

# L'autonomia che fa bene all'azienda

Che cosa significa adottare un modello organizzativo aziendale basato sul **Self Management**? Ne parliamo con **Paolo Platter**, Cto e co-fondatore di **Agile Lab**, una realtà tecnologica che ha scelto di investire nella crescita professionale dei propri collaboratori, valorizzandone al massimo consapevolezza e autonomia decisionale

a cura di Giorgia Andrei

“**L**A NOSTRA AZIENDA AVEVA UN FORTISSIMO IMPRINTING LEGATO AI DUE FONDATORI, MA SENTIVAMO LA NECESSITÀ DI AVERE PERSONE CHE DESSERO UN CONTRIBUTO MAGGIORE E SI SENTISSEMO NELLA POSIZIONE DI PRENDERE DECISIONI IN MANIERA AUTONOMA, CON UN IMPATTO ANCHE A LIVELLO ORGANIZZATIVO. IL TUTTO, VALORIZZANDO LE ECCELLENTI RISORSE PRESENTI IN AZIENDA”.

A parlare è **Paolo Platter**, Cto e co-fondatore di **Agile Lab**, azienda italiana che, dal 2014, si occupa di tecnologie distribuite innovative e sviluppa applicazioni in ambito Big Data, Intelligenza Artificiale e Machine Learning. Il caso di Agile Lab è interessante per chi si occupa di organizzazione aziendale e risorse umane, per la particolarità del suo modello organizzativo, incentrato sul **Self Management**, una struttura basata su principi di inclusione e auto-responsabilità.

### INCLUSIONE E AUTO-RESPONSABILITÀ

“Il **Self Management** permette di creare uno spazio, fatto di ruoli e cerchie, con responsabilità molto ben definite e deleghe decisionali operative totali”, spiega Platter. “Inoltre, il processo con cui questi ruoli/cerchie vengono creati è inclusivo e integrato: tutti i componenti di una cerchia partecipano nella definizione di sé stessi con l'unico obiettivo di perseguire un proposito comune. Fondamentale è poi la trasparenza: tutte le informazioni sono disponibili per tutta l'azienda, sempre”. Attenzione: non si tratta quindi di “fare da sé”, ma di sentirsi parte di un processo collettivo nel quale ognuno ha una propria responsabilità. Con vantaggi tangibili per l'azienda: “Le persone, una vol-

ta compresi i principi e il meccanismo stesso, si sono ritrovate nella posizione di poter prendere decisioni reali e partecipare a scelte di evoluzione organizzativa. Va detto che in Agile Lab non esistono meccanismi autorizzativi. Il vantaggio per l'azienda è, quindi, avere persone molto più allineate e ingaggiate”.

### TRASPARENZA, FORMAZIONE E FLESSIBILITÀ

Ma è tutto così semplice? Si può “imparare” a essere autonomi o serve una predisposizione che non tutti hanno? “L'autonomia è una caratteristica individuale, più o meno spiccata e spesso legata all'intraprendenza, ma che può essere educata e rinforzata. All'inizio le persone faticavano a prendere il loro spazio, anche se il meccanismo lo permetteva esplicitamente. Abbiamo dovuto lavorare molto per creare il giusto contesto informativo e operativo per far sì che tutti si sentissero in una posizione di maggiore sicurezza nel prendere le decisioni, ad esempio la garanzia di avere un budget a disposizione, una maggior chiarezza su quali fossero le strategie a cui dover allineare le decisioni e le azioni e, infine, la presenza di figure di mentorship, che potessero aiutare a muovere i primi passi, ma senza entrare nella sfera decisionale. Dopo oltre un anno di pratica, i miglioramenti sull'autonomia sono evidenti”. Per inserirsi in un contesto organizzativo di **Self Management** è quindi importante avere la volontà di prendersi delle responsabilità e di agire sempre nell'interesse dell'azienda. Non solo: è fondamentale anche dare trasparenza alle proprie azioni e sapersi mettere in discussione nel caso si ricoprano posizioni di leadership. Certo, una leadership diver-

sa da quella tradizionale: *“Non parliamo del classico leader eroico ma di un leader facilitatore”*, precisa Platter.

Con l'introduzione del Self Management in Agile Lab sono stati creati anche molti ruoli il cui obiettivo è migliorare la vita in azienda. *“Le persone tendono a approfondire energie sulle attività che nascono dalle proprie esigenze e priorità; un executive è facile che dia priorità al fatturato e alla redditività piuttosto che al work-life balance, ma quando il processo decisionale è inclusivo, le proposte emergono sulla base delle esigenze di tutti ed è naturale un'attenzione pervasiva alle necessità dei dipendenti, perché le migliorie in tal senso vengono proposte e approvate direttamente dal collettivo”*. Altri pilastri del modello organizzativo di Agile Lab, che costituiscono anche elementi sui quali fare leva per attrarre nuovi talenti, sono la formazione e la flessibilità. Oltre a definirla fondamentale, Platter sottolinea che la formazione debba essere continua e pervasiva. *“Siamo arrivati a stressare questo concetto fino alla creazione di una nostra Academy interna, che prenderà il via nella seconda metà dell'anno, con un percorso formativo strutturato in più anni, esclusivo per i nostri dipendenti”*. Anche la flessibilità, infine, è un concetto elevato alla massima potenza: *“Ognuno può scegliere di lavorare in sede o da remoto e di distribuire le ore di lavoro nella settimana come meglio crede. Nessuno controlla che la somma delle ore sia 40: c'è una fiducia totale nella capacità di ciascuno di organizzarsi al meglio per assolvere le proprie mansioni lavorative e trovare il giusto equilibrio nella propria vita privata”*.



Paolo Platter è Cto e co-fondatore di Agile Lab

## È tempo di Yolo Economy

L'acronimo **Yolo** – **You Only Live Once**, reso popolare dieci anni fa dal rapper **Drake** e usato per affermare la propria voglia di vivere al massimo, qui e ora, oggi assume un nuovo significato: Oltreoceano sta infatti interessando i tanti che, nel post-pandemia, hanno cambiato l'ordine delle proprie priorità, nella vita e nel lavoro. Si parla, infatti, di **Yolo Economy**, l'economia del *“si vive una volta sola”*, secondo la quale il lavoro è importante, sì, ma lo è anche tutto il resto. È, questa, una delle conseguenze della pandemia che, con la crisi sanitaria e le restrizioni imposte per contenere il virus, ha messo in discussione certezze e valori. Alcune grandi aziende hanno percepito il segnale e han-

no avviato programmi che cercano di rispondere a esigenze oggi più sentite: **LinkedIn** ha donato una settimana di ferie in più ai 15.900 dipendenti per combattere lo stress, **Twitter** ha avviato il programma #DayofRest per ricaricare le pile (un giorno aggiuntivo di vacanza al mese), le banche **Credit Suisse** e **Houlihan Lokey**, rispettivamente, hanno introdotto l'“*indennità di vita*” da 20 mila euro e le vacanze tutte pagate. Ma un aspetto della Yolo Economy riguarda anche i tanti che, avendo risorse finanziarie a disposizione e competenze, si scoprono più coraggiosi e colgono l'occasione per cambiare lavoro, intraprendendo carriere completamente diverse. Ci sarà un effetto Yolo anche in Italia?