

TEAM VIRTUALI EFFICIENTI

a cura di Paolo Iacchi

“Il mondo del lavoro sta cambiando molto velocemente”.

Questa frase potrebbe essere attribuita ad un imprenditore italiano alle prese con la riorganizzazione della propria piccola e media impresa a seguito della pandemia Covid-19, ad un lavoratore della Londra di fine Settecento o ad un manager statunitense di metà Novecento.

I cambiamenti nel mondo del lavoro coadiuvati dalla tecnologia non sono quindi una novità “di oggi”, ma una costante dell’evoluzione della nostra società.

All’interno di questo cambiamento, gli autori del volume *Virtual Team* hanno analizzato il funzionamento dei team virtuali ed utilizzato più volte parole come “paradosso” o “strabismo manageriale” per indicare che la gestione di questi gruppi di lavoro richiede la capacità di far convivere elementi apparentemente contrapposti: libertà e regole, umanizzazione e rigore procedurale, comportamenti e strumenti, cambiamento ed identità.

Per governare le distanze (tempo, spazio e organizzazioni) e portare i team virtuali alla performance, **Andrea Martone** e **Massimo Ramponi** sostengono che occorre porre molta attenzione nel rafforzare dei “pilastri” del lavoro di gruppo, affinché essi resistano allo “tsunami della distanza”:



LA SCHEDA

Titolo Virtual Team. Nuove sfide manageriali fra libertà e regole

Autori Andrea Martone e Massimo Ramponi

Casa editrice FrancoAngeli

Anno edizione 2021

Collana HR Innovation - AIDP

comunicazione, lavoro per obiettivi e responsabilizzazione, regole, processi e strumenti, virtual leadership, human

touch, coesione e fiducia sono elementi rilevanti per qualsiasi gruppo di lavoro, ma diventano *imprescindibili* per un virtual team.

In un periodo ricco di estremismi, *Virtual Team* è un testo che ricerca equilibrio, rifuggendo facili entusiasmi e cronici pessimismi.

Una delle sfide manageriali per una efficace collaborazione in team virtuali è quella di non focalizzarsi solo sulle tecnologie e sugli strumenti, ma di investire sui sottostanti che favoriscono l’innescare di un processo di miglioramento più solido in grado di perdurare nel tempo. La tecnologia è sicuramente un fattore abilitante ma, a sua volta, deve essere abilitata da una metamorfosi organizzativa: la “cultura della virtualità”, il rapporto leader e follower, una nuova accountability – per dare un esempio – sono elementi fondanti di un diverso modo di lavorare.

In estrema sintesi, prendendo spunto da una famosa commedia cinematografica... “*si può fare!*”: i virtual team possono contribuire alla competitività aziendale se vengono considerati come elementi di nuovi management model sostenibili e non semplicemente come uno strumento per ricercare efficienza sfruttando le opportunità offerte dalla tecnologia. ■