



L'AZIENDA COME INFOSFERA

•—• Smart Working •—•
il lavoro in ogni luogo
il lavoro senza confini

25 Giugno 2019 – Milano

SPONSOR



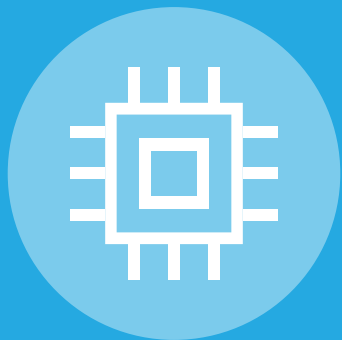


L'AZIENDA COME INFOSFERA

• Smart Working •
il lavoro in ogni luogo
il lavoro senza confini

SMART WORKING

I QUATTRO APPROFONDIMENTI



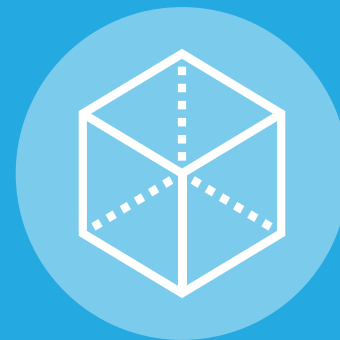
TECNOLOGIA



CONTRATTAZIONE



PERSONA



SPAZIO



CISCO trasforma il modo in cui le persone si connettono, comunicano e collaborano. Fondata nel 1984, da oltre 30 anni Cisco è al centro dell'evoluzione delle tecnologie di rete. Cisco sta ridisegnando completamente la rete per trasformarla in una rete intuitiva: una piattaforma intelligente e sicura, per affrontare le sfide di oggi e del futuro.

O
C
S
I
C

LABLAW

LABLAW

STUDIO LEGALE

FAILLA ROTONDI & PARTNERS

ESTE
Cultura d'impresa

LABLAW è oggi la prima realtà legale di diritto del lavoro italiana per numero di sedi con 7 uffici in tutta Italia.

LABLAW in pochi anni è divenuto uno tra i più importanti studi italiani specializzato in diritto del lavoro.

SPACES

SPACES.

SPACES è un ambiente di lavoro creativo. I nostri spazi di lavoro dinamici promuovono il pensiero, la creatività e la collaborazione e il nostro team ti fa sentire a casa. L'unione di tecnologia e persone responsabilizzate ha dato vita all'economia moderna, ed è la base da cui partiamo per sviluppare spazi di lavoro stimolanti e dal design accattivante.

VARIAZIONI



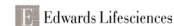
WORK SMART
LIVE BETTER

VARIAZIONI nasce nel 2009 a Mantova, occupandosi da subito di progetti di consulenza aziendale per enti pubblici, aziende nazionali ed internazionali, fornendo servizi di consulenza negli ambiti dello Smart Working, Flessibilità Aziendale, Welfare Aziendale, conciliazione Vita Lavoro, strumenti per la Gestione del Personale e la Formazione Manageriale.

LE AZIENDE CHE HANNO PRESO PARTE AL GRUPPO DI DISCUSSIONE

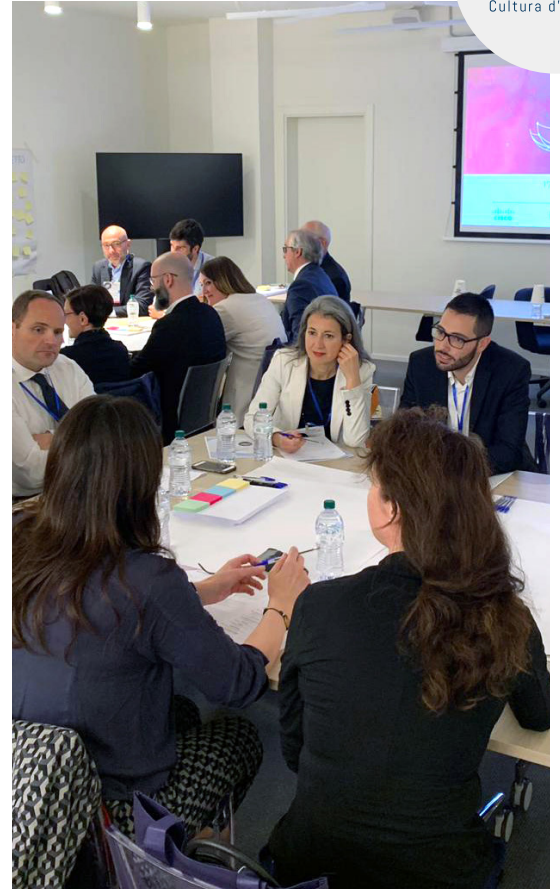


CAMPARI GROUP



IL METODO





I FEEDBACK



**OGGI
MI ASPETTO...**



**ASPETTATIVE
SODDISFATTE**



**ASPETTATIVE
DA SODDISFARE**

OGGI MI ASPETTO

RI-FRESHING
SULLO
SMART
WORKING

NUOVE
OPPORTUNITA'
NELLO
SMART WORKING

CONDIZIONE
DI TUTTI GLI
ASPETTI DELLO
SMART WORKING

Innovazione
e
Mancanza del
Cambiamento

IMPAGAR
UNA NUOVA
CULTURA
D'IMPRESA

CONDIZIONE DI
ATTUALITA'
PER TUTTI I
PROFESSIONISTI
E DI ADEGUE
APPLICAZIONE

SCENARIO
PROSPETTIVO

UN CONFRONTO

NUOVE
PROSPETTIVE

Quali approcci
manageriali.
- Il ruolo del
management nella
trasformazione

CAPIRE
L'APPLICAZIONE
DELLO SMART
WORKING
- È un semplice "tool"
- È necessario come
cambio culturale?

CONFRONTO CON
REPERTORI
MOLTA "INIZIATIVA"
E PER IL
Sviluppo di
azioni tema
SMART & DIGITAL

CONFRONTO E
PUNTI DI RIFLESSIONE
SULLO SW

STIMOLARE
L'IDEA
OUT OF THE
BOX

CO-COSTRUIRE
CON LA FORZA
DI UN
CAMBIAMENTO
RILEVANTE

CONTINUARE
A
SOSTENERE IL
CICLO BUSINESS
DELO
SMART WORKING
DEL FUTURO

CONFRONTO
CON
REPERTORI
MOLTA "INIZIATIVA"
E PER IL
Sviluppo di
azioni tema
SMART & DIGITAL

STIMOLARE
L'IDEA
OUT OF THE
BOX

CONDIZIONE
DI TUTTI GLI
ASPETTI DELLO
SMART WORKING

INNOVAZIONE
E
MANCANZA DEL
CAMBIAMENTO

IMPAGAR
UNA NUOVA
CULTURA
D'IMPRESA

CONDIZIONE DI
ATTUALITA'
PER TUTTI I
PROFESSIONISTI
E DI ADEGUE
APPLICAZIONE

SCENARIO
PROSPETTIVO

UN CONFRONTO

NUOVE
PROSPETTIVE

Quali approcci
manageriali.
- Il ruolo del
management nella
trasformazione

CAPIRE
L'APPLICAZIONE
DELLO SMART
WORKING
- È un semplice "tool"
- È necessario come
cambio culturale?

CONFRONTO CON
REPERTORI
MOLTA "INIZIATIVA"
E PER IL
Sviluppo di
azioni tema
SMART & DIGITAL

CONFRONTO E
PUNTI DI RIFLESSIONE
SULLO SW

STIMOLARE
L'IDEA
OUT OF THE
BOX

CO-COSTRUIRE
CON LA FORZA
DI UN
CAMBIAMENTO
RILEVANTE

CONTINUARE
A
SOSTENERE IL
CICLO BUSINESS
DELO
SMART WORKING
DEL FUTURO

CONFRONTO
CON
REPERTORI
MOLTA "INIZIATIVA"
E PER IL
Sviluppo di
azioni tema
SMART & DIGITAL

NUOVE
PROSPETTIVE

UN CONFRONTO

- Quali approcci
manageriali.
- Il ruolo del
management nella
trasformazione

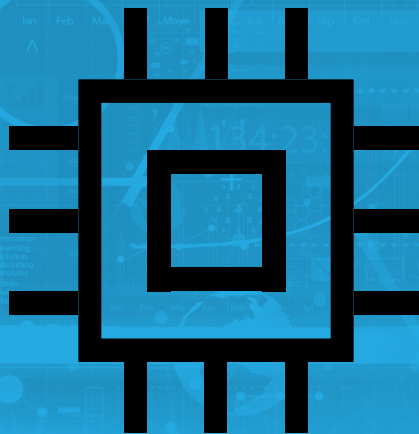
UN CONFRONTO

CAPIRE
L'APPLICAZIONE
DELLO SMART
WORKING.
- È un semplice "tool"
- È necessario come
cambio culturale?

CONFRONTO CON
REPERTORI
MOLTA "INIZIATIVA"
E PER IL
Sviluppo di
azioni tema
SMART & DIGITAL

CONFRONTO E
PUNTI DI RIFLESSIONE
SULLO SW.

LA TECNOLOGIA





LE OPPORTUNITÀ

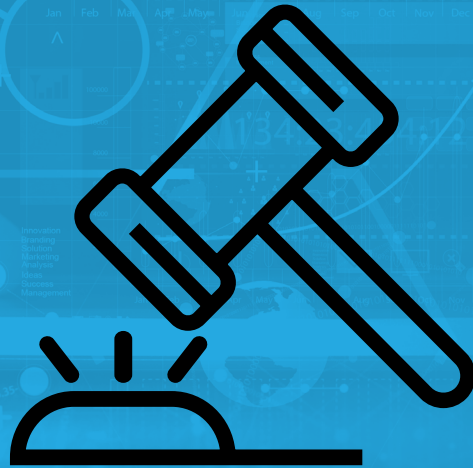
- ▶ Migliore conciliazione vita professionale-vita privata
- ▶ Strumento di responsabilizzazione: dalla presenza fisica al lavoro per obiettivi
- ▶ **Disponibilità di dati di qualità**
- ▶ Flusso di informazioni continuo
- ▶ Atteggiamento data driven e non not data informed
- ▶ Ampliamento di visione rispetto al ruolo
- ▶ Opportunità per ottimizzare le risorse a disposizione
- ▶ Economia di scala, ottimizzazione costi, agevolazioni fiscali
- ▶ Salvaguardia di Know-how e competenze
- ▶ Incremento di produttività; maggiore soddisfazione delle persone
- ▶ Opportunità per la trasformazione del business. Nuovo business usando le nuove tecnologie
- ▶ Riduzione “dell’uso del potere” in azienda sulle persone



LE CRITICITÀ

- ▶ Timore del manager di perdere il controllo sulle proprie risorse
- ▶ Aumento della difficoltà di comunicare; penalizzazione dei rapporti umani; minore scambio di energie tra le persone
- ▶ **Gestione della paura delle persone di perdere il posto di lavoro con l'avvento delle tecnologie**
- ▶ Necessità di formazione e aggiornamento continuo; challenge in competenze e collaborazione
- ▶ Tecnologie non supportano la modalità di lavoro in smartworking
- ▶ Confine labile tra mondo aziendale e privato
- ▶ Rischio di mantenere la riservatezza delle informazioni-Cyber Security
- ▶ Velocità in sé è un problema; stress; in caso di blocco della tecnologia, panico totale
- ▶ Difficoltà di gestione delle urgenze
- ▶ Rischio di perdita di trasferimento knowhow attraverso il lavoro in remoto
- ▶ Se la tecnologia velocizza il lavoro, perché non lavoriamo meno?
- ▶ Non so con chi lavoro
- ▶ Blocco culturale; change management
- ▶ Incapacità di cogliere tutte le opportunità

REGOLE DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE





LE OPPORTUNITÀ

- ▶ Smarworking: opportunità per una riqualificazione personale
- ▶ Priorità alle mamme. Smartworking non è per "le mamme". Retromarcia in tutti i sensi
- ▶ Ridefinizione ed evoluzione del ruolo sindacale
- ▶ Il Welfare può diventare un'alternativa all'aumento salariale
- ▶ Normare lo smartworking porta chiarezza di comportamenti in merito a come accedervi e come usufruirne
- ▶ Normare lo smartworking a livello collettivo permette di accedere a sgravi contributivi
- ▶ Non ostacolare la creazione di aziende virtuali; sportelli remoti, controllo qualità, produzione...
- ▶ Diritto alla disconnessione (in certi orari) non deve significare non poter accedere alle informazioni
- ▶ Appiattimento delle gerarchie
- ▶ Smarworking: opportunità per "parlare con i sindacati" e leva per mantenere l'occupazione
- ▶ **La tecnologia è uno strumento, le norme sono tecnicismi. Importante è la visione.**
- ▶ Nel futuro, tutti diventeranno liberi professionisti? Argomento da approfondire
- ▶ Si creeranno nuove "aziende" locali, raggruppamenti di persone che lavorano per aziende diverse?



LE CRITICITÀ

- ▶ Timore di perdere i diritti
- ▶ Rischio di perdere il proprio tempo "privato"
- ▶ Le persone non sono pronte vanno formate
- ▶ Forte supporto ai manager che sono i meno preparati
- ▶ Monitoraggio a distanza; cosa è legale?
- ▶ Welfare in sostituzione dell'aumento salariale implica un cambio culturale
- ▶ Troppa regolamentazione 'ingessa' e limita l'organizzazione dei team
- ▶ Come gestire il secondo step di smartworking; da 1 giorno a settimana a più giorni (es. Campari e Fastweb)
- ▶ Non inserire troppi paletti per l'azienda altrimenti rischia di fallire
- ▶ Ridimensionamento del ruolo dell'HR
- ▶ Poca chiarezza di ruoli/posizioni può aumentare il rischio di contenziosi
- ▶ **Velocità differente nell'affrontare il cambiamento tra parti sociali e aziende**
- ▶ Legislazione in divenire

LA PERSONA





LE OPPORTUNITÀ

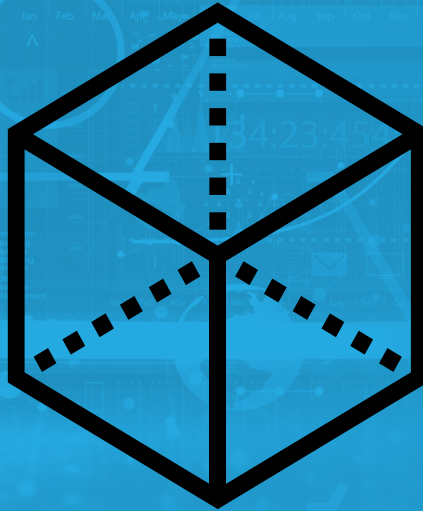
- ▶ Crescere in nuove aree accettando nuove sfide
- ▶ Allenarsi al pensiero critico
- ▶ Accrescere e migliorare la propria employability
- ▶ Sviluppare capacità di apprendimento
- ▶ Possibilità di avere come HR un ruolo di leadership e project manager di progetti di smart working
- ▶ Generazione di osmosi e co-partecipazione per migliorare le competenze
- ▶ **Maggiore produttività, sperimentazione, innovazione**
- ▶ Cooperazione tra diversi livelli gerarchici; maggiore collaborazione tra reparti
- ▶ Maggiore velocità nell'operatività
- ▶ Necessità di supportare i manager
- ▶ Aumento del lavoro femminile, l'intelligenza emotiva diventa una competenza chiave
- ▶ Maggiore visibilità e consapevolezza sulle competenze
- ▶ Maggiore scambio di esperienze



LE CRITICITÀ

- ▶ Cambia il modo di gestire le persone e il loro sviluppo
- ▶ Non abbiamo una chiara idea di ciò di cui le nostre aziende hanno bisogno nel nostro ruolo di HR
- ▶ Vediamo il nostro ruolo come molto in evoluzione: o cogliamo velocemente la sfida o rimaniamo fuori
- ▶ Spersonalizzazione: nell'era dei social tutti possono dire tutto anche chi non ha competenze
- ▶ **Paura, disorientamento**
- ▶ Tutto come HR non riusciamo a governare: i vecchi sistemi non funzionano più ci vuole qualcosa di molto più fluido

SPAZIO-INTERAZIONE UOMO MACCHINA





LE OPPORTUNITÀ

- ▶ **Maggiore responsabilizzazione delle persone se 'dove c'è PC c'è lavoro'**
- ▶ Maggiore benessere in ufficio: aumento produttività collegato all'utilizzo cosciente degli spazi
- ▶ Raccontare il trasloco come una storia più grande di cambiamento (coinvolgere anche le persone dal basso)
- ▶ Implementare il co-working in azienda come modo nuovo di lavorare
- ▶ Spazi che generano idee e creatività in maniera informale
- ▶ Ricostruire in ufficio lo spazio di casa (frigorifero, bollitori, zone con divanetti) dà benessere
- ▶ Contaminazione positiva tra diversi reparti
- ▶ I 'nuovi spazi' attraggono nuovi talenti e nuovi clienti
- ▶ Il pensiero dell'uomo crea il lavoro della macchina
- ▶ Si agevola un diverso approccio culturale



LE CRITICITÀ

- ▶ Mancanza di capacità nel gestire l'"always on"
- ▶ Confini labili tra vita privata e professionale
- ▶ **Alienazione: la nuova relazione macchina-uomo è 'costosa' da un punto di vista emotivo**
- ▶ Troppa delega alle macchine e meno responsabilizzazione
- ▶ Problema di privacy in spazi condivisi
- ▶ Cambiamento non deve essere un'imposizione dall'alto
- ▶ Impatto sul budget; nuovi spazi costano
- ▶ Troppe informazioni che si rischia di non saper gestire
- ▶ Le persone si impigriscono: si delega molto alle macchine
- ▶ Necessità di supportare i manager che vedono negli spazi propri uno status
- ▶ Controllo della produttività

PERSONE & CONOSCENZE

LA VOCE DELLA DIREZIONE DEL PERSONALE

Yeeehhh!!



> RIFLESSIONI

**Le rigidità organizzative delle imprese
allontanano le responsabilità del singolo**

> SERVIZIO SPECIALE

**Orientamento etico del welfare
L'azienda come ambiente virtuoso.**

> NARRAZIONI

**Formazione, tutele e tanta tecnologia
Domino's reinterpretare la Gig economy**

**Smart working
L'era del lavoro
responsabile**



- ▶ L'azienda: da luogo fisico a ecosistema complesso
- ▶ Le persone devono portare un contributo creativo
- ▶ Il lavoro diventa collaborativo
- ▶ Si condivide conoscenza con team anche geograficamente distanti
- ▶ Il lavoro è sempre meno vincolato a tempo e luogo
- ▶ Non viene retribuito il tempo ma i risultati che si ottengono
- ▶ Il cambio culturale fa leva su responsabilizzazione e fiducia