



NON SOLO SMART. SCENARI DEL LAVORO POSTNORMALE

Parole - chiave e lezioni apprese dalla pandemia

Elena Battaglini, PhD M.Sc
Senior Scientist Fondazione Di Vittorio
Membro docente Collegio di Dottorato Architettura Città Paesaggio – Università di Roma Tre



Courtesy of Elmgreen & Dragset

IL PRINCIPIO DI RICERCA DELL'UBRIACO (A. Kaplan, 1964)

Ovvero dei rischi delle *comfort zones* nelle politiche (e nella ricerca a supporto delle politiche)

C'era una volta un poliziotto che vede un ubriaco in cerca di qualcosa vicino ad un lampione. Gli si avvicina e gli chiede cosa avesse perso. "Un mazzo di chiavi", risponde l'interpellato. Il poliziotto allora decide di aiutarlo ma dopo alcuni minuti di ricerca infruttuosa chiede all'ubriaco se sia sicuro di aver perso le chiavi vicino al lampione. L'ubriaco risponde di no, in realtà le ha perse nel parco. "E perché, allora, le cerchi qui??" gli chiede il poliziotto. "... ma perché qui è illuminato!".



USCIRE DALLE CONFORT ZONES DI LOGICHE BINARIE, COGLIENDO RELAZIONI

Il problema del nostro tempo è quello per cui ci ostiniamo a trovare delle soluzioni individuali a contraddizioni o paradossi sistemici (Ulrich Beck)

Great resignation, big quit, quitfluencer

Le dimissioni volontarie fra i giovani in Italia toccano il 60% delle aziende. I settori maggiormente coinvolti sono quello Informatico e Digitale (32%), Produzione (28%) e Marketing e Commerciale (27%). A scegliere di cambiare lavoro sono soprattutto le persone nella fascia d'età compresa fra i 26 e i 35 anni, che costituisce il 70% del campione analizzato (Fonte ADPI 2022)

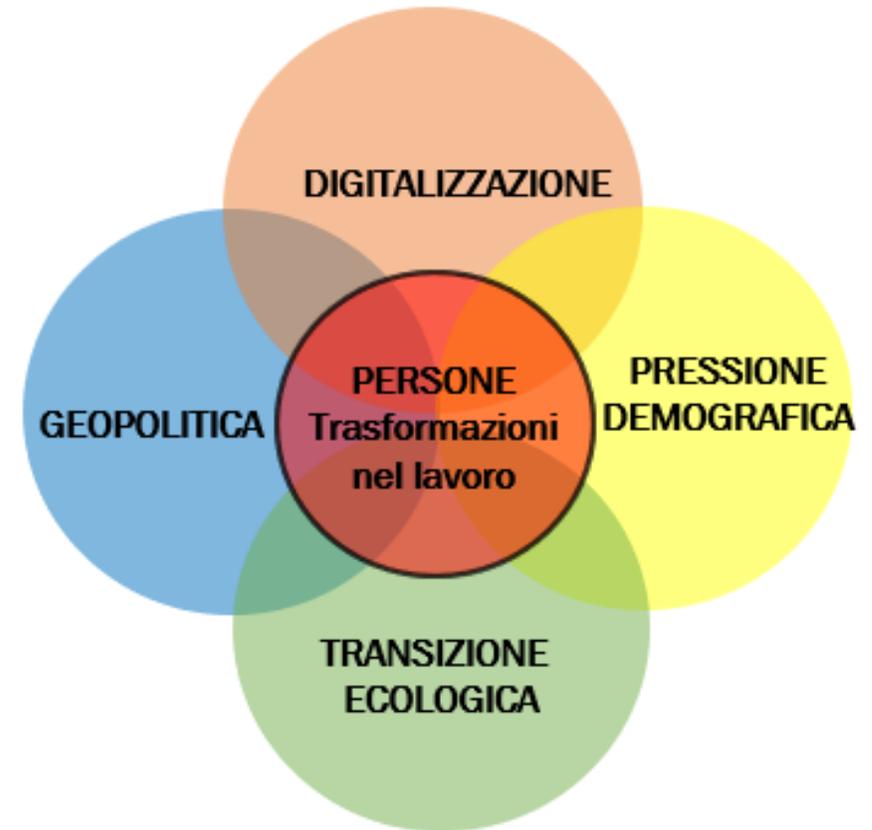
Burnout, benessere lavorativo

I fattori che inducono i lavoratori a rimanere al proprio posto di lavoro:

- soddisfatti di ciò che fanno (40%)
- stabilità (38%)
- life-work balance(35%) (Fonte: ADECCO, 2021)

Multilocalismo e Nomadismo Digitale

L'ibridazione delle mansioni e i nuovi processi produttivi consentiranno quote sempre maggiori di tele-lavorabilità che, a loro volta, hanno influenza sulla bi e multi-residenzialità in luoghi prossimi e remoti, sull' ibridazione tra il tempo del lavoro e della vacanza, nonché in tema di part-time nell'ambito di nuovi equilibri di life-work balance.



NON SOLO SMART. SCENARI DEL LAVORO POSTNORMALE

Riflessioni conclusive

1) COESIONE È CO-OPETIZIONE (*endiade tra conflitto e cooperazione*)

- [] Welfare interno
- [] Conciliazione lavoro famiglia
- [] Competenze relazionali dei neoassunti
- [] Team working abilities
- [] Differenza tra salario minimo e massimo
- [] Clima aziendale
- [] Generatività, impatto nel vedere quel che fai
- [] Possibilità di apprendere e conoscere cose nuove
- [] Coinvolgimento degli stakeholders nel processo ...



FATTORI DI QUALITÀ RELAZIONALE DEL LAVORO CHE SI CORRELANO POSITIVAMENTE CON COMPETITIVITÀ
(Inchiesta su 400 mila aziende. Fonte: L. Becchetti, 2021)

2) CO-CREAZIONE DI VALORI

Si tratta non solo di innovazione tecnologica, ma di una vera e propria innovazione istituzionale. Non sta cambiando solo cosa produciamo, ma come ci organizziamo per produrre. L'idea centrale è che – nell'era imminente degli ecosistemi di servizi, dei marketplace a piattaforma, dei business multi-laterali e super-modulari, delle organizzazioni a reti decentralizzate e a microimprese, dei metaversi e delle metaeconomie – la co-creazione di valore si configuri come un processo di scambio, di coevoluzione e di anticipo, modulare e scalare, emergente e dinamico e co-competitivo (Accoto, 2022).

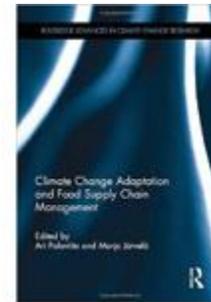
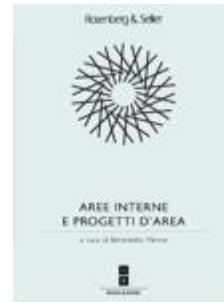
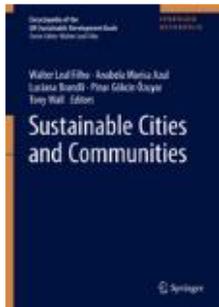
3) DALL'EMPLOYMENT ALL'ENGAGEMENT, DALLA PRODUZIONE AL «SENSO» DEL PRODURRE

Da modelli predittivi-esecutivi a modelli enattivi in cui il rapporto di lavoro non consiste più nell'esecuzione di attività predefinite all'interno di un'organizzazione chiusa per produzioni con funzioni d'uso (*employment*), ma nell'entrare in un ecosistema per curarlo o generarne degli altri (*engagement*).



Fondazione Giuseppe Di Vittorio

Grazie per l'attenzione



e.battaglini@fdv.cgil.it