



**Francesco Limone** è Engaging People Leader per eFM, unità dedicata ad affiancare le imprese nel proprio sviluppo organizzativo in un approccio integrato fra spazi, nuove tecnologie ed organizzazione del lavoro. È inoltre regional fellow IESE Business School di Barcellona per l'Italia, docente di Comportamento organizzativo presso la Luiss Business School e corporate ambassador per diverse imprese sociali.

Ha ottenuto la Associate Certified Coach dalla International Coaching Federation e l'Executive Master in Business Administration presso il MIP school of business del Politecnico di Milano.

È padre di sei figli ed è impegnato nel promuovere uno sviluppo delle imprese come comunità di persone ed un lavoro maggiormente integrato con le altre dimensioni della vita.

### **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.**