



Stato ed evoluzione dell'organizzazione del lavoro

Sintesi per il Consiglio di Amministrazione del 17 luglio 2020

INDICE

Covid 19 e resilienza organizzativa

Oltre l'emergenza

Margini di miglioramento

- Aggiornamento modello di funzionamento CASSR
- Call Direttori per i nuovi centri scientifico-tecnologici
- Aggiornamento modello organizzazione del lavoro
 - *Tre dimensioni:* organizzazione e produzione, esperienza di lavoro e comunità collaborativa
 - *Tre leve:* contrattazione aziendale, contratto individuale, ottimizzazione spesa e bisogni individuali
 - *Attori e tempistiche*

Riepilogo e dati di supporto

COVID 19 e RESILIENZA ORGANIZZATIVA

L'emergenza come stress test organizzativo e funzionale

FINE FEBBRAIO, MARZO, APRILE: SW con **programmazione ad hoc e reportistica quotidiana**

INIZIO APRILE: «verso il Piano di Rientro». Elaborazione partecipata **modello di gestione del rischio** sanitario

28 APRILE: «Piano di Rientro» alternanza di **lavoro in presenza e da remoto**; focus su **welfare e formazione** a distanza

STRUMENTI:

- [Questionario benessere organizzativo](#)
- [Piattaforma per decisioni partecipate](#)
- App per gestire presenza e reportistica

Febbraio 2020

Marzo 2020

Aprile 2020

Maggio 2020

Gennaio 2021



OLTRE L'EMERGENZA

L'apprendimento organizzativo per una Fondazione resiliente, equa e sostenibile

PUNTI DI FORZA: Autonomia organizzativa ed economica | Flessibilità | Reputazione

STRUMENTI:

- *Statuto e Contratto Collettivo* Provinciale di lavoro delle Fondazioni di ricerca
- *Piano Programma del Personale* (Modello di gestione, politiche, strumenti di pianificazione delle dimensioni economiche)
- *Certificazioni:* HR strategy for Researcher / Family Audit

MARGINI DI MIGLIORAMENTO: People management | Riequilibrio generazionale e di genere | Autoimprenditorialità

STRUMENTI:

- *Aggiornamento Modello di funzionamento*
- *Call Direttori* dei nuovi Centri scientifico-tecnologici
- *Aggiornamento Modello organizzazione del lavoro*

MARGINI DI MIGLIORAMENTO

Aggiornamento Modello di funzionamento Comparti Ricerca e Amministrazione

Efficienza, sostenibilità, equità

Rendere coerente
l'organizzazione
con le **missioni**
del Piano
Strategico

Direttori Centri
scientifici a
tempo pieno e
con capacità di
management

Direttori Centri
umanistici a
tempo parziale e
con funzioni solo
scientifiche; le
procure per la
gestione
passano in capo
a SG

Far emergere
gradualmente
forze fresche

Audit esterno e
Revisione
funzioni CASSR
secondo modello
a matrice gestito
per ruoli e
competenze

MARGINI DI MIGLIORAMENTO

Call Direttori per i nuovi Centri scientifico-tecnologici

Una Call disegnata per ampliare l'orizzonte delle **responsabilità interne**; premiare il **people management** e il **gioco di squadra**; sviluppare **autoimprenditorialità**; rafforzare l'abilità nell'attrarre e sviluppare **talenti**; avviare un **riequilibrio generazionale e di genere**.

Una Call unica per le 5 Direzioni dei nuovi Centri ICT e MM -> [Stato dell'arte](#)

MARGINI DI MIGLIORAMENTO

Aggiornamento modello organizzazione del lavoro: tre dimensioni

“ORGANIZZAZIONE E PRODUZIONE” per una transizione tecnologica e digitale **a favore** di soluzioni organizzative orientate a dematerializzazione, delocalizzazione e mobilità.

INVESTIMENTI in: archivi in cloud; servizi e processi automatizzati su piattaforme o applicativi smart; networking collaborativi; ricorso ordinario e generalizzato allo smart working per 50% del tempo lavoro

“ESPERIENZA DI LAVORO” per una visione della persona quale unità di conoscenze, competenze, valori e bisogni **a favore** di un contesto lavorativo a base cognitivo-relazionale

INVESTIMENTI in: competenze tecniche e trasversali, percorsi di sviluppo e formazione continua individualizzati; sistemi di valutazione e feedback trasparenti e tracciabili; mobilità professionalizzanti.

“COMUNITÀ COLLABORATIVA” per un sistema di relazioni aperto al contesto sociale **a favore** di servizi imperniati sull’auto mutuo aiuto e a innovative forme di welfare.

INVESTIMENTI in: progetti di aggregazione e ricreativi; esperienze di welfare integrativo e collaborativo; scambi di servizi dedicati alla persona organizzati in rete a livello territoriale; politiche di attenzione alle famiglie e alle persone con disabilità.

MARGINI DI MIGLIORAMENTO

Aggiornamento modello organizzazione del lavoro: tre leve

Evoluzione dello schema del rapporto di lavoro individuale «standard»: da mero scambio “prestazione-salario” a relazione di reciprocità che mette in gioco “*competenze, formazione, integrità della persona e welfare*” nell’ottica di modelli retributivi, incentivanti e supportivi dinamici e personalizzati.

Tre leve:

1. Dalla contrattazione di primo livello alla contrattazione di prossimità
2. Dal contratto individuale «standard» al contratto personalizzato
3. Ottimizzazione voci di spesa attraverso una maggior focalizzazione ai bisogni individuali

MARGINI DI MIGLIORAMENTO

Aggiornamento modello organizzazione del lavoro: attori e tempistiche

ATTORI:

Consiglio di Amministrazione | Segreteria Generale | Servizio Risorse umane | Rappresentanze sindacali | Portatori di interesse interni ed esterni (personale FBK, PAT)

TEMPISTICA:

MAGGIO - OTTOBRE: atto di indirizzo governance; elaborazione, negoziazione e sottoscrizione accordo di prossimità; audit CASSR

NOVEMBRE - DICEMBRE: aggiornamento stato dell'arte e restituzione alla governance

GENNAIO 2021: attuazione modello, verifica e implementazione

RIEPILOGO

Un patto di reciprocità per lo sviluppo organizzativo e la promozione della persona

Investire su un più esigente **patto di reciprocità** tra personale dipendente e organizzazione.

Un patto di reciprocità rispetto al quale **il rapporto di lavoro** non si esaurisce nel mero scambio prestazione-retribuzione ma **si arricchisce delle dimensioni del welfare, della formazione continua e dell'innovazione** nell'ottica dello sviluppo organizzativo e della promozione integrale della persona.

Questo patto di reciprocità – promosso dal Governo della Fondazione – verrà elaborato con il coinvolgimento di tutti i portatori di interesse, sarà sancito in un accordo sindacale di prossimità e, quindi, tradotto in un contratto individuale personalizzato.

grazie.