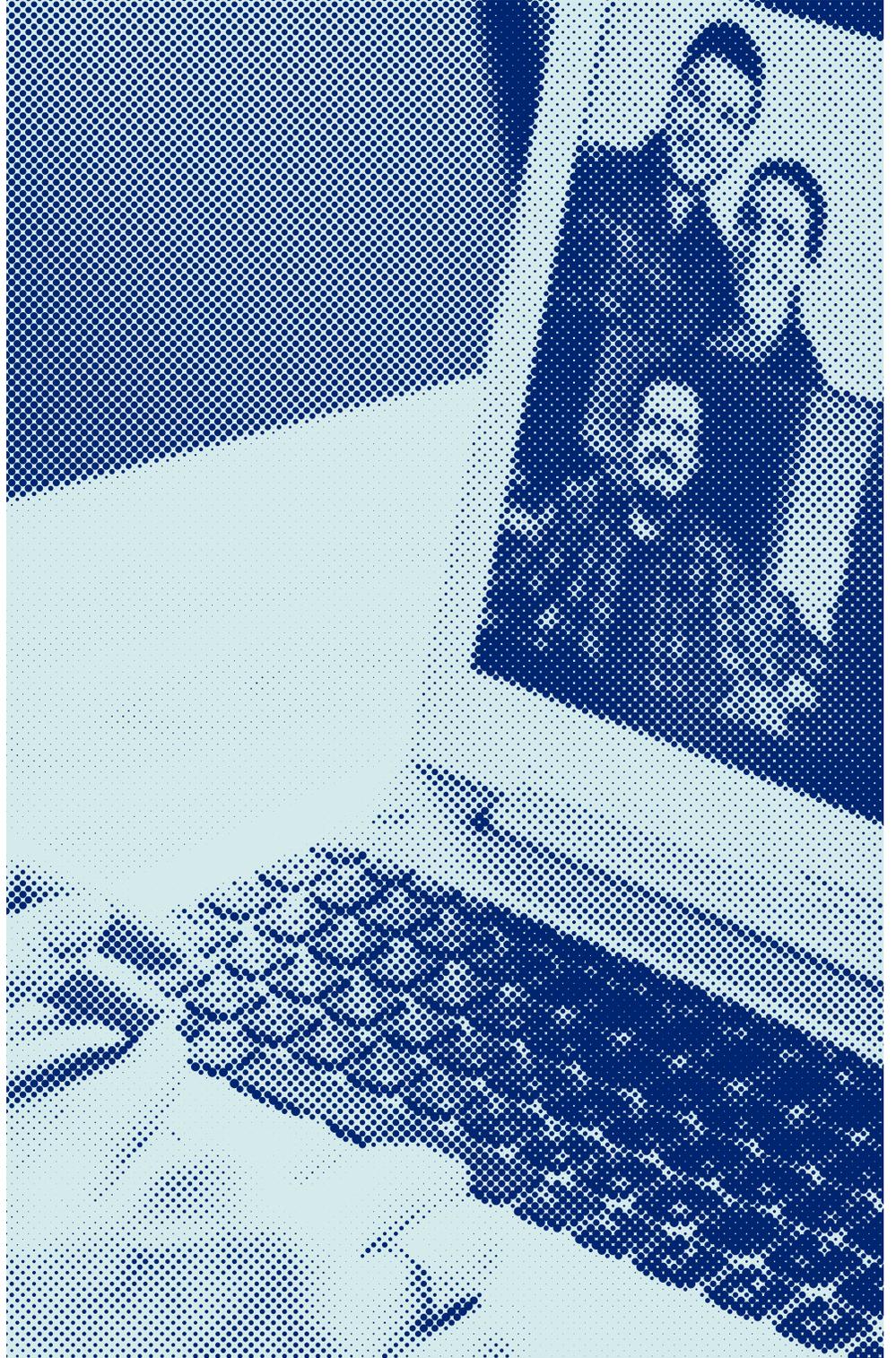


Il Futuro Dello Smart Working

Okta Inc.



Indice	2	Introduzione
	4	Il nuovo, dinamico smart working
	9	I confini dello Smart working
	11	Un futuro flessibile
	13	Rendere sicuro il nuovo spazio lavorativo

Introduzione

Il futuro del lavoro è cambiato per sempre.

Nell'ultimo anno, le nostre vite sono state sconvolte, con nuove sfide e, al tempo stesso, nuove opportunità. Abbiamo imparato a gestire intense maratone di video calls, inviti di colleghi e clienti, lasciandoli entrare nel nostro spazio personale, quello delle nostre case. Il cambiamento globale che ha condotto allo smart working ha trasformato il nostro modo di vivere e lavorare, implicando dei cambiamenti che nel futuro non potranno essere trascurati.

Non si può fare a meno di chiedersi: cosa implica tutto ciò per le aziende?

La nostra ultima ricerca, condotta nel Maggio del 2020, prevedeva che “non torneremo mai alla normalità”. Un anno dopo, questa previsione è diventata certezza. Il nostro nuovo report fa luce sugli effetti degli ultimi quattordici mesi e sulle conseguenze che potrebbero avere negli anni futuri, da una prospettiva economica, professionale e culturale.

L'obiettivo per gli imprenditori si è spostato temporaneamente dal gestire un team che lavora da remoto, al costruire una forte, impiegato-centrica esperienza lavorativa. Questa sfida, come dimostrano i nostri risultati, è il nuovo status quo: una nuova definizione dello spazio lavorativo, dove “we work wherever works”, lavoriamo ovunque ci troviamo.

Lo possiamo chiamare remoto, ibrido, flessibile o dinamico: le aziende che vogliono essere competitive ed attirare i migliori talenti hanno bisogno di ripensare il classico posto di lavoro. Creando flessibilità, possono incentivare gli impiegati ad essere più produttivi e di successo, a prescindere dal luogo in cui si trovino.

In Okta, abbiamo sposato questa filosofia anche prima della pandemia. Infatti, prima del marzo del 2020, più del 30% dei nostri impiegati lavorava in smart working. Negli scorsi anni, abbiamo sviluppato un framework interno atto a fornire supporto a chi lavorava da remoto, investendo su agilità e flessibilità e facendone un perno fondamentale della nostra cultura. È una filosofia che speriamo possa ispirare le altre aziende e che possa guidare la loro trasformazione.

La nostra ricerca dimostra che, dopo un anno in smart working, i lavoratori vogliono lavorare dove e quando preferiscono. Sia per i manager che per gli impiegati ci sono, comunque, delle barriere che devono essere superate. La produttività rimane il problema principale, così come la collaborazione. Alcune aziende devono ancora affrontare problematiche inerenti alle infrastrutture tecniche e di sicurezza, per supportare una forza lavoro geograficamente distribuita, oltre ad allestire con prontezza ed efficacia gli uffici fisici.

Nel 2021, gli imprenditori devono affrontare una sfida unica: creare un delicato bilanciamento che consenta agli impiegati di sentirsi motivati, soddisfatti e produttivi, senza compromettere l'efficienza aziendale.

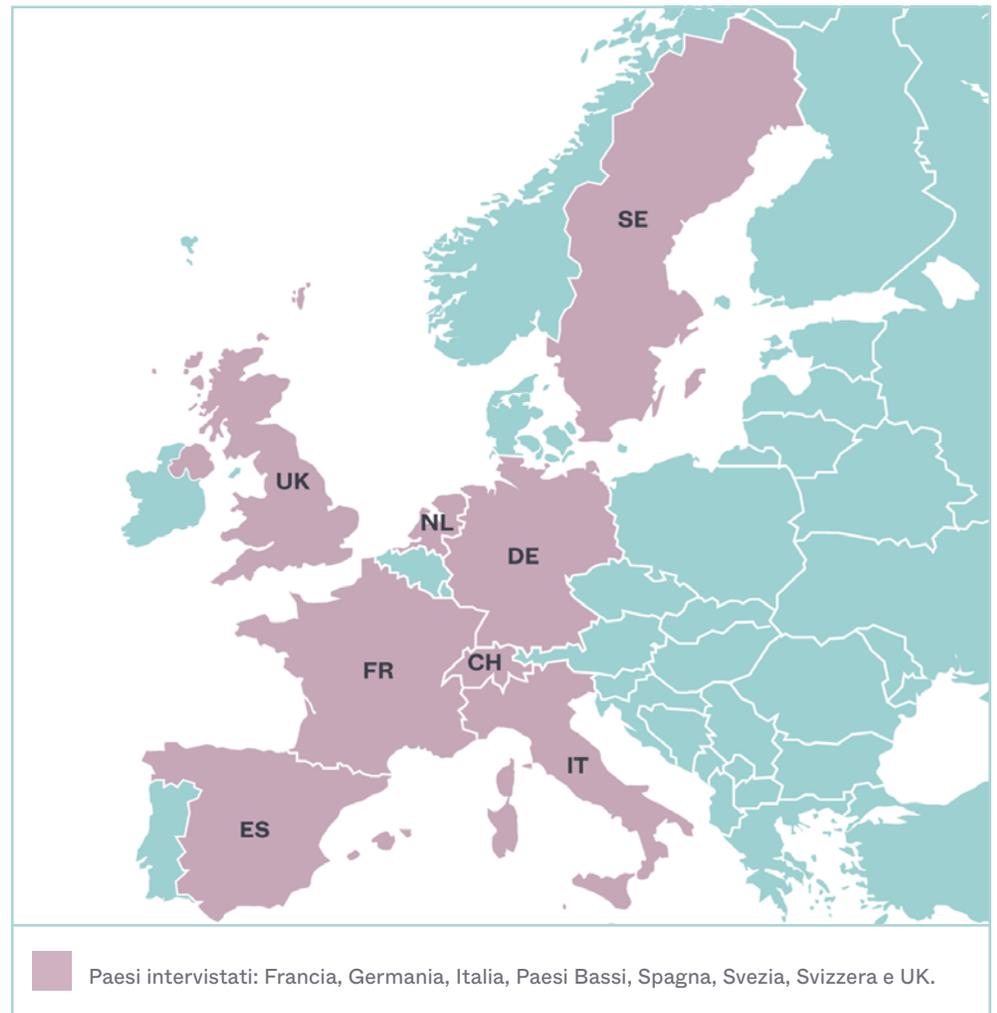
Questa ricerca sottolinea un'unica certezza: nessun posto di lavoro va bene per tutti, non più.

Metodologia

La ricerca segue il report intitolato “Il nuovo spazio lavorativo: re-immaginare il lavoro dopo il 2020” ed è stata indipendentemente condotta per Okta da Censuswide, secondo le linee guida del Market Research Council.

Sono stati intervistati oltre 10.000 impiegati, di cui 1.003 italiani, in otto Stati europei e 12 settori industriali, con lo scopo di comprendere le problematiche principali con l'attuale modalità lavorativa ed esplorando la prospettiva del futuro del lavoro.

I risultati raggiunti hanno condotto ad una profonda consapevolezza di quanto la forza lavoro si sia evoluta dalle tradizionali otto ore lavorative trascorse in ufficio al lavoro da remoto, e come le dinamiche lavorative continueranno ad evolversi anche dopo la pandemia.



Il Nuovo, Dinamico Smart Working

Remoto, Flessibile,
Ibrido, Dinamico

La pandemia ha provato che gli impiegati possono lavorare da casa in modo efficace. Quindi, non sorprende che il desiderio di lavorare da remoto sia in aumento. Tra tutti gli intervistati, il 37% vorrebbe un mix di lavoro da casa e da ufficio, mentre il 17% vorrebbe lavorare da casa in modo permanente.

Un ulteriore anno di lavoro a distanza ha visto evolversi anche le preferenze lavorative. Nel nostro studio del 2020, il 33% degli intervistati di Francia ed Olanda voleva tornare in ufficio in modalità full-time. Nel 2021, questa percentuale è scesa, rispettivamente, al 21% e 18%. In Italia, invece, ben il 22% degli intervistati preferirebbe tornare in ufficio su base permanente.

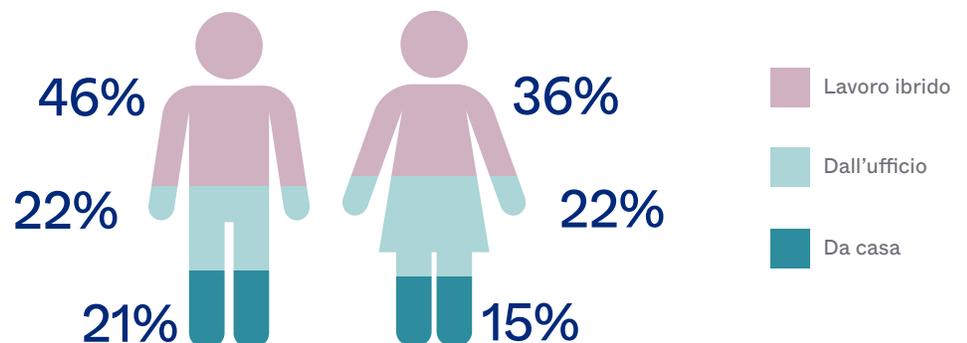
Nonostante ciò, il 22% degli impiegati italiani sceglierebbe di lavorare in ufficio cinque giorni a settimana. Per alcuni, la novità del lavoro da remoto si è già esaurita e molti vorrebbero che adesso gli uffici riaprissero. La ricerca dello scorso anno ha evidenziato che al 49% degli impiegati manca parlare di persona con il proprio team e il 48% ha iniziato ad avvertire nostalgia del rapporto con i colleghi dopo due soli mesi di lavoro da remoto. Con un ulteriore anno trascorso in smart working, la sensazione non è cambiata.

Quando si esplorano le preferenze lavorative, è fondamentale considerare le differenze dettate dal genere. Quasi il doppio degli uomini rispetto alle donne, ha affermato che lavorare da casa ha avuto un impatto positivo sulla loro carriera.

Inoltre, la nostra ricerca mostra che il 20% degli uomini italiani sarebbe felice di lavorare da casa per sempre, rispetto al 14% delle donne.

Lavorare in modo dinamico dà agli impiegati la possibilità di gestire la produttività grazie alle proprie scelte. Se a prima vista questo dato sembra essere scoraggiante per le aziende, prendere decisioni di questo tipo non è così lineare così come si potrebbe pensare. Alcuni impiegati sceglierebbero naturalmente di lavorare da remoto e preferirebbero aziende che offrono questo stile di vita. Mentre una larga percentuale preferisce lavorare nei tradizionali uffici, la maggioranza degli intervistati vorrebbe un mix tra smart working e lavoro in presenza. Pertanto, spetta alle aziende garantire la fattibilità di tutte le opzioni.

In uno scenario ideale, quando cesseranno le restrizioni per il covid-19, come preferiresti lavorare?



Lavorare Ovunque, Senza Spostarsi

Il remote working ha ridotto l'esigenza del lavoro in ufficio e ha aperto l'opportunità di scegliere di vivere e lavorare ovunque si desidera. Se ciò può essere attraente per qualcuno, altri sembrano già felici della propria vita, a prescindere dall'opportunità di totale rivoluzione offerta dal remote working.

Il 62% degli impiegati italiani, infatti, sceglierebbe di rimanere esattamente dov'è. Oltre la metà degli intervistati (48%) si ritiene felice della propria vita e il 41% sceglierebbe di rimanere vicino alla famiglia. Al contrario, il 24% desidererebbe trasferirsi altrove, all'interno della propria Nazione, e solo il 7% sceglierebbe di andare a vivere all'estero.

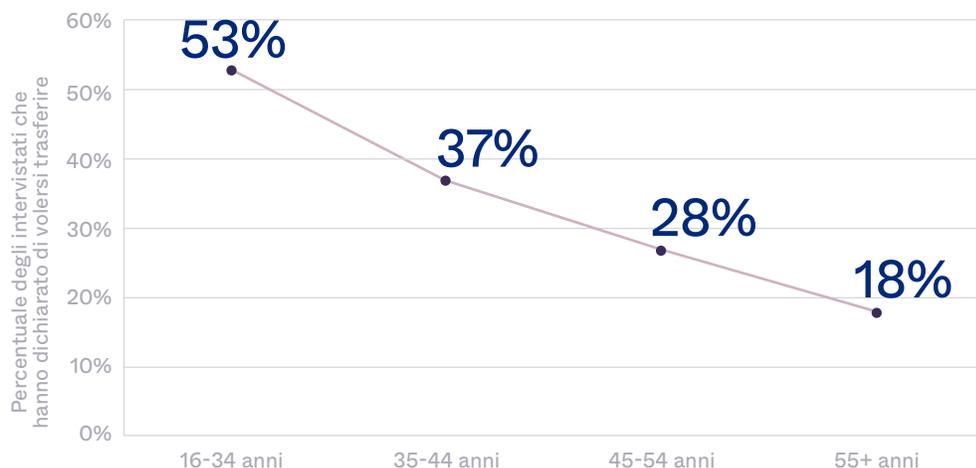
Motivazioni per restare nel luogo in cui si vive o per trasferirsi



Da un punto di vista generazionale, gli intervistati tra i 45-54 anni (72%) e gli over 55 (81%) sono più propensi nel non trasferirsi. Al contrario, il 47% degli intervistati tra i 16 e i 34 anni vorrebbe lasciare il posto in cui vive. In ogni caso, la nostra ricerca mostra un particolare desiderio da parte dei più giovani di avere più libertà in merito alle opzioni lavorative e la pandemia sembra solo avere accelerato queste aspettative.

Adesso, spetta alle imprese trovare il modo di soddisfare le esigenze degli impiegati di ogni età e fornir loro gli strumenti adeguati, a prescindere che essi lavorino dall'ufficio o da un'altra nazione.

scegliresti di trasferirti se il tuo datore di lavoro ti desse la possibilità di lavorare totalmente in smart working?



Passaporti Vaccinali: Il Nuovo Id Lavorativo?

Nonostante i mass media stiano proclamando la fine dell'ufficio fisico, è altamente improbabile che ciò accada presto. Infatti, l'ufficio tradizionale ed il suo spazio sono una chiave fondamentale dell'esperienza lavorativa. Gli uffici agiscono come hub professionale e culturale, fornendo allo stesso tempo un supporto importante per chi trova difficoltoso lavorare in smart working, come, ad esempio, gli impiegati che risiedono in case piccole. Non appena le misure restrittive del lockdown inizieranno a scemare, rendere sicuri gli uffici sarà un'altra componente fondamentale da gestire da parte delle aziende.

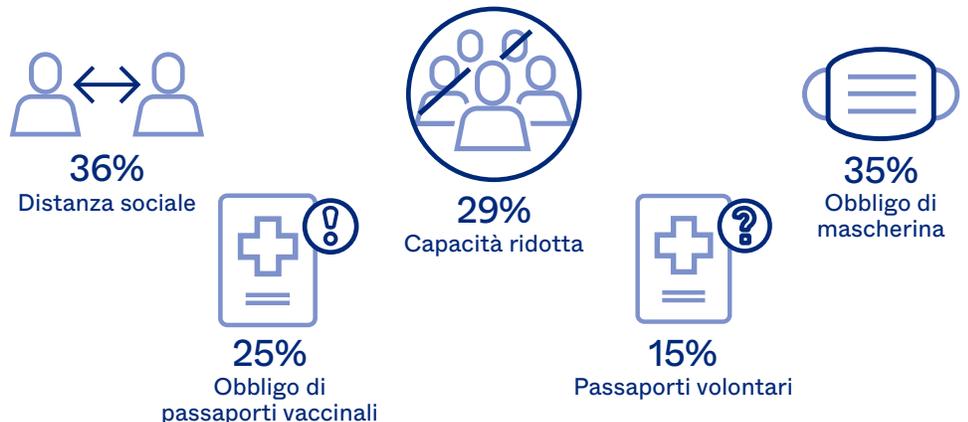
Per la maggior parte, aiutare gli impiegati a sentirsi al sicuro nel ritornare in ufficio è fondamentale. Per fare ciò, il 36% delle imprese italiane adotta misure di distanziamento, il 29% vorrebbe ridurre il numero delle persone in ufficio, il 35% ha imposto l'adozione delle mascherine.

I vaccini offrono una strada verso la normalità. Mentre le vaccinazioni procedono a ritmi differenti in tutta l'Europa, molti dipendenti pensano che i passaporti vaccinali, ID digitali che attestino la vaccinazione, potrebbero aiutare nel sentirsi al sicuro nel ritorno in ufficio. Mentre il 25% è favorevole ai passaporti obbligatori, il 16% lo vorrebbe su base volontaria.

Con governi, entità ed organizzazioni locali impegnate singolarmente nella campagna vaccinale, si acuisce la necessità di garantire che ogni passaporto possa essere considerato affidabile e sicuro. Ciò richiede necessariamente un registro, basato su una tecnologia semplice ed efficace, che distribuisca in modo efficiente i passaporti vaccinali.

Indipendentemente dal fatto che i questi ultimi diventino un punto fondamentale per il rientro sul posto di lavoro o meno, è fondamentale che ogni dato sensibile e personale, come quello di salute, sia protetto efficacemente. Le aziende dovrebbero valutare se ciò rientra nelle proprie competenze e, in tal caso, fornire identità e gestione degli accessi a supporto di ciò, il tutto identificando correttamente le potenziali migliaia di impiegati all'interno della propria azienda, e garantendo ad ognuno di loro l'accesso, ovunque essi si trovino.

Quando le restrizioni inizieranno a diminuire, cosa ti farebbe sentire al sicuro in un possibile rientro in ufficio?



Dalle Nove Alle Cinque, Dalle Dodici Alle Venti O Dalle Dieci Alle Due?

Il lavoro da remoto – sempre, comunque ed in ogni modo – giocherà un ruolo rilevante nel futuro. Ma questo sarà sufficiente per gli impiegati? Lo scorso anno ha sicuramente aumentato il desiderio di flessibilità, in termini di collaborazione asincrona, un concetto che sradica l'abitudine dell'orario lavorativo fisso e consente ai dipendenti di scegliere quando lavorare, da dove e con gli strumenti per loro più idonei.

Se potesse scegliere, il 69% dei dipendenti italiani preferirebbe lavorare in modo asincrono: questa modalità è scelta anche dai dipendenti con fascia tra i 25-34 anni, benché il 47% di questi ultimi non ha mai sentito parlare di una simile modalità lavorativa.

Le ragioni di ciò variano a seconda delle esigenze individuali o di team. Il 54% sente che la possibilità di scegliere il proprio orario aiuterebbe a lavorare meglio, mentre il 36% potrebbe trascorrere più tempo con gli amici o con la famiglia. La stessa percentuale (36%) si sente, inoltre, molto più produttiva al di fuori del classico orario lavorativo, dalle nove alle diciotto.

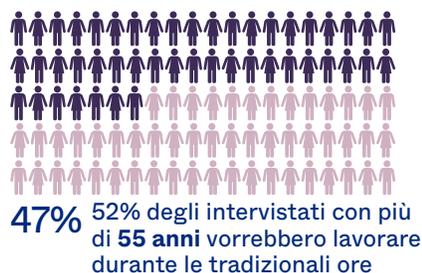
In contrasto, il 39% è felice di lavorare durante dalle nove alle diciotto e non opterebbe per il lavoro asincrono, con il 15% che si sente addirittura meno produttivo negli altri slot lavorativi. Il 26% inoltre preferisce lavorare nello stesso orario dei propri colleghi, mentre il 19% si preoccupa di non poter essere sufficientemente produttivi in real-time con schedulazioni orarie differenti. Oltre la metà degli intervistati (52%) di fascia superiore ai 55 anni preferisce, infine, lavorare durante i classici slot orari.

Per molte realtà industriali, che non possono prescindere da orari e luoghi fissi, il lavoro asincrono non è attuabile. Il settore Educativo (55%) e il Finance (53%) si attestano in Italia come i settori in cui la maggior parte degli impiegati preferisce lavorare durante il classico orario lavorativo.

Ma se la richiesta di una nuova modalità oraria crescerà, le imprese dovranno soddisfare anche questa esigenza.

La tecnologia favorirà senza dubbio questo processo. Permetterà agli impiegati di loggarsi facilmente in ogni momento del giorno, assicurando che la collaborazione sia facile così come durante i normali slot lavorativi. Le imprese dovranno proattivamente assicurare un accesso sicuro ad applicazioni e dati, con l'aiuto di soluzioni come gli accessi privilegiati (PAM). Questo consente un accesso sicuro, user friendly e account provisioning semplificato, permettendo alle imprese di essere, al contempo, sempre informate di ciò che concerne la propria forza lavoro.

Se ti fosse concessa la possibilità, preferiresti lavorare in un ambiente asincrono?



Digital Productivity Etiquette

Nel nuovo ambiente lavorativo, gli strumenti di comunicazione online sono fondamentali. Tuttavia, costruire relazioni tramite video per un periodo di tempo significativo può essere complicato. I leader adesso devono affrontare la sfida di garantire la continuità operativa senza inficiare la produttività e la fatica delle riunioni virtuali.

In molti casi, il video ci permette di essere attenti, produttivi e connessi. Il 52% degli impiegati si sente più concentrato quando la videocamera è accesa, mentre il 26% si sente più produttivo. Inoltre, il 34% afferma che il video è un grande strumento per consolidare le relazioni.

Per altri, riunioni prolungate e un diario pieno zeppo richiedono meccanismi di coping rilevanti, come spegnere la videocamera per le chiamate. In effetti, solo il 14% degli impiegati sceglie di abilitare il proprio video per il 100% delle riunioni, con il 53% che sceglie un mix tra l'accensione e lo spegnimento della video camera. Questo switch aiuta il 19% degli intervistati ad essere multitask durante le riunioni.

Con i confini sfumati tra la vita professionale e quella personale, il 22% ritiene che le video call possano invadere la loro privacy, mentre il 12% attiva il video solo se l'hanno attivato tutti. Ma, nonostante solo l'8% si senta sotto pressione da parte di leader e colleghi quando si accende la cam durante le call, un numero di importante di impiegati (il 20%) afferma di non essere costretto a farlo.

Questo è un altro test per il business balancing act, in base al quale le organizzazioni devono valutare la libertà di scelta con le esigenze professionali. Le preferenze individuali dei dipendenti e l'aumento del presenzialismo, l'atto di presentarsi al lavoro senza essere produttivi, sono entrambi fattori che richiedono considerazione. Quando si determinano le politiche di videoconferenza, i leader devono promuovere un ambiente che comprenda diverse etichette digitali, soddisfacendo al contempo i requisiti professionali dell'azienda.



1 impresa europea su 3 non crede che i propri dipendenti lavorino in modo efficiente da remoto. Questa visione di estremo controllo sul dipendente è contro produttiva e crea stress assolutamente non necessario.

Angela Salmeron
Future of Work Lead, IDC Europe

In definitiva la videoconferenza è un aiuto. Ma usato in modo inefficace, rischia di diventare un ostacolo.

I Confini Dello Smart Working

Limiti e Barriere

Molte imprese hanno iniziato il processo di digital transformation prima della pandemia, ma il passaggio al remote work ha sicuramente accelerato questo processo più di quanto si potesse mai immaginare. Allo stesso tempo, ciò ha messo in evidenza tutte le inefficienze dei processi tecnologici.

Nonostante un anno trascorso in remote work, il 14% degli intervistati non crede che il livello tecnologico della propria azienda sia idoneo nel caso di in cui si dovesse lavorare dall'estero, mentre il 74% ne è solo lievemente fiducioso.

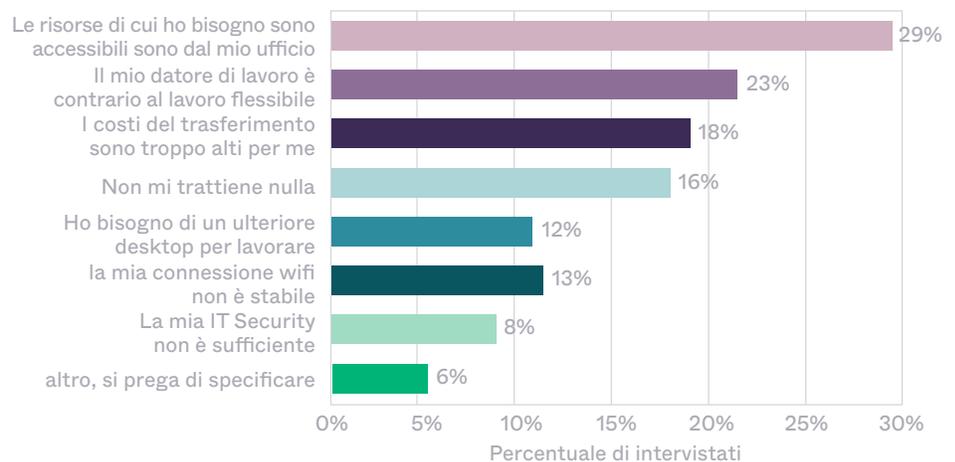
Il 29% degli impiegati fa affidamento su Sistemi IT on-premise. Se in un primo momento, l'installazione on-prem era stata identificata come l'unica opzione per accedere in modo sicuro alle business applications, adesso le soluzioni cloud permettono di evolvere e di incontrare le crescenti necessità di sicurezza della forza lavoro odierna.

Risultato positivo è che solo l'8% pensa che la sicurezza IT della propria azienda abbia dei limiti nel consentire loro di lavorare da qualsiasi luogo, il che vuol dire che la maggior parte pensa che le misure adottate dall'azienda sono sufficientemente sicure. Questo è molto importante specialmente in un mondo che lavora da remoto, e dove gli hacker hanno colpito gli impiegati in smart working. La nostra ricerca sul Digital Trust, Condotta alla fine del 2020, ha evidenziato che il 38% degli impiegati era più diffidente nei confronti delle violazioni dei dati e del 37% delle e-mail di phishing rispetto l'inizio della pandemia.

La sicurezza dovrebbe essere sempre uno dei focal-point per le imprese, ma in un mondo dove si può lavorare ovunque ci si trovi, lo è ancor di più. Soluzioni come il Single Sign-On consentono un unico set di credenziali, fornendo accesso alle app aziendali nel cloud, in locale e sui dispositivi mobili, per permettere ai dipendenti di accedere in modo sicuro agli strumenti da qualsiasi luogo.

La funzionalità rimane l'aspetto più vitale della tecnologia sul posto di lavoro. Ma l'esperienza utente individuale rimane importante. Se i dipendenti non si fidano della sicurezza, la porta può essere inconsciamente lasciata aperta per consentire ai malintenzionati di trarne vantaggio. Dopo tutto, l'88% delle violazioni dei dati è causato da errori umani.

Pensando alle tue necessità professionali, cosa ti tratterrebbe dalla libertà di poter lavorare da dove preferisci?



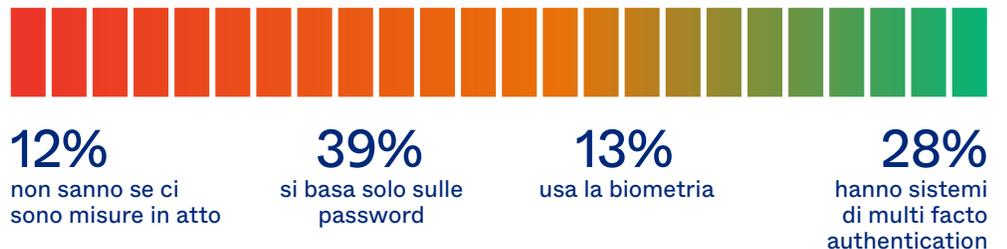
L'era Delle Password È Finita?

Se i dipendenti continueranno a lavorare da diversi luoghi, e potenzialmente anche in orari diversi, le aziende dovranno affrontare nuove sfide IT. La realtà è che molte imprese sono impreparate. Infatti, il 39% degli impiegati usa la password come unico strumento di sicurezza, e il 12% non sa che ci sono altre misure da adottare, il che indica un forte distacco tra i leader e gli impiegati quando si parla di sicurezza.

Solo 28% degli italiani intervistati si affida ad altre soluzioni di sicurezza sicure come l'autenticazione multi-fattore, che riduce i rischi di data breach del 75%, e solo il 13% usa i dati biometrici. Nel costruire l'impresa del futuro, i leader avranno bisogno di stabilire e mantenere la fiducia dei loro stakeholder come priorità. Per avere successo, in questo, dovranno adottare un approccio unico ed universale all'identity e access management, utilizzando tecnologie come l'autenticazione multi-fattore di tipo adattivo.

Gli attacchi informatici dannosi alle aziende continuano a fare notizia, ma molte organizzazioni devono ancora adottare modelli di sicurezza che possano veramente proteggere chi ha accesso alle loro applicazioni. Gli imprenditori devono adottare un approccio proattivo alla sicurezza che si adatti alla loro struttura lavorativa, tenendo dentro le persone giuste e fuori quelle sbagliate. L'autenticazione senza password può aiutarli a rafforzare la loro sicurezza, riducendo la maggior parte degli attacchi basati su password, compreso il phishing, e favorendo l'efficienza attraverso la riduzione dei costi operativi di gestione delle password.

Security Strength



Un Futuro Flessibile

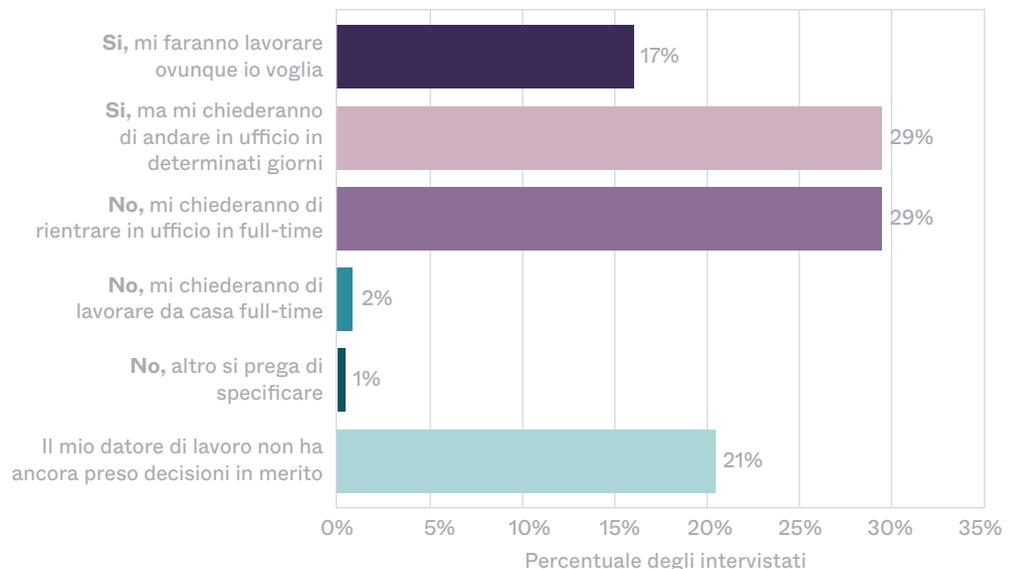
Gli Impiegati Devono Prendere Decisioni?

Gli impiegati possono domandare flessibilità. Ma, in ultima analisi, la decisione sull'implementazione del lavoro dinamico spetta ai datori di lavoro e non si tratta semplicemente di scegliere tra il lavoro a distanza o il ritorno in ufficio.

Quando le restrizioni si attenueranno, il 29% degli intervistati pensa che verrà offerta una certa flessibilità con limitazioni, come l'obbligo di recarsi in ufficio in determinati giorni. Un altro 29% ritiene che dovrà tornare al posto di lavoro a tempo pieno. Per il 21% degli impiegati, invece, i datori di lavoro devono ancora prendere una decisione in merito alla flessibilità che seguirà la pandemia.

Tuttavia, quelle organizzazioni che non vogliono offrire ai dipendenti un modo dinamico di lavorare rischiano di perdere terreno nella guerra al talento. Secondo una ricerca sostenuta dal governo del Regno Unito, le offerte di lavoro flessibili negli annunci di lavoro aumentano le domande fino al 30%. Nuove ondate di lavoratori qualificati cercheranno ruoli che offrano loro flessibilità, evitando coloro che stanno rigidamente vicino al tradizionale ambiente di ufficio, mentre i dipendenti esistenti avranno più libertà di passare a organizzazioni simili con politiche di lavoro preferite.

Ti aspetti che il tuo datore di lavoro conceda più flessibilità dopo la pandemia?



Nei Meandri Della Legislazione Lavorativa

Alcuni datori di lavoro non si sono davvero spinti verso un lavoro dinamico a lungo termine. Tuttavia, una nuova legislazione potrebbe togliere questa decisione ai datori di lavoro.

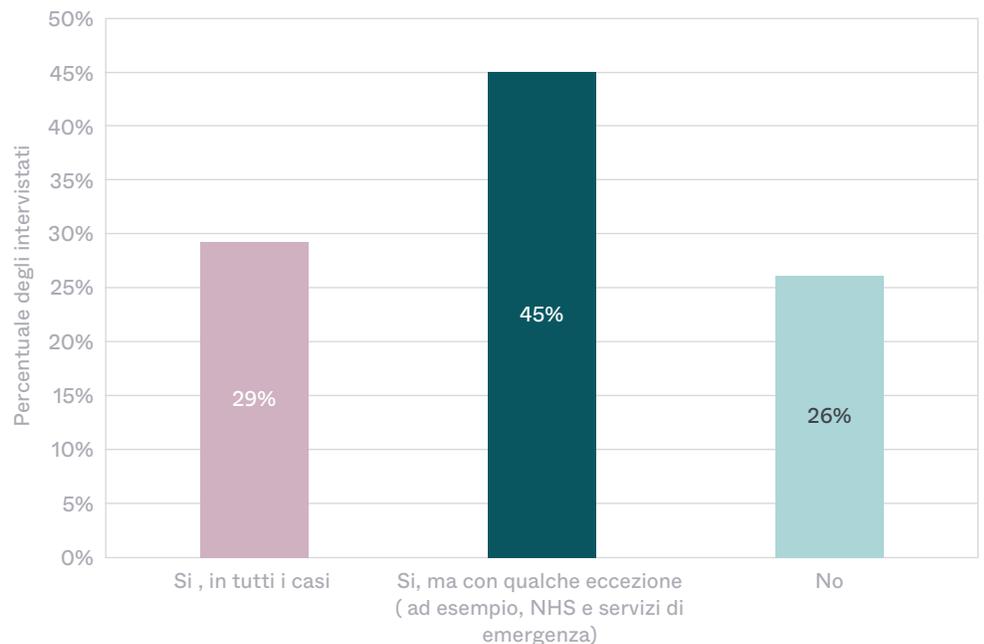
Le richieste per il “diritto alla disconnessione”, che offre ai dipendenti la possibilità di interrompere le comunicazioni al di fuori del normale orario di lavoro, hanno preso piede. Questa legislazione è attualmente all’esame in più paesi e in tutta l’Unione europea. Inoltre, i “diritti dell’UE all’equilibrio tra vita professionale e vita privata” sono attualmente in fase di revisione. Se approvato, significa che i cittadini dell’UE potrebbero avere il diritto di richiedere un lavoro flessibile al proprio datore di lavoro.

La maggior parte degli impiegati è a favore delle flessibilità, quindi non è una sorpresa che il 74% degli intervistati concordi con la legge che potrebbe rendere illegale l’obbligo del lavoro in ufficio. Inoltre, il 19% non è conoscenza dei piani in merito alla legislazione lavorativa, ed un ulteriore 21% segnala che il loro datore di lavoro non ha menzionato le modifiche proposte.

Considerando le differenze tra nazione e nazione, ci sono differenze culturali da non sottovalutare.

Infatti, il 33% degli impiegati in Spagna e il 32% in Italia afferma che il proprio datore di lavoro si sta preparando o è già pronto a conformarsi alle modifiche legislative. Mentre quasi un quarto (24%) nel Regno Unito afferma di non aver ancora discusso la questione e il 29% dei dipendenti svedesi non è a conoscenza di alcuna legislazione in arrivo, nonostante faccia parte dell’UE.

Sei d’accordo con i cambi legislativi che rendono illegale per i datori di lavoro obbligare gli impiegati a lavorare dall’ufficio?



Rendere Sicuro Il Nuovo Spazio Lavorativo

E' evidente che c'è una forte richiesta di flessibilità e nessun approccio standard apparentemente perfetto. Nel percorso verso un quadro di lavoro più flessibile, le aziende devono bilanciare più fattori, come evidenziato da questa ricerca.

I leader hanno il compito di utilizzare gli strumenti di videoconferenza per rimanere produttivi e funzionali, includendo tutte le forme di etichetta digitale. Devono dare ai dipendenti la possibilità di lavorare dove, quando e come vogliono, entro limiti ragionevoli. Inoltre, devono preparare l'ufficio per la riapertura e attuare nuove misure per aiutare i dipendenti a sentirsi al sicuro, incoraggiando al contempo la collaborazione a distanza. E, soprattutto, i datori di lavoro devono proteggere in modo sicuro i dati e mantenere solide pratiche e politiche di sicurezza su tutta la linea come priorità assoluta.

Sebbene la sfida possa sembrare ardua, la tecnologia può aiutare nel vincerla.

Okta è un'identity partner di estremo valore e consente alle aziende di avere un'unica architettura di identità in un ambiente basato su cloud Zero Trust. Questo approccio connette in modo sicuro le persone giuste alle tecnologie giuste al momento giusto, applicandolo a team remoti e in sede. Ciò crea fiducia tra le aziende e i dipendenti e la fa aumentare proteggendo i dati, la privacy dei clienti e dei dipendenti. Grazie all'accesso senza interruzioni alle risorse e all'unificazione di tutte le app aziendali, cloud e on-premise, in un unico portale semplificato, i dipendenti possono portare al lavoro il proprio sé migliore e più produttivo.



Un'azienda europea su 5 ritiene che le restrizioni di sicurezza siano essenziali per

Angela Salmeron
Future of Work Lead, IDC Europe

Con la tecnologia, le aziende possono trovare un equilibrio. E così facendo, il futuro del lavoro sarà senza dubbio dinamico.

L'identità è la base per costruire organizzazioni sicure e basate sulla fiducia.

Okta supporta **migliaia di imprese** per ridurre le difficoltà del team IT, lavorare più velocemente e garantire il più elevato standard di sicurezza possibile.

Scopri come aziende come **'Just Eat'** hanno creato un nuovo spazio lavorativo grazie ad Okta.

Prova Okta Identity Cloud **gratuitamente per 30 giorni** e inizia il cambiamento della tua azienda in 10 minuti.

A dark blue rectangular banner with white text and a circular graphic on the right. The text reads: 'PROVA LA FREE TRIAL DI OKTA', 'Proteggi ed aumenta l'efficienza dei tuoi dipendenti', and 'Prova Okta Identity Cloud gratis per 30 giorni'. The circular graphic is a stylized 'O' made of concentric circles with a gradient.

PROVA LA FREE TRIAL DI OKTA

**Proteggi ed aumenta l'efficienza
dei tuoi dipendenti**

Prova Okta Identity Cloud gratis per 30 giorni

Okta

Okta è il principale fornitore indipendente di identità per l'impresa. Okta Identity Cloud consente alle organizzazioni di collegare in modo sicuro le persone giuste alle tecnologie giuste e al momento giusto. Con oltre 6.500 integrazioni pre-costruite ad applicazioni e fornitori di infrastrutture, i clienti Okta possono utilizzare in modo semplice e sicuro le migliori tecnologie per il loro business. Oltre 9.400 organizzazioni, tra cui Engie, JetBlue, Nordstrom, Takeda Pharmaceutical, Teach for America, T-Mobile e Twilio si affidano a Okta per proteggere l'identità dei loro dipendenti e dei loro clienti.

