

SMART WORKING PER LA PA



veloce | leggero | agile

MODULO 4

Lezione 1



UNIONE EUROPEA
Fondo Sociale Europeo
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale



*Agenzia per la
Coesione Territoriale*



GOVERNANCE
E CAPACITÀ
ISTITUZIONALE
2014-2020

TEST MODULO D VIDEO LEZIONE D1

In verde sono evidenziate le risposte corrette per ciascuna domanda

Da inserire a chiusura del video

1. Lo Smart Working si configura come:

- Un nuovo modello di organizzazione del lavoro fondato sulla definizione delle attività lavorative e sul controllo delle persone
- Un nuovo modello di organizzazione del lavoro basato sulla responsabilizzazione sui risultati a fronte di una minore flessibilità e autonomia delle persone
- Un nuovo modello di organizzazione del lavoro fondato sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nello svolgimento delle proprie attività lavorative a fronte di una responsabilizzazione sui risultati
- Un nuovo modello di organizzazione del lavoro fondato sulla possibilità di lavorare da casa un giorno alla settimana

2. Passare da una “gestione per attività” a una “gestione per risultati” significa?

- Passare da un approccio alla gestione delle persone basato sulla definizione e controllo delle attività lavorative, a una gestione basata su una maggiore delega e sulla responsabilizzazione e autonomia dei collaboratori
- Passare da un approccio alla gestione delle persone basato sulla responsabilizzazione e autonomia dei collaboratori, a una gestione basata sulla definizione e controllo delle attività lavorative
- Adottare un approccio di gestione delle persone tipico di contesti stabili in cui è importante focalizzarsi sul rispetto degli standard

- Passare ad un approccio di gestione delle persone in cui il manager ha un ruolo di comando e controllo sui collaboratori e ne misura annualmente la performance e i risultati raggiunti
3. Il principio della responsabilizzazione e ingaggio prevede:
- La capacità di un manager di saper responsabilizzare le persone verso obiettivi personali e organizzativi, in modo condiviso e partecipato e con uno spinto orientamento al raggiungimento dei risultati e alla crescita professionale
 - La capacità di un manager di assegnare ai collaboratori obiettivi sul lungo periodo e valutare annualmente il raggiungimento dei risultati
 - La capacità di un manager di bilanciare l'utilizzo di tecnologie digitali e altre modalità di interazione scegliendo di volta in volta il metodo e gli strumenti più efficaci rispetto agli obiettivi e alle attività da svolgere
 - La capacità di un manager di saper trasferire e sviluppare nelle proprie persone un senso di appartenenza e fiducia reciproca il più possibile aperto e cross-organizzativo