



Daniele Di Fausto

CEO di eFM, ne ha guidato il processo di internazionalizzazione, aprendola ai mercati europeo, USA e America Latina. Considerato una delle voci più autorevoli sui temi della Work Place Evolution, della Sostenibilità e dell'Open Innovation, nel 2013 ha ottenuto il riconoscimento di "Manager Eccellente" da parte di Manageritalia.

L'Advanced Management Program presso la IESE Business School di Barcellona - primato mondiale nel ranking del Financial Times - e la collaborazione con alcuni tra i principali innovatori internazionali - del calibro di Tal Ben Shaar, Rex Miller, Sandra Mitchel - lo hanno portato a fondare Venture Thinking, un acceleratore di idee a livello mondiale che mette in corto circuito il mondo delle aziende con quello della filosofia e della cultura, generando soluzioni innovative di impatto sociale. Durante il lockdown, ha messo a punto e lanciato l'idea di Hub Quarter come soluzione sostenibile di lavoro distribuito, ispirando alcuni dei progetti internazionali di smart city. Appassionato di poesia e running, è sposato e padre di due bambine.

Hubquarter: la sfida dell'engagement nel workplace diffuso

Dallo smart working non si tornerà più indietro. Lo pensano e lo affermano in molti e non mancano i fatti che lo confermano. Dopo **Twitter**, a febbraio anche la piattaforma

svedese di musica in streaming, **Spotify**, ha annunciato che **dalla prossima estate tutti i suoi dipendenti potranno scegliere di lavorare esclusivamente da casa per sempre**. Già nel luglio dell'anno scorso il colosso farmaceutico **Novartis** aveva introdotto nuove regole che permettono al personale di decidere sotto la propria responsabilità se lavorare in ufficio o da casa. È dello scorso ottobre l'accordo tra **Vodafone Italia** e i sindacati, che consente ai dipendenti impegnati nell'assistenza ai clienti di lavorare **da casa per l'80 per cento dell'orario**.

Il lavoro da casa presenta molti vantaggi da tanti punti di vista, economico, sociale, ambientale, ma le aziende si stanno anche accorgendo dei suoi limiti. **Vengono a mancare le interazioni spontanee**, gli scambi d'informazioni trasversali all'organizzazione, gli incontri sui corridoi e alle macchinette del caffè, dai quali nascono le idee che fanno crescere le organizzazioni.

L'atomizzazione delle relazioni è tanto più un rischio da considerare nel contesto storico di **un mondo del lavoro che registra già da molti anni un basso tasso di motivazione e coinvolgimento del personale nelle organizzazioni**. Appena il 15 per cento, secondo gli studi condotti dalla società di analisi Gallup, che dal 2000 rileva i livelli di "engagement" della forza lavoro a livello mondiale mediante il gold-standard Q12.

Se ci interroghiamo sul futuro dei luoghi di lavoro in termini di benessere del personale e in relazione alle nuove condizioni e alle nuove attese nate a seguito della pandemia, l'aspetto decisivo è **interrogarci non a partire dagli spazi, ma guardando alle relazioni tra le persone e alle diverse attività che compongono una giornata di lavoro**. Questo ci fa capire quanto sia riduttivo continuare a pensare all'ufficio come spazio fisico concentrato negli edifici dell'azienda, e come sia altrettanto riduttivo parlare in alternativa genericamente di lavoro da casa.

Se i luoghi di apprendimento e di lavoro si aprono al territorio ed entrano in connessione con le comunità che lo abitano, potremo passare **dal vecchio concetto di "head quarter" a una logica di "hub quarter"**. L'intera città diventa così un unico grande hub di esperienze dove ogni luogo è un'opportunità di **vivere al meglio la propria giornata di lavoro o formazione**.