid-19 e il conseguente lockdown hanno spinto le organizzazioni a trovare nuove soluzioni di lavoro, in **otto settimane è stato raggiunto un livello di digitalizzazione che si stimava conseguibile in cinque anni**. Ormai lo smart working è entrato a far parte della "normale" vita lavorativa.

Aziende del calibro di Google, Facebook e Twitter si sono organizzate con il lavoro da remoto, e ormai risulta chiaro che gli ["uffici" tradizionali sono destinati a divenire un ricordo del passato](#).

La **Fondazione** ha affrontato il periodo della pandemia intervenendo a **livello organizzativo anticipando la normativa nazionale e locale**. Questo approccio si è rivelato funzionale alle esigenze di benessere psico-fisico, integrità e inclusività delle persone che sono state così poste sempre al centro del modello organizzativo. Il progetto pilota attivato in pieno periodo emergenziale, costituirà le fondamenta per il nuovo modello di organizzazione del lavoro in Fondazione la cui realizzazione è prevista nel corso del 2021.

Alla base del modello FBK, una [piattaforma per un nuovo patto di reciprocità](#) che anticipa un trend di sperimentazione ed innovazione sociale e territoriale ormai in crescita. Tra i tre pilastri della piattaforma:

- **INNOVAZIONE E LAVORO AGILE** nel segno di una transizione tecnologica e digitale a favore di soluzioni organizzative orientate a dematerializzazione, delocalizzazione e mobilità;
- **SVILUPPO E FORMAZIONE** improntata a una visione della persona quale unità di conoscenze, competenze, valori e bisogni a favore di un contesto lavorativo a base cognitivo relazionale;
- **WELFARE DI PROSSIMITA'** che punta a un sistema di relazioni aperto al contesto sociale a favore di servizi imperniati sull'auto mutuo aiuto e a innovative forme di welfare.



Buone p

Lavorare smart in un modello ibrido

Incontro
introduttivo



Il percorso formativo per “Lavorare Smart” in FBK

^[1] **Indagine internazionale commissionata da Microsoft a Boston Consulting Group e KRC Research e realizzata nel mese di agosto 2020, coinvolgendo oltre 9.000 manager e dipendenti di grandi imprese in Europa occidentale, tra cui oltre 600 in Italia.*

LINK

<https://magazine.fbk.eu/it/news/lavorare-smart-ecco-il-modello-fbk/>

TAG

- #Covid-19
- #digitalizzazione
- #innovazione
- #pandemia
- #remote working
- #smartworking

MEDIA COLLEGATI

- Piattaforma di lavoro per un nuovo patto di reciprocità: <https://trasparenza.fbk.eu/Altri-contenuti/Dati-ulteriori/Ulteriori-dati-riguardanti-la-gestione-delle-risorse-umane/Aggiornamento-del-Modello-di-funzionamento-e-del-Modello-di-organizzazione-del-lavoro-di-FBK/Piattaforma-di-lavoro-per-un-nuovo-patto-di-reciprocita>

AUTORI

- Silvia Malesardi