

## LE PERSONE AL CENTRO DEL NUOVO LAVORO

Come lo smart working sta cambiando radicalmente i rapporti tra dipendenti e aziende, stravolgendo nelle fondamenta la geometria della relazione

Secondo alcuni dati, gli smart worker in Italia sarebbero oltre 300mila. Un trend che le grandi imprese dimostrano di capire e promuovere (sono passate nel triennio 2015-2017 dal 17% al 26%) mentre più complesso presso le PMI. Il dato, c'è da esserne certi, tenderà a crescere, al netto degli effetti del pulcinellesco "Lavorare per creare lavoro".

Siamo innanzi ad un trend inarrestabile, risultato di differenti motivazioni, tutte per carità degnissime. Dalla crisi, dalla riduzione dei posti fissi, dal vantaggio indiscutibile che le nuove tecnologie offrono, dalle nuove priorità di vita che molti abbracciano. Fatto è che sempre più imprese si trovano a proporre o ricevere richieste che mirano ad una riorganizzazione del concetto stesso di lavoro. A questo interessante fenomeno dedica il suo ultimo scritto Alessandro Donadio, "Smarting Up! La smart organization: una nuova relazione tra persona e organizzazione", edito da **Franco Angeli**.

L'autore passa in rassegna i nuovi trend, frutto di quello che, semplicisticamente, possiamo riassumere come il fil rouge del testo: spazio e tempo si spostano dall'organizzazione alla persona, tornando ad essere suo patrimonio e risorsa.

Lo smart working, ricordiamo, è il programma di trasformazione su cui le organizzazioni hanno repentinamente volto lo sguardo oggi. Fino ad ora l'attenzione è stata posta quasi esclusivamente su aspetti di ordine normativo e tecnologico. In realtà queste innovazioni stanno insidiando in modo diretto le fondamenta stesse della relazione persona-organizzazione: il tempo e lo spazio.

In passato la persona entrata in azienda aveva chiaro come il corrispettivo alla retribuzione fosse il suo lavoro esplicito in uno spazio (fabbrica o ufficio) e in un tempo di lavoro definiti e preordinati. Proprio qui sta il punto: la smart organization riporta questi due pilastri in carico alle persone, anziché alle organizzazioni, cambiando nelle fondamenta la geometria della relazione.

Un cambiamento radicale, che impatta in primo luogo la relazione stessa tra capo e suoi collaboratori; ma più in profondo, il concetto stesso di lavoro e di prestazione, e con esso le logiche organizzative e valoriali dell'impresa.

In chiusura del testo, che ha il grande pregio di essere chiaro e coinvolgente (anche per chi non pratici abitualmente le praterie delle organizzazioni e dei temi del lavoro), l'Autore avanza la sua proposta di impresa futura. Un'impresa antifragile, ovvero non più strutturata in modo classico e definiti, ma proprio per la sua elasticità capace di adattarsi ad ogni situazione, necessità ed emergenza. Situazioni, lo sappiamo, fin troppo frequenti nell'economia moderna. E i cui effetti spesso impattano drammaticamente proprio sul mondo delle PMI, la struttura portante del nostro sistema produttivo. Un motivo in più, quindi, per leggersi questo interessante scritto.

Alessandro Donadio è HR Innovation Leader PwC e #socialorg founder. Appassionato di approccio etnologico, esplora le organizzazioni con un occhio attento alle sue "tribù": le community. Il suo blog Metaloghi organizzativi 2.0 è punto di riferimento sul tema della Social Enterprise, e da lì ha cominciato a costruire un punto di vista innovativo sulla trasformazione della funzione HR, corroborata da esperienze sul campo.

**Titolo: Smarting up! La smart organization: una nuova relazione tra persona e organizzazione**

**Autore: Alessandro Donadio**

**Editore Franco Angeli**

**Pagine: 156**

**@federicounnia - Consulente in comunicazione**