

Conoscenza e cultura: il motore economico di Bologna

Un ecosistema che evolve: il posto *del* lavoro

Marco Bosio - Talent Garden

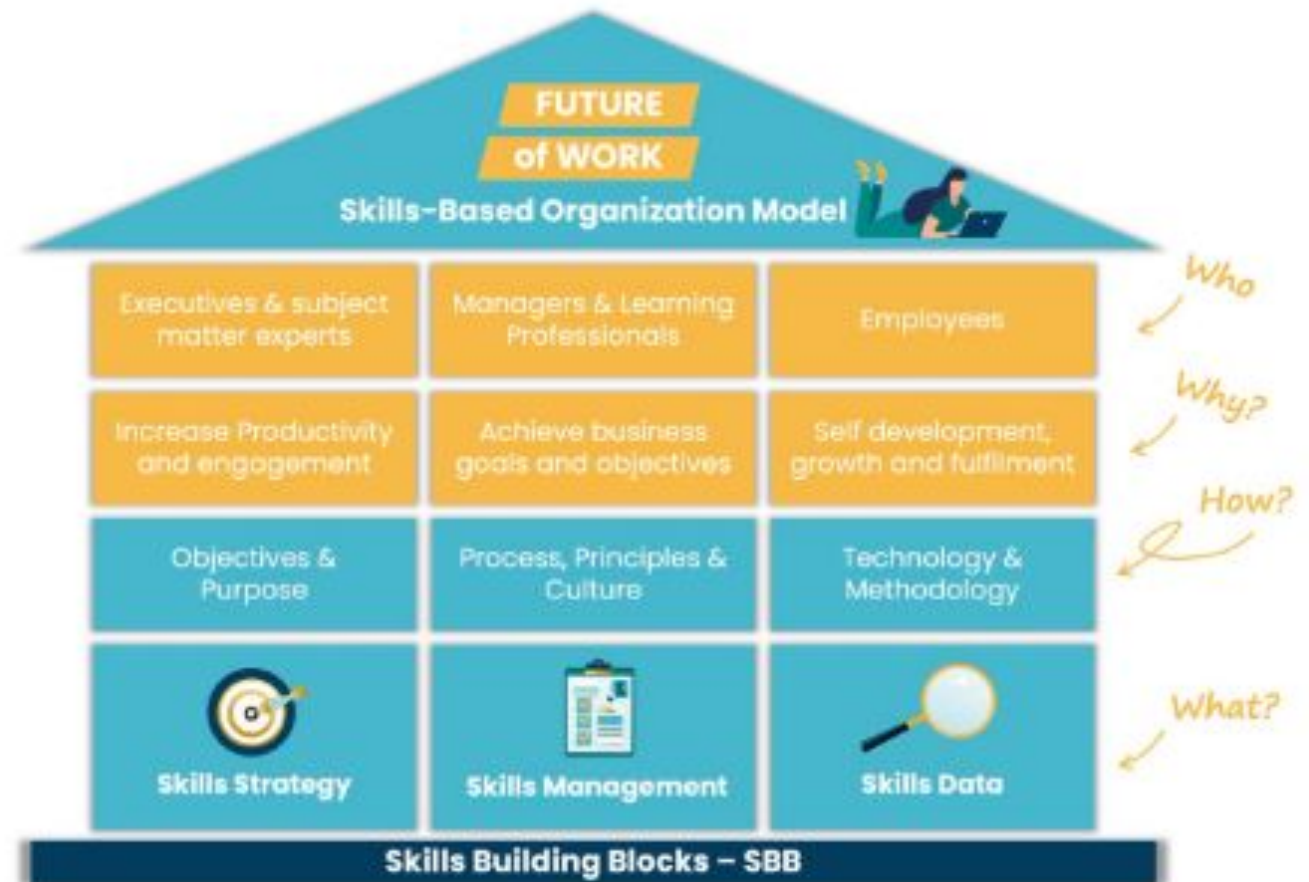
Nuovi modelli organizzativi: decentralizzazione e flessibilità

La tendenza è verso forme di lavoro più flessibili e autonome:

- Modelli Agili (holacracy)
- Modelli flessibili (hybrid o fully remote)
- Organizzazioni a rete o frattale

Dal Ruolo alla Competenza: *Skill-Based Organization*

Nelle skill-based organization le persone vengono assegnate a *task* specifici o progetti in base a quel che sanno fare



Gli elementi abilitanti: le tecnologie

- Digitalizzazione
- Human centered Artificial Intelligence
- Decentralizzazione supportata dalla tecnologia

“Noi diamo forma ai nostri strumenti e poi i nostri strumenti plasmano noi” (M.McLuhan, 1967).

Il trade-off di questo scenario: vantaggi e rischi

- Flessibilità di tempo e luogo
- Decisioni distribuite
- Meno stress gerarchico
- Focus su competenze



VS



- Always on
- Autosfruttamento
- Mancanza di limiti
- La sfida di costruire relazioni

L'ufficio ridisegnato: dalla scrivania agli spazi polifunzionali

L'ufficio passa da *luogo fisico dove svolgere task* a un **Hub** per

- incontri
- brainstorming
- socializzazione, con aree silenziose on demand



Il posto *de/* lavoro e la cultura aziendale

L'ufficio diventa

- un laboratorio creativo
- un club per condividere attività e valori
- un luogo dove stare bene con sé e con gli altri (ergonomia, verde, servizi alla persona).

Coworking e condivisione di spazi: l'Hub come Ecosistema aperto

Il Coworking come elemento abilitante:
permette alle **Organizzazioni a Rete** o **Skills-Based** di scalare rapidamente lo spazio fisico in base alle esigenze temporanee dei progetti

Connessione e contaminazione:
l'Ecosistema facilita incontri e socializzazione con *freelance*, startup e partner esterni, alimentando l'ecosistema di innovazione

Vantaggio strategico:
trasforma i costi immobiliari fissi in spese variabili, migliorando l'efficienza operativa.

Però... un *segnale debole* all'orizzonte

Il ritorno del **modello 996** (lavorare dalle 9 a.m. alle 9 p.m., 6 giorni alla settimana) per i ruoli e i dipartimenti più competitivi dei colossi tecnologici della Silicon Valley.

Il grande rischio: sul medio periodo, perdere i grandi **talenti**, quelli che cercano la sostenibilità e la flessibilità.