


 FEDERMANAGER

 Un'iniziativa  
fondirigenti

 MANAGER  
SOLUTIONS  
AGILITÀ INNOVAZIONE RESPONSABILITÀ

# SCACCO AL RE-TURN

Agile  
e Welfare  
Management

# REPORT QUESTIONARIO

**SCACCO AL RE-TURN, oltre lo Smart Working:  
Idee e strumenti per un Agile Management  
più forte in azienda e più diffuso nel Paese**




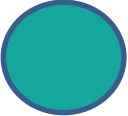
# INTRODUZIONE ALLA SURVEY

«Scacco al Re-Turn, oltre lo Smart Working: Idee e strumenti per un Agile Management più forte in azienda e più diffuso nel Paese» nasce da un nuovo progetto Fondirigenti affidato a Manager Solutions.

La Survey si pone come un aggiornamento della ricerca condotta on line lo scorso anno, e destinata alla raccolta di dati e feedback relativi alla situazione italiana e internazionale del lavoro Agile e del Welfare aziendale in seguito all'emergenza Covid-19.

La precedente Survey, a cui hanno partecipato oltre 350 manager italiani, era stata costruita sulla metafora degli scacchi e su cinque principali figure connesse ad altrettanti ruoli e stili manageriali: la Torre, l'Alfiere, la Regina, il Re e il Cavallo.




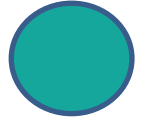


La precedente Survey ha permesso di definire un quadro sulla situazione delle aziende e dei manager sul tema dell'Agile, ma a quasi venti mesi dall'inizio dell'emergenza pandemica è risultato naturale compiere un ulteriore passo avanti per avere conferme o smentite sui trend o sui nuovi feedback manageriali flessibili sviluppatasi più di recente.

Per tale ragione, per il nuovo progetto si è scelto di procedere con un ulteriore approfondimento dell'Agile, analizzandone applicazioni, diffusioni e criticità.

Obiettivo della nuova Survey, costituita da 21 domande, è stato quello di andare oltre una semplice raccolta di dati, svolgendo una riflessione su quanto l'Agile Management si sia diffuso e stia cambiando la cultura e la «forma mentis» dei manager e delle imprese del Paese.





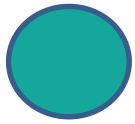
# CAMPIONE SURVEY

TECNICA DI RILEVAZIONE  
Questionario online

PERIODO DI RILEVAZIONE  
28 ottobre - 18 novembre 2021

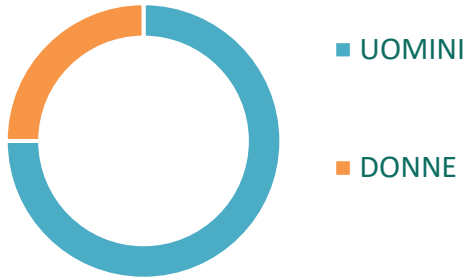
NUMERO DI QUESTIONARI  
298 rispondenti  
224 completati



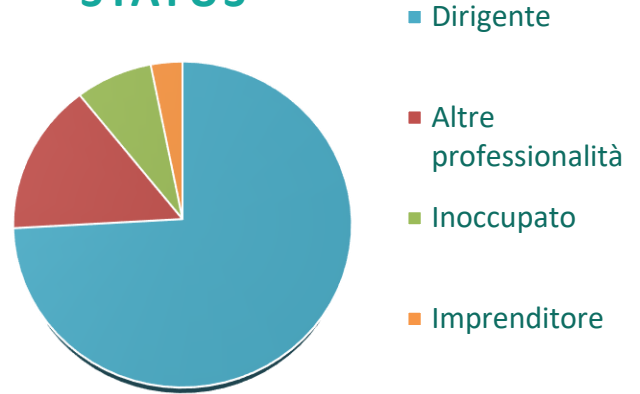


# ANAGRAFICA PARTECIPANTI

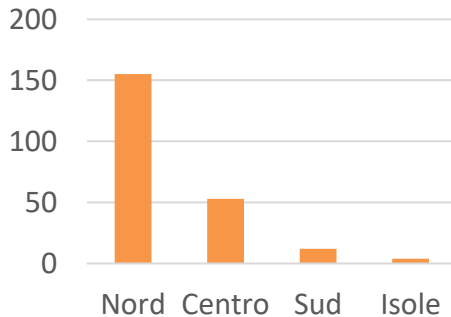
## GENERE



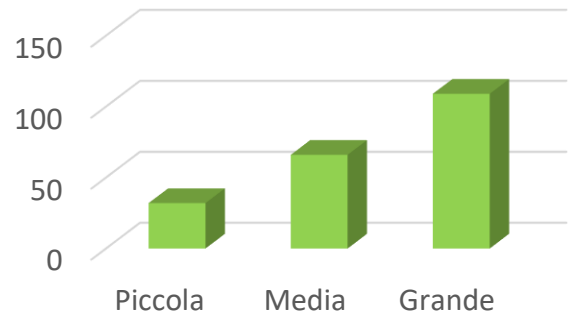
## STATUS

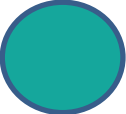


## AREA GEOGRAFICA



## AZIENDA





*I rispondenti sono soprattutto uomini (75%) e con la qualifica di dirigenti (74%), ma nel totale emerge anche una quota di altre professionalità (15%) e inoccupati (8%), che completano il quadro di analisi della variegata situazione lavorativa italiana attuale.*

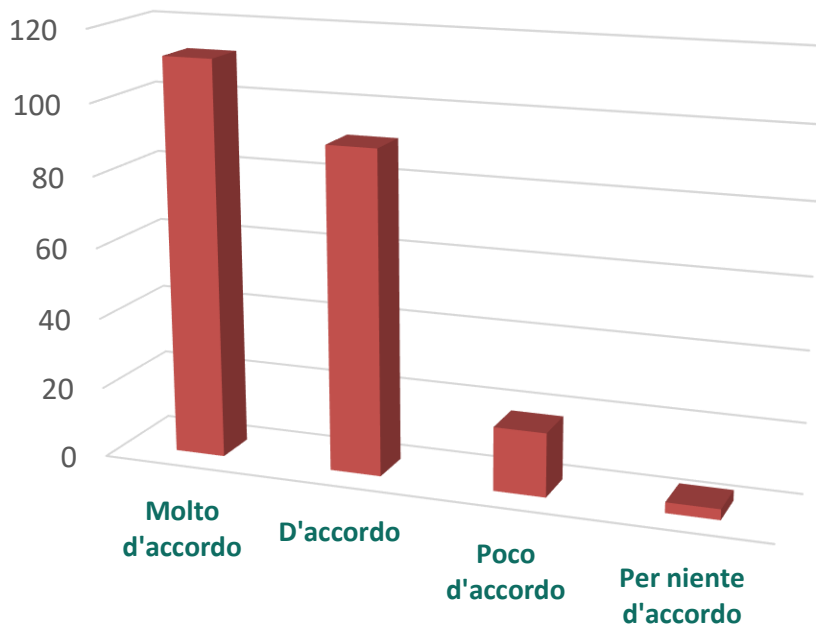
*Interessante la provenienza sia lavorativa che geografica dei rispondenti: più della metà fa parte di grandi (53%) o medie aziende (32%) situate al Nord (69%), con una significativa carenza di aziende del Sud (5%) o delle isole (2%).*

*Infine, il 94% dei partecipanti è iscritto a Federmanager, in particolare alle sedi di Milano (17%), Roma (14%) e Torino (11%).*



1

Lo Smart Working non è Telelavoro, cioè la semplice riproduzione del medesimo lavoro nella propria abitazione, ma è una soluzione organizzativa basata su tecnologie e soluzioni che richiedono determinate competenze digitali. Quanto sei d'accordo con questa affermazione?





*La quasi totalità dei rispondenti (il 50% è molto d'accordo e il 41% è d'accordo) riconosce nello Smart Working una soluzione organizzativa che richiede determinate competenze digitali.*

*Segnale che la pandemia ha fatto comprendere l'importanza di strutturare un'organizzazione non improvvisata, ma basata su specifiche caratteristiche e procedure.*

2

Lo Smart Working presenta questi elementi: Autonomia, Responsabilità, Monitorabilità e Misurabilità dei risultati, Accompagnamento sinergico dei team. A più di un anno e mezzo dalla pandemia, c'è chi ritiene che queste caratteristiche siano state ormai superate dalla necessità di tornare in presenza, o per garantire servizi o una produzione migliori, o per la forte esigenza di socializzazione, o per il controllo più diretto sui risultati dei singoli. Quanto sei d'accordo su questo ritorno a un lavoro prevalentemente in presenza?

25%

**Molto d'accordo**  
e fondamentalmente per ogni settore (anche nei servizi)

18%

**D'accordo**  
ma solo nella PA e nel privato manifatturiero

38%

**Poco d'accordo**  
perché anche per alcuni ruoli nella PA e in certe mansioni inerenti la produzione si sono avute esperienze positive

19%

**Per niente d'accordo**

perché non solo nel settore dei servizi e consulenza, ma anche nella PA e in molti ruoli del manifatturiero, lo Smart Working ha dato risultati positivi

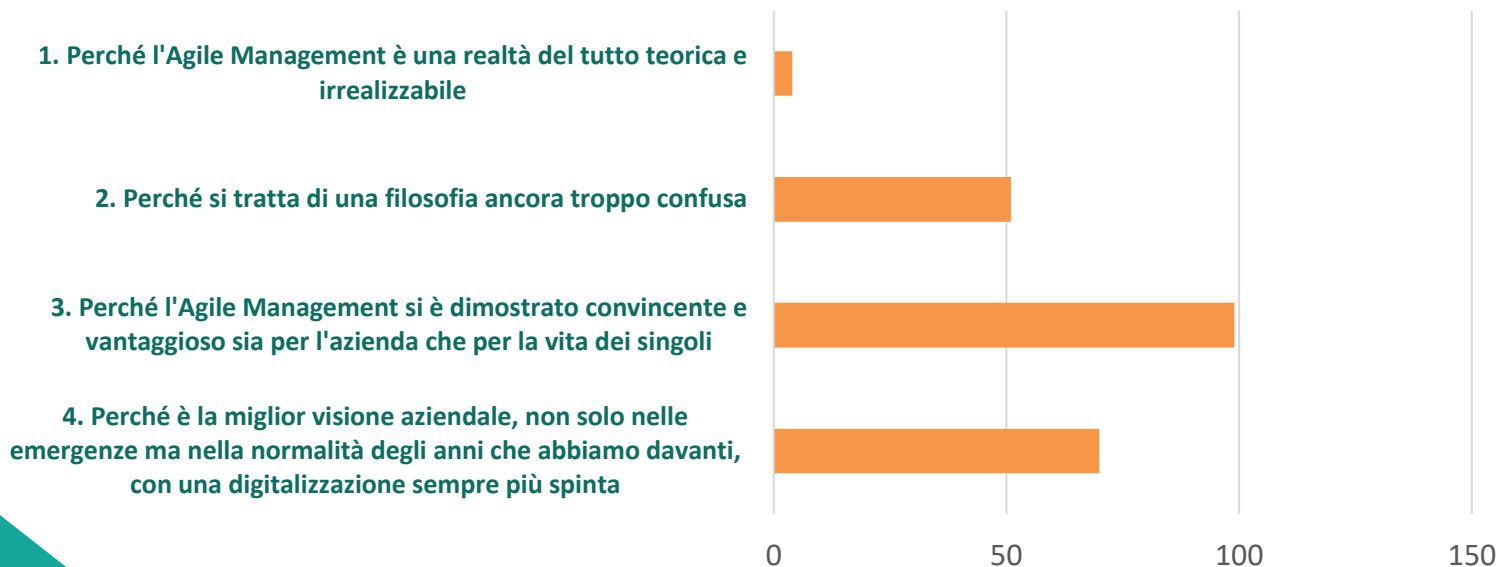
*La Survey rivela un trend indirizzato prevalentemente verso una preferenza per lo Smart Working e un non ritorno in presenza.*

*La maggioranza è infatti poco d'accordo (38%) o per niente (19%) su un ritorno in ufficio, parere esteso anche per quelle realtà come le PA. Sintomo che lo Smart Working in questi anni ha dimostrato di poter essere una valida alternativa al lavoro tradizionale.*

*Una percentuale comunque interessante (25%) è del parere che sia necessario un ritorno in presenza in qualsiasi ambito e settore.*

3

L'Agile Management è una soluzione più strutturata e culturalmente pervasiva rispetto al comune Smart Working, che è una soluzione organizzativa limitabile ad alcuni ruoli o comparti. Da 1 (per niente) a 4 (pienamente) quanto sei convinto che l'Agile Management possa essere considerato una vera e propria nuova FILOSOFIA aziendale, capace di modificare la "forma mentis" e il modo di vivere l'azienda?

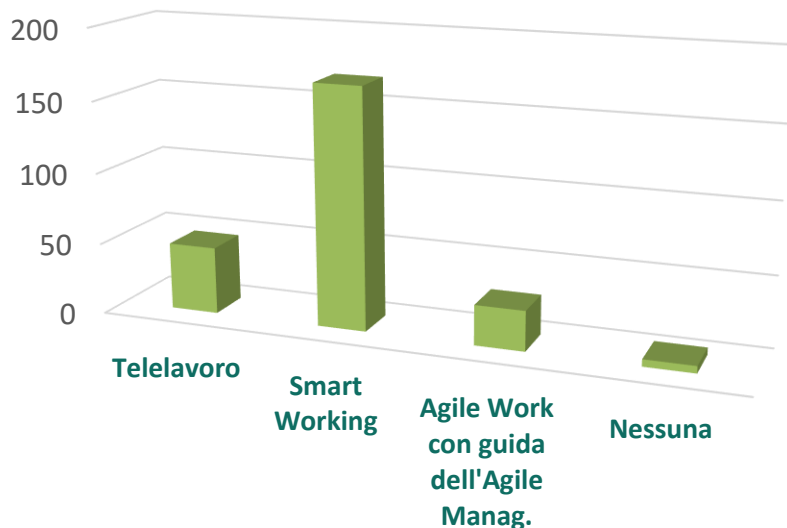


*La Survey evidenzia un atteggiamento di apertura nei confronti dell'Agile Management.*

*Infatti il 44% e il 31% dei rispondenti ha espresso un giudizio positivo o molto positivo, e ha riconosciuto l'Agile Management come una filosofia di valore per innovare la cultura aziendale.*

4

In seguito all'emergenza Covid, hai intrapreso o sono state avviate nella tua azienda attività di lavoro a distanza? In che modalità?



*Elemento interessante, al fine di una riflessione sul futuro dell'Agile Management, è che il 75% degli intervistati ha segnalato di aver svolto o avviato nella propria azienda attività di Smart Working, ma solo il 12% vere e proprie modalità e strategie di Agile Working guidate da un Agile Management strutturato.*

*Dato il trend generale di obbligo per le aziende di attuare lo Smart Working, il 12% risulta essere una percentuale abbastanza bassa, soprattutto se si considera che il 21% ha dichiarato di aver continuato ad operare in Telelavoro (quindi con sistemi molto rigidi, seppur digitalizzati) e un 2% ha continuato a lavorare in presenza.*

*Un segno di come, nonostante le aperture, un vero e proprio Agile Management non sia ancora radicato all'interno della cultura aziendale italiana, fortemente connessa a modelli più tradizionali, seppur sempre "da remoto".*

5

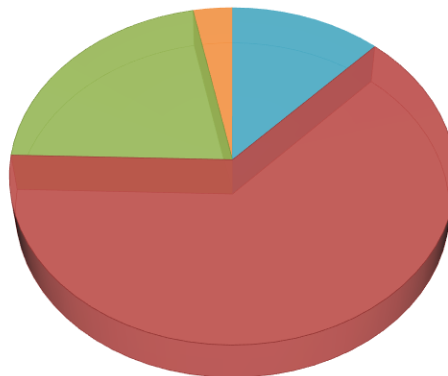
Si stanno sempre più affermando modelli ibridi tra ufficio e remoto. Se ti fosse lasciata la possibilità di scegliere, in che modalità vorresti organizzare il lavoro tuo e dei tuoi collaboratori a conclusione dell'emergenza pandemica?

Svolgere tutte le attività in Smart Working (salvo quelle che materialmente o formalmente debbano essere svolte in presenza)

3%

Tornare in ufficio solo per riunioni importanti o attività sperimentali da svolgere in presenza, dunque 2-3 volte al mese

22%



Tornare in ufficio nella totalità del tempo  
12%

Tornare in ufficio 2 o 3 volte a settimana  
63%



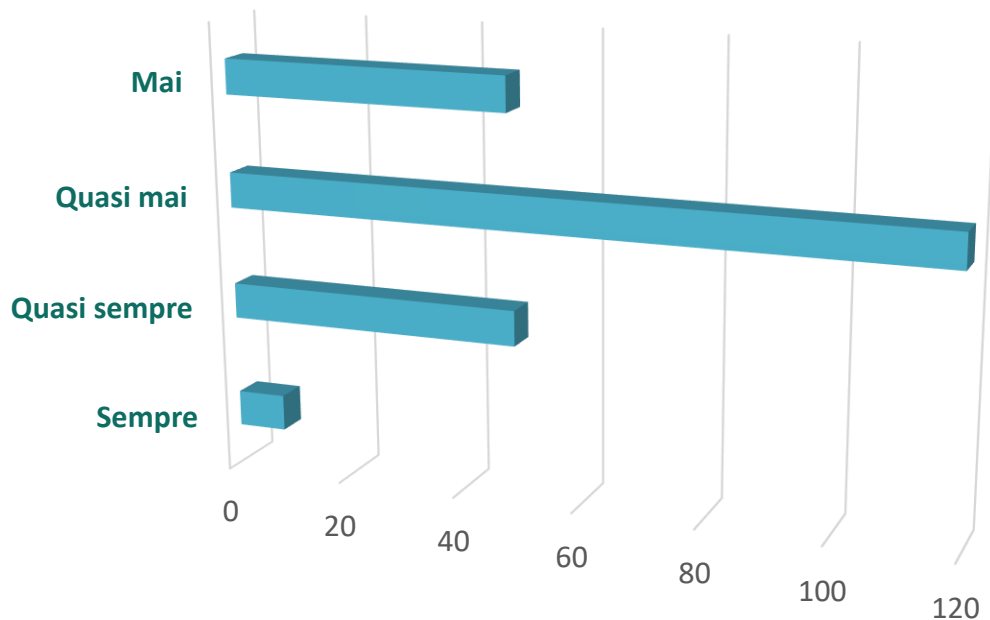
*I dati confermano il trend sempre più diffuso di un ufficio «Ibrido», in cui alternare lavoro da remoto e in presenza, con la finalità di venire incontro alle esigenze del lavoratore ma allo stesso tempo di non tralasciare l'importanza del rapporto umano in presenza.*

*Pochi i rispondenti (3%) che trasformerebbero tutte le attività in remoto o che vorrebbero tornare completamente a un lavoro tradizionale (12%).*

*Per la maggioranza (63%) sarebbe ideale tornare in ufficio solo 2 o 3 volte a settimana, o un paio di volte al mese per le questioni importanti (22%).*

6

I cambiamenti portati dalla pandemia sono stati rapidi e improvvisi. In questo ultimo anno di lavoro quanto spesso ti sei sentito sotto pressione o stressato dalle nuove modalità di lavoro da remoto?



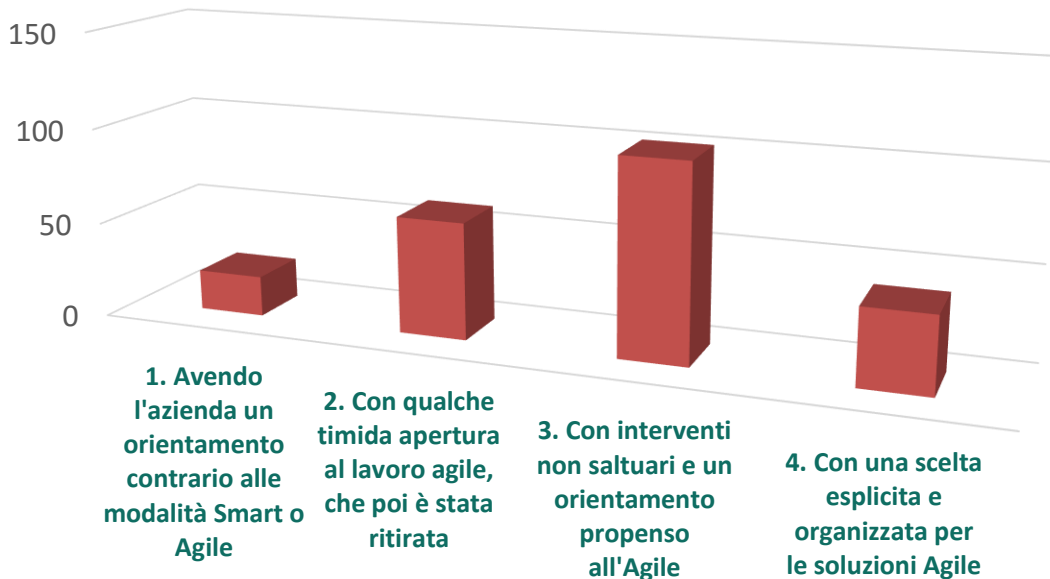
*Nel corso dell'emergenza pandemica il 53% dei rispondenti non si è trovato quasi mai sotto pressione per la nuova situazione lavorativa in Smart Working.*

*Dato importante per comprendere il livello di digitalizzazione dei manager italiani, che risulta essere positivo.*

*Interessante come punto di riflessione è anche il dualismo netto che emerge tra chi non si è «mai» trovato stressato e chi «quasi sempre», essendo entrambe le voci al 21%.*

7

Da 1 (per niente) a 4 (pienamente), quanto in questo ultimo anno la tua azienda ha ridefinito processi, Linee Guida o fornito strumenti per lavorare in modo Agile o Smart?

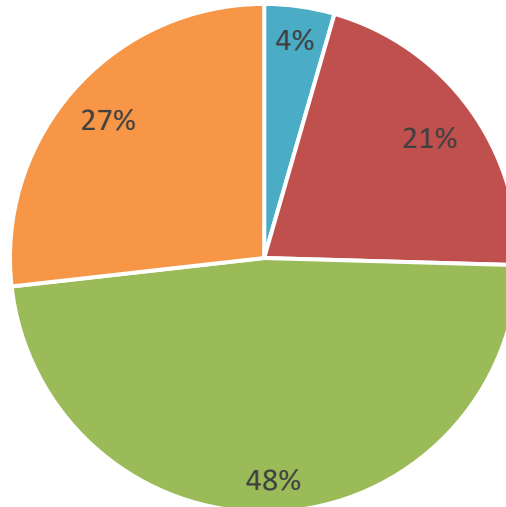


*Un vero e proprio Agile Management si è avuto solo nel 18% delle imprese, ma i risultati sono positivi poiché il 46% ha comunque organizzato interventi non saltuari e si è detto propenso a sviluppare attività Agili.*

*Timide aperture si sono mostrate nel 27% dei casi, e si rileva un piccolo ma significativo blocco di resistenza per le attività in remoto (9%).*

8

Si parla di "sostenibilità" anche in un'ottica psicologico-organizzativa, cioè nel senso della capacità di reggere in modo fisiologico e corretto un lavoro. In questo ultimo anno ti sei sentito "abbandonato" dalla tua azienda, o hai sentito di non riuscire a reggere il ritmo per quanto riguarda le nuove modalità lavorative Agili? (riunioni senza orario, e-mail H24, videoconferenze ininterrotte per mezza giornata, ecc.)?



■ Sempre ■ Quasi sempre ■ Quasi mai ■ Mai

*Contrariamente al trend rilevato in alcune recenti ricerche, è emerso un quadro positivo per quanto riguarda il rispetto del lavoratore e delle altre modalità di «sostenibilità» in ottica psicologico-organizzativa.*

*Il 48% del campione non si è quasi mai o mai (27%) sentito abbandonato o impossibilitato a reggere ritmi lavorativi digitali, contro il 21% che ha invece avuto difficoltà quasi sempre, o addirittura sempre (4%).*

9

In base alle tue esperienze dirette o indirette, i manager italiani si sono messi in gioco nell'abbracciare modalità di lavoro completamente digitali, o hai riscontrato atteggiamenti di chiusura verso lo Smart Working o le altre modalità Agili?

20%

Si sono messi in gioco, riuscendo senza difficoltà ad abituarsi al nuovo modo di lavorare

54%

Si sono messi in gioco, ma hanno trovato difficoltà ad abituarsi al nuovo modo di lavorare

22%

Non si sono messi in gioco, ma sono riusciti comunque a lavorare senza troppe criticità

4%

Non si sono messi in gioco e hanno lavorato con forti criticità



*La maggioranza dei rispondenti ritiene che i manager italiani in seguito all'emergenza Covid-19 si siano messi in gioco con attività di lavoro digitale, trovando però alcune difficoltà pratiche.*

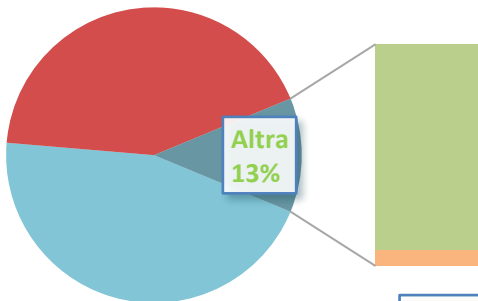
*Interessante è la ridotta differenza tra chi invece si è messo in gioco con successo (20%) e chi invece non lo ha fatto ma è riuscito comunque a lavorare senza criticità (22%).*

*Dato che dimostra come spesso il successo dello Smart Working dipenda molto dalle competenze personali.*

Stress, senso di solitudine e gap tecnologico sono tra le criticità più segnalate nel corso della pandemia. Indipendentemente dalla tua conoscenza in materia, ritieni che una formazione adeguata su come affrontare le modalità di lavoro da remoto diminuirebbe il livello di stress accumulato o la disorganizzazione delle aziende?

D'accordo, anche se prevedo resistenze diffuse e interventi formativi a macchia di leopardo (ai quali cioè aderirebbero i collaboratori più sensibili)  
42%

Molto d'accordo, e serve una formazione sistematica e approfondita  
45%

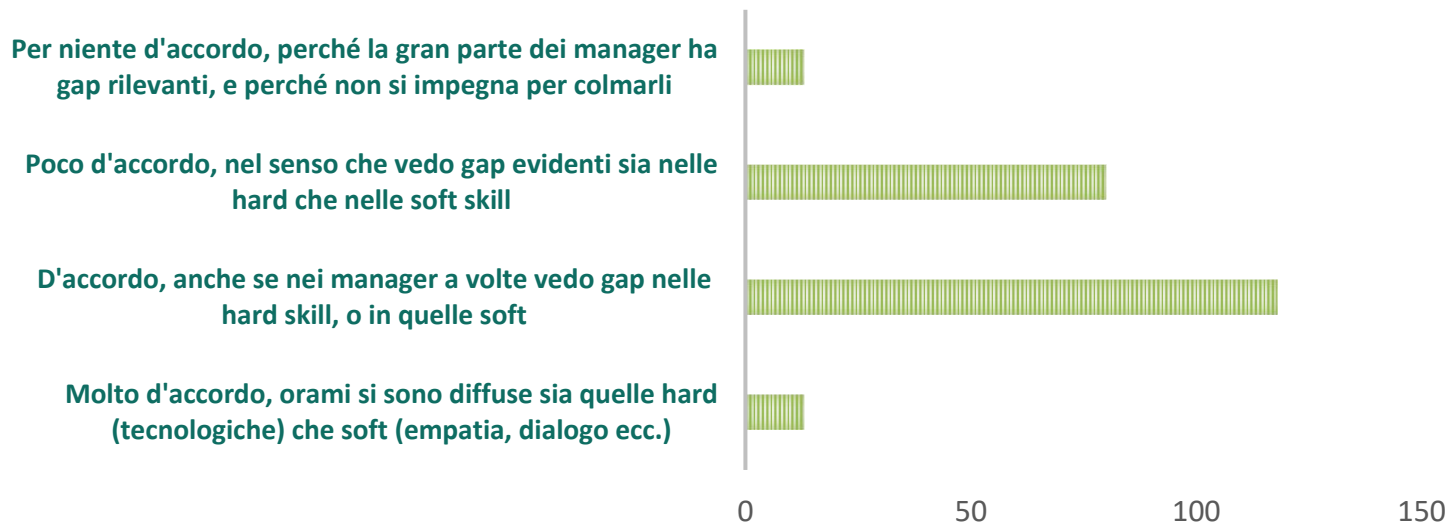


Poco d'accordo, perché la formazione è quasi sempre teorica e può essere utile per coloro che già prima si occupavano in qualche modo di funzioni IT  
12%

Per niente d'accordo, perché credo sia necessario tornare a modalità di lavoro più tradizionali e presenziali  
1%

*La maggioranza riconosce la necessità, nonostante probabili resistenze, di svolgere una formazione mirata per affrontare al meglio le problematiche connesse alla gestione del lavoro Agile, che non può essere improvvisato.*

**Ritieni che in questa fase i manager italiani (come tuo giudizio complessivo) siano in possesso delle skill necessarie per organizzare in azienda attività in modalità Agile?**

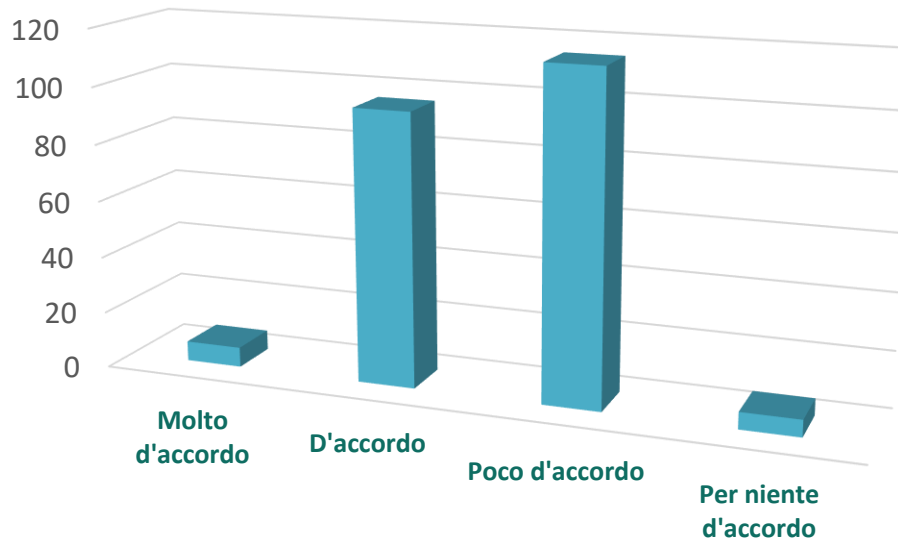


*In merito al possesso delle skill necessarie per strutturare un Agile Management in azienda, il 53% dei rispondenti si trova d'accordo sul fatto che oggi i manager possiedano le competenze necessarie, poiché solo in rari casi sussistono gap relativi a hard o soft skill.*

*Per il 35% invece tali gap sono molto evidenti, sia per le hard che per le soft skill. Questa è dunque una delle (poche) domande con un risultato controverso.*

*Interessante che vi sia la medesima percentuale di adesione (5%) nelle due posizioni più distanti: coloro che sostengono che i manager non abbiano gap evidenti, e coloro secondo i quali i gap ci sono, e che non sono svolte attività per colmarli. Sono però due posizioni molto poco suffragate.*

Ritieni che oggi i manager italiani (come tuo giudizio complessivo) siano pronti "culturalmente" ad applicare strategie di Agile Management nei processi aziendali?



*Preparazione dei manager per l'attivazione dell'Agile M.: prevale lo scetticismo.*

*Sono risultate perfettamente simmetriche le posizioni più nette sia in positivo che in negativo, entrambe con il 3% di rispondenti, ma il dato rilevante è il prevalere, anche se non di molto, di una posizione scettica sulla capacità dei manager italiani di organizzare l'Agile Mgmt.*

*Vi è infatti una differenza, seppur modesta, tra chi è d'accordo (il 43%) sul fatto che oggi i manager siano pronti culturalmente ad agire e programmare le proprie aziende in ottica Agile, e chi invece (il 51%) è poco convinto dell'esistenza di una cultura dell'Agile Management pronta ad affermarsi con semplicità nel prossimo futuro.*

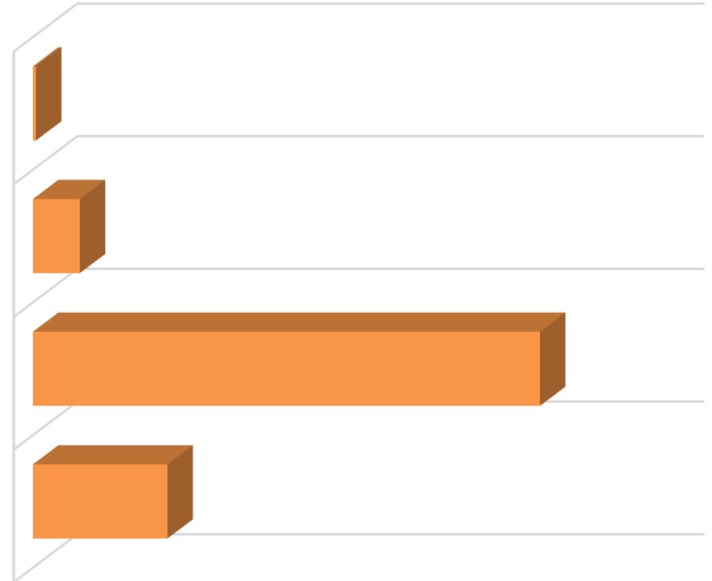
A tuo avviso l'applicazione "forzata" delle attività in remoto è stata un valido strumento per la diffusione di competenze digitali, o tale scelta ha contribuito solo ad accrescere le criticità e il divario di competenze tecnologiche esistente tra i manager, e fra i gruppi di collaboratori?

È STATA UN CATTIVO STRUMENTO DI DIFFUSIONE DEL DIGITALE E HA CREATO CRITICITÀ E DIVARI DI COMPETENZE

È STATA UN CATTIVO STRUMENTO DI DIFFUSIONE DEL DIGITALE, MA NON HA PORTATO CRITICITÀ NÉ PARTICOLARI DIVARI DI COMPETENZE, CHE SONO RIMASTI AI MEDESIMI LIVELLI

È STATA UNO STRUMENTO STRATEGICO DI DIFFUSIONE DEL DIGITALE, MA HA PORTATO CRITICITÀ IN CHI NON ERA GIÀ IN POSSESSO DELLE RELATIVE COMPETENZE, CREANDO DIVARI

È STATA UNO STRUMENTO STRATEGICO DI DIFFUSIONE DEL DIGITALE, CHE HA PORTATO VALORE ALLE AZIENDE SENZA CREARE CRITICITÀ NÉ DIVARI DI COMPETENZE



*La Survey ha rilevato un atteggiamento molto positivo nei confronti dell'applicazione emergenziale delle attività in remoto, tanto che per pochissimi rispondenti essa è stata un cattivo strumento di diffusione digitale (la criticità è stata riscontrata solo in un 8% di casi).*

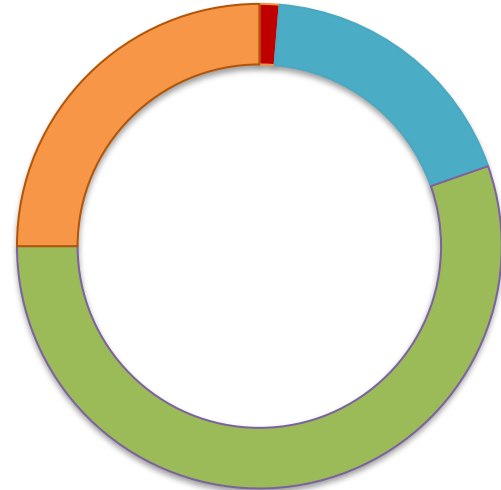
***Al contrario, per il 72% dei partecipanti è stata un buon strumento di diffusione del digitale, seppure l'applicazione emergenziale abbia causato divari tra chi era in possesso delle giuste competenze digitali e chi non lo era.***

*Per il 19% invece è stata un valido strumento di diffusione che non ha creato nessuna criticità.*



Da 1 (per niente) a 4 (pienamente) quanto sei convinto che l'Agile Management possa essere considerato una nuova STRATEGIA DI AZIONE per migliorare i processi aziendali e ridurre i disagi portati dal Covid-19?

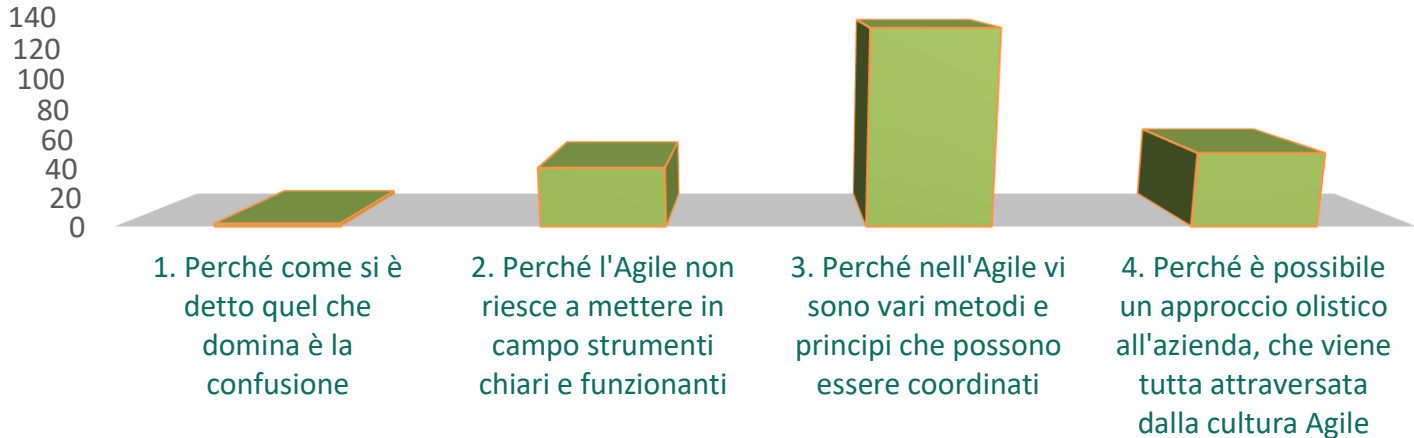
- 1. Perché l'Agile è talmente impalpabile da non portare ad alcuna strategia
- 2. Perché ha vari limiti e perché, senza presidio diretto delle attività delle persone, non si può impostare una vera strategia
- 3. Perché l'Agile è una possibilità concreta di aprire l'azienda a un nuovo paradigma con buoni risultati
- 4. Perché l'Agile è il miglior paradigma organizzativo, visti i trend di crescente affermazione del digitale e le richieste di un miglior work-life balance



*In linea con la ricerca, anche questa volta la maggioranza dei rispondenti (55%) si pone con atteggiamento positivo verso le nuove modalità di lavoro più Smart, e concorda sul fatto che l'Agile possa essere considerato un nuovo paradigma strategico capace di portare valore in azienda.*

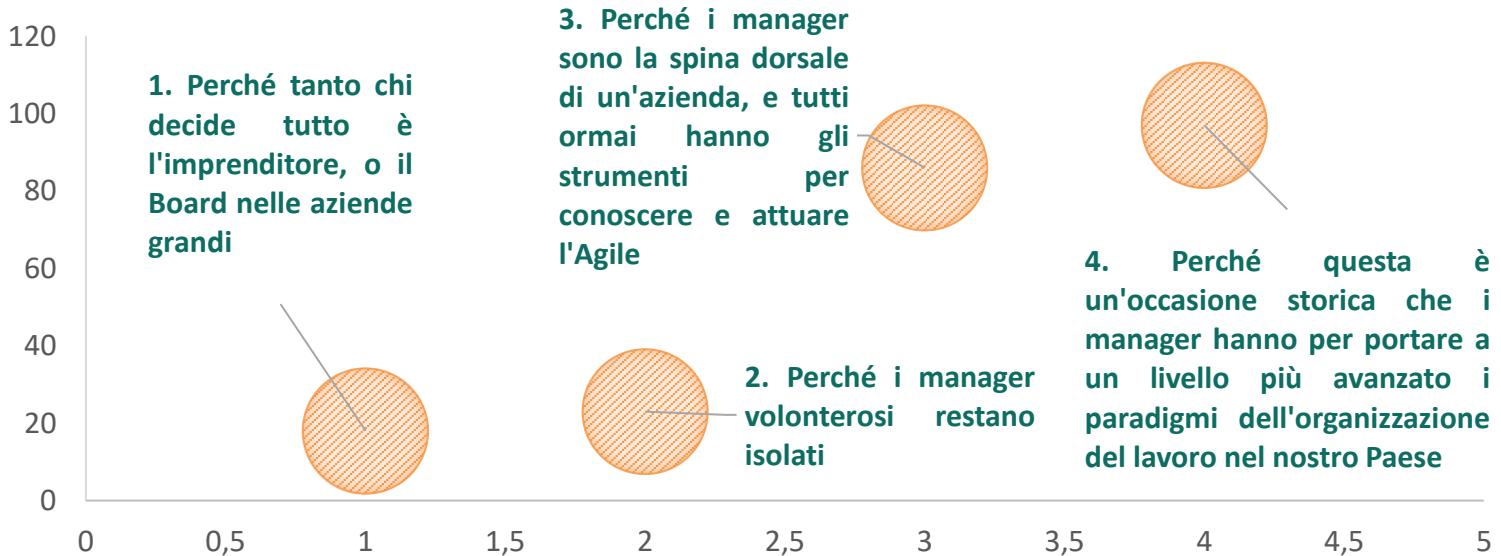
*Interessante è la percentuale abbastanza alta di rispondenti (25%) che lo ritiene il migliore paradigma possibile sia lavorativo che di work-life-balance, anche se resta una buona percentuale di resistenze (18%) che ne riconosce i limiti portati dalla necessità di presidio delle persone.*

Da 1 (per niente) a 4 (pienamente) quanto sei convinto che l'Agile Management possa essere considerato una **METODOLOGIA** di lavoro capace di portare valore in azienda?



*Per la maggioranza dei partecipanti l'Agile Management va considerato come una vera e propria metodologia con principi e metodi coordinabili con successo (59%), e per un ulteriore 22% può servire per approcciare olisticamente l'azienda con una nuova cultura capace di abbracciare tutti i settori e livelli procedurali.*

Da 1 (per niente) a 4 (pienamente) quanto ritieni sia responsabilità dei manager lo sviluppo di una nuova cultura aziendale più Agile, finalizzata a migliorare la vita in azienda?

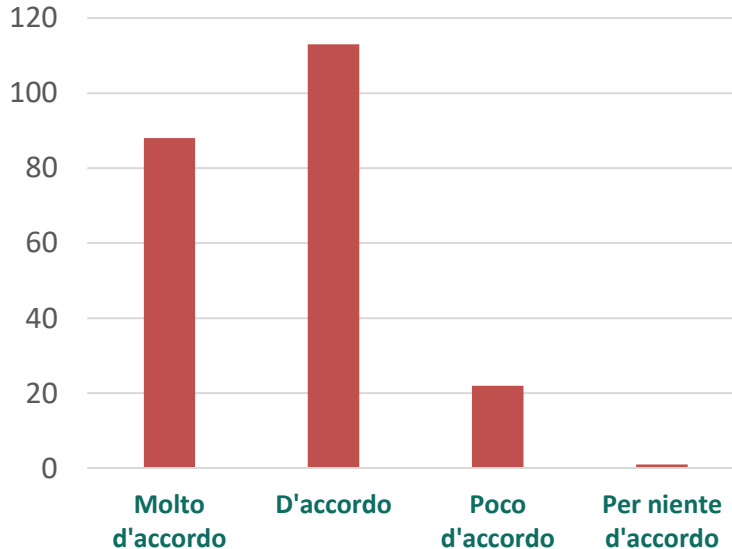


*La risposta alla domanda è stata nettamente positiva, con il 43% dei rispondenti che vede nei manager un'occasione fondamentale di crescita per introdurre in modo avanzato una nuova cultura aziendale agile e flessibile.*

*Inoltre, per il 38%, i manager sono i veri e propri pilastri di tale nuova «forma mentis», poiché hanno ormai a disposizione tutte le informazioni e alcuni degli strumenti necessari per guidare al meglio l'azienda e i team verso tale cultura.*

17

Un'organizzazione, per essere definita Agile, deve avere stock di valore misurabili con indicatori in "movimento", spesso intangibili e senza standard fissi: fiducia dai clienti e all'interno del team, processi flessibili, competenze in crescita, ecc. Quanto sei d'accordo?

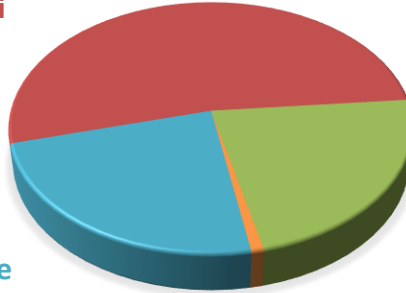


*Gli utenti riconoscono l'importanza di tutti quei valori Agili intangibili, ma non per questo meno importanti, e sono molto d'accordo (39%) o d'accordo (50%) nel riconoscere la necessità per un'azienda che voglia definirsi Agile di un loro monitoraggio con strumenti basati su «indicatori in movimento» per valutarne il valore.*

Un famoso allenatore ha detto che "lo spazio è il nostro centravanti", intendendo che il muoversi in tutto il campo apre nuove visioni di gioco e crea opportunità per fare gol. Quanto ritieni che questo schema di gioco, che a volte salta i ruoli e i processi già stabiliti, sia una sorta di ispirazione per la fluidità dell'Agile Management?

D'accordo, anche se non ci si può aspettare miracoli  
53%

Molto d'accordo, applicare quella teoria sarebbe decisivo anche per le aziende  
23%



Poco d'accordo, perché una chiara distinzione fra gli spazi e i task o ruoli rimane il miglior modo per far funzionare un'azienda  
23%

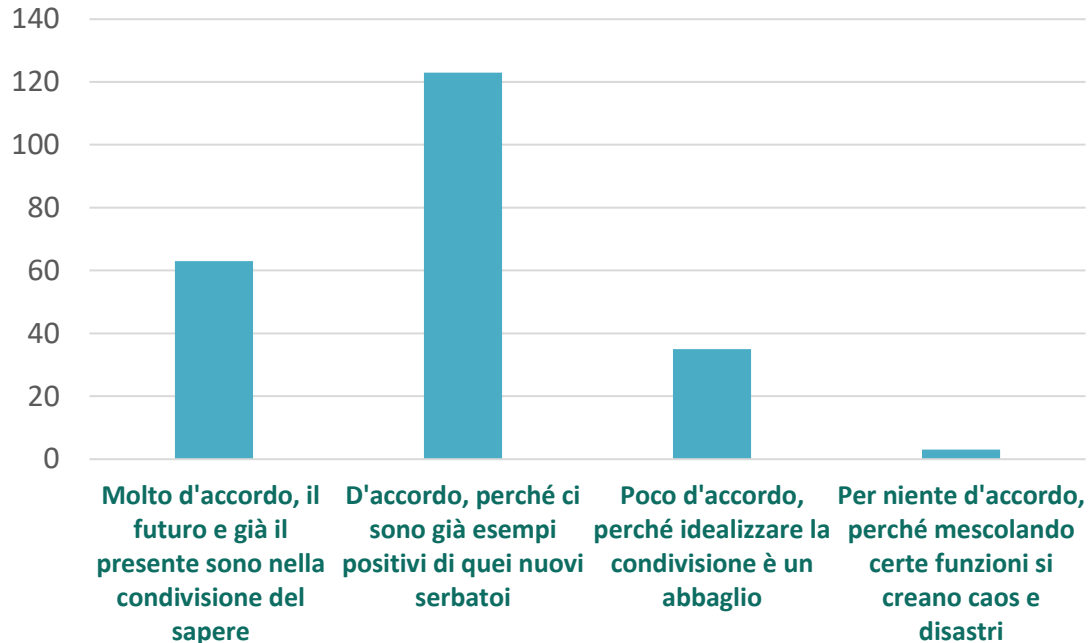
Per niente d'accordo, perché quella visione del calcio funziona solo quando hai un fenomeno, e nelle aziende non ci sono fenomeni ma persone normali  
1%

*Se il 53% dei partecipanti si ritiene d'accordo con l'affermazione di quell'allenatore (con la dovuta traduzione sulle aziende) e solo l'1% non è per niente d'accordo, è significativo che si ritrovi un ex aequo tra il 23% di chi è molto d'accordo su una visione ampia delle strategie e opportunità e chi al contrario (sempre al 23% dei rispondenti) lo è poco e preferisce che i ruoli rimangano differenziati e ben divisi.*

*Questo è probabilmente sintomo di visioni diversificate connesse a differenti culture aziendali e a modus operandi interni.*



Il passaggio dallo Smart Working all'Agile Management deve avvenire superando i silos organizzativi (risorse standard e tangibili) e creando serbatoi cognitivi (che producono sapere intangibile) ed emotivo-motivazionali (energie psicologiche) da riempire con l'esperienza e la condivisione. Quanto concordi su questa transizione?



*Questo dato è linea con l'orientamento positivo che i partecipanti hanno dimostrato nei confronti dell'Agile Management in tutta la Survey.*

*Il 55% degli utenti è infatti d'accordo sul dare importanza maggiore ai serbatoi cognitivi e alla condivisione, e ritiene ci siano già esempi positivi su tale modello; il 28% è molto d'accordo con il merito della domanda, poiché considera la condivisione del sapere un valore aziendale.*

*Un 16% è invece più scettico a riguardo, considerando tale visione troppo idealizzata e poco realistica in contesti aziendali.*

Sei d'accordo con l'affermazione che il futuro sarà sempre più digitalizzato e non legato a luoghi fisici, e che per le aziende sarà necessario sviluppare un modello di management più Agile e flessibile?

33%

**Molto d'accordo**

perché le modalità più flessibili hanno già dimostrato di creare un valore aggiunto e di sposarsi perfettamente con quanto possono offrire le nuove tecnologie

50%

**D'accordo**

perché per crescere è necessario abbracciare nuovi modelli di management senza rimanere ancorati a quelli tradizionali, e perché con certi strumenti è possibile la accountability sul contributo dei singoli

16%

**Poco d'accordo**

perché, sebbene le modalità Agile in certe fasi siano una buona soluzione, il contatto umano deve rimanere centrale nelle attività manageriali, e perché a volte si perde un po' il controllo sui processi

1%

**Per niente d'accordo**

perché la distanza e il digitale, in fondo, non permettono di operare al meglio e di avere una accountability chiara sui risultati e sul contributo dei singoli (che non possiamo controllare direttamente)

*Dati i numerosi esempi positivi avuti in questi anni, e vista l'importanza di innovarsi e non rimanere fossilizzati su modelli tradizionali, i rispondenti sono in maggioranza d'accordo o molto d'accordo sul fatto che in futuro le attività digitalizzate cresceranno, e concordano sulla necessità di un aumento in azienda di attività di Management più agili e flessibili.*

*Per un 16% però resta fondamentale il contatto umano: non si deve quindi dimenticare di considerare anche tale sfera in azienda, per non perdere il controllo dei processi.*

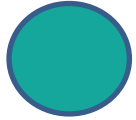
La “smaterializzazione” del luogo di lavoro ha creato nuovi Valori Intangibili, ma non per questo meno importanti per la crescita dell’azienda. Quanto concordi con l’affermazione che anche gli asset intangibili possono portare crescita e sviluppo?

- Molto d'accordo, perché un contesto Agile porta un impatto positivo nei processi internaziendali ma anche nei risultati sul mercato
- D'accordo, perché portano un'efficienza all'interno e risparmi maggiori
- Poco d'accordo, perché certi vantaggi e risparmi sono compensati da altri più o meno corrispondenti
- Per niente d'accordo, perché il non poter verificare de visu il lavoro degli altri alla fine porta sempre a inefficienza e a risultati meno vantaggiosi



*La Survey conferma l'importanza, avvertita dai manager, per quanto riguarda i valori intangibili.*

***La maggioranza dei rispondenti si ritiene infatti o d'accordo (53%) con la domanda, poiché li considera dei valori efficienti, o molto d'accordo (34%) poiché grazie ai valori intangibili si possono ottenere vantaggi sui mercati, anche internazionali.***



# CONCLUSIONI

L'emergenza pandemica portata nel mondo dal Covid-19 e le conseguenze sanitario-lavorative da essa causate sono presenti da quasi due anni.

Un biennio in cui imprese, manager e Governi si sono messi in gioco per individuare e sperimentare soluzioni di valore con cui affrontare al meglio le criticità e, allo stesso tempo, per cogliere questa occasione in un'ottica di crescita e di sviluppo di nuovi modelli di lavoro efficaci.

La Survey ha evidenziato che in Italia, al momento, esiste un quadro molto articolato di fabbisogni, competenze e culture che incidono, a volte positivamente e altre negativamente, sull'innovazione e la crescita delle aziende.





Un ecosistema di esperienze e competenze che però presenta un orientamento soprattutto positivo e propenso ad abbracciare una nuova «forma mentis» più flessibile e Agile.

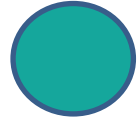
Una nuova cultura aziendale che riconosce i valori intangibili e l'importanza di sviluppare in azienda una filosofia basata sulla fiducia e la condivisione dei saperi.

Allo stesso tempo, un nuovo modo di organizzare il lavoro basandosi su un Agile Management strutturato e capace di portare valore strategico.

Un ritorno ai modelli tradizionali infatti non sembra ormai possibile, e per i manager sta aumentando sempre più la necessità di strutturare modelli ibridi, grazie ai quali alternare la presenza in ufficio e il lavoro da remoto.







Unico ostacolo allo sviluppo di un effettivo Agile Management, e non di timide aperture flessibili o di attività da remoto Smart, è al momento il bisogno di maggiori competenze specifiche da parte dei manager.

Seppure infatti siano molti ad essersi messi in gioco con successo nel corso di questi mesi, affinché avvenga un cambio concreto è necessario compiere un ulteriore passo avanti di conoscenze e competenze Agili.

Ad aiutare lo sviluppo di questo processo potrà essere una formazione mirata con cui i manager, anche i meno avvezzi alle nuove tecnologie, potranno acquisire le competenze necessarie per applicare nei processi aziendali un Agile Management di successo.





**Indirizzo**

Via Ravenna, 14 - 00161 Roma

**Sito Web**

[www.federmanager.it](http://www.federmanager.it)

**E-mail**

[centrodiascolto@federmanager.it](mailto:centrodiascolto@federmanager.it)

**Telefono**

06 44070700



Un'iniziativa  
fondirigenti

