

Lavoro: da **Federmanager** e **Fondirigenti** modello di competenze per agile e welfare management

LINK: <https://www.liberoquotidiano.it/news/adnkronos/30765937/lavoro-da-federmanager-e-fondirigenti-modello-di-competenze-per-agile-e-welfare-mana...>

a a Roma, 9 mar. (Labitalia) - L'onda lunga della pandemia ha ulteriormente accelerato l'evoluzione dei modelli lavorativi. La nuova normalità è in corso di definizione e dopo aver analizzato la transizione dallo smart working a un modello più completo ed efficace di agile management, **Fondirigenti**, il più grande fondo interprofessionale per la formazione continua dei manager (14.000 imprese e 80.000 dirigenti), ha voluto dedicare a questi temi un'iniziativa specifica, 'Scacco al Re-Turn', realizzata con **Federmanager** e Manager Solutions proprio per spiegare quali siano i percorsi di svolta necessari per accompagnare adeguatamente le imprese nelle nuove dimensioni del lavoro che il futuro impone. "In tema di smart working, siamo stati pionieri nell'avviare una quick survey nella prima fase di emergenza - spiega il presidente di **Fondirigenti** Carlo Poledrini - i risultati hanno dato avvio ad una riflessione più profonda e strutturale sulle modalità di adozione del lavoro agile e del welfare management ad

esso connesso, che hanno portato all'elaborazione di un modello basato sulla metafora del gioco degli scacchi in cui ognuno dei pezzi rappresenta un ruolo del sistema aziendale. Sulla base dei risultati dei nostri approfondimenti, con i nostri due Avvisi pubblicati nel 2021, abbiamo finanziato piani formativi focalizzati anche allo sviluppo delle competenze manageriali necessarie per gestire le nuove forme di organizzazione del lavoro". "In particolare, con l'Avviso 1/2021, le cui attività sono in corso di realizzazione, **Fondirigenti** ha finanziato su questi temi 151 piani, per un valore di finanziamento complessivo che si attesta poco sotto i due milioni di euro. La formazione riguarda, sia nuove competenze manageriali, sia skill tecnico/gestionali circa i modelli di lavoro agile, i sistemi di valutazione delle performances, la stabilizzazione dei modelli di smart working, il benessere aziendale e il welfare", aggiunge Poledrini. "Scacco al Re-Turn fa riferimento alla svolta da operare, nell'ambito della cultura e delle attività aziendali, per

favorire la ripresa dell'economia italiana. Per fare questo servono manager dotati di idonee competenze - sottolinea il presidente di **Federmanager**, **Stefano Cuzzilla** - Il contributo alla ripresa che può dare il lavoro agile è rilevante per molte ragioni. Nel secondo anno di pandemia siamo passati dallo Smart o dall'Agile "puri" a un contesto "ibrido", che descrive la nuova cornice rilevata in molte imprese, in cui il lavoro completamente in presenza o completamente a distanza rappresenta ormai una parte minoritaria". La strategicità del tema è confermata dal Protocollo, promosso a livello nazionale dal Ministero del Lavoro, per l'adozione del lavoro agile in via più strutturale al termine dell'emergenza, con trasformazioni che avranno un impatto sempre più significativo. L'iniziativa ha inteso diffondere e rafforzare la consapevolezza dell'importanza dell'Agile management e favorire la svolta da una visione dei dati ricognitiva a una predittiva, sempre più necessaria in contesti di rapida evoluzione,

mettendo a punto modelli in grado di rendere più bilanciata la vita professionale con quella personale, basati sulla condivisione di valori quali la fiducia, la responsabilizzazione e sull'assegnazione di obiettivi chiari e misurabili. Attualmente, la percentuale dei lavoratori da remoto si attesta su livelli vicini al 30% dei dipendenti di grandi organizzazioni, quali Poste, Unicredit, BNL, Vodafone - per citare nomi noti ai più - che prevedono che almeno il 60% del personale continuerà a lavorare da remoto e in modalità ibrida dopo la fase dell'emergenza sanitaria (Politecnico di Milano - Osservatorio Smart Working). "Per governare questi fenomeni servono competenze manageriali adeguate - conclude Carlo Poledrini - nel pubblico come nel privato. Al di là dei vari modelli e stili di leadership nuovi che verranno presentati quest'oggi, quello che è certo è la necessità nell'immediato futuro di formare dei "manager del movimento" in grado di adattarsi e adattare le risorse professionali ed economiche agli scenari in continuo mutamento, e manager della smart organization, perché la semplice "organizzazione" basata su variabili "stabili"

in questo momento non è più sufficiente". "Per essere all'altezza delle sfide di questa stagione complessa - chiude **Stefano Cuzzilla** - ai leader agili serve tenere al centro la fiducia e un nuovo stile di leadership con una visione che apra ad un insieme di modi "agiti" più che "teorizzati", nel quadro di una crescente affermazione della "leadership gentile". Un approccio nuovo, ma imprescindibile rispetto agli attuali modelli di lavoro e, a mio avviso, quello più performante per l'azienda". Di tutto questo si parlerà giovedì 10 marzo (ore 17) in occasione della web conference conclusiva del progetto, che vedrà la partecipazione dei vertici di **Fondirigenti** e **Federmanager** e di alcune tra le voci più autorevoli dei settori dell'impresa e della **m a n a g e r i a l i t à**. Parteciperanno all'incontro: Mario Cardoni, direttore generale **Federmanager**; Carlo Poledrini, presidente **Fondirigenti**; Alessandra Ceccarelli, organizzazione & sviluppo **Federmanager**; Guido Stratta, direttore people and organization Gruppo Enel; Donatella De Vita, global head of development, learning, engagement and welfare Pirelli; Riccardo Illy, presidente Polo del gusto Gruppo Illy; Moreno Massetti, direttore generale

Fagioli Group; Marina Cima, presidente Manager Solutions. Il ritratto