

SMART WORKING PER LA PA



veloce | leggero | agile

# 1. VIDEO-PILLOLA PRINCIPI E APPROCCI DELLO SMART WORKING

Video-pillola n.1



UNIONE EUROPEA  
Fondo Sociale Europeo  
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale



*Agenzia per la  
Coesione Territoriale*



GOVERNANCE  
E CAPACITÀ  
ISTITUZIONALE  
2014-2020

In Italia lo Smart Working ha raggiunto livelli di attenzione mediatica che a priori erano difficilmente prevedibili e ben superiori a quanto succede in altri Paesi. lo dimostrano i tanti articoli e servizi televisivi che dai media specializzati stanno oggi diffondendosi sempre più in quelli generalisti.

Lo dimostra il diffondersi nelle organizzazioni sia pubbliche che private di molte sperimentazioni che testimoniano attenzione e necessità di cambiare; numerose sono le iniziative di sensibilizzazione e formazione delle PA fatte sul territorio.

Lo dimostra, infine, l'attenzione crescente da parte dei politici e del governo che ha portato all'entrata in vigore a giugno 2017 della Legge sul lavoro agile che ne definisce il framework normativo, alla presentazione della Direttiva Madia sullo Smart Working nella P che ne incentiva l'adozione e alla pubblicazione della circolare INAIL che fornisce le istruzioni operative in materia di salute e sicurezza.

Ma cosa si intende per Smart Working?

Si intende un profondo cambiamento culturale, che non può essere ridotto al semplice "lavorare da casa" ma è molto di più. È un nuovo modello di organizzazione del lavoro fondato sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati.

Lo Smart Working non è una nuova parola per indicare il telelavoro.

Il telelavoro tradizionale vincola il lavoratore a lavorare da casa e l'organizzazione trasferisce le medesime responsabilità del posto di lavoro nella casa del dipendente. Lo Smart Working, invece, prevede che l'organizzazione e il dipendente ridefiniscano in modo flessibile le modalità di lavoro in termini di luogo e di orario.

Per comprendere e progettare iniziative di Smart Working in modo sistemico è opportuno fare riferimento a un framework che prenda in considerazione: nuovi principi organizzativi ovvero collaborazione e comunicazione come principale strumento di coordinamento, responsabilizzazione e ingaggio dei lavoratori che devono essere in grado di utilizzare le informazioni per svolgere il proprio lavoro con autonomia e capacità di prendere decisioni assumendosene la responsabilità in riferimento ad obiettivi da raggiungere, personalizzazione e flessibilità nelle modalità di lavoro che siano meglio in grado di bilanciare ed integrare le esigenze dell'organizzazione e dei lavoratori ed infine la valorizzazione dei talenti e innovazione, cambia infatti in questo contesto il

ruolo del capo che deve essere leader e coach in grado di comprendere e valorizzare i talenti.

Vi sono poi le leve di progettazione su cui agire per attivare iniziative di Smart Working: le policy organizzative, regole e linee guida relative alla flessibilità di orario e di luogo di lavoro, le tecnologie digitali che permettono di ampliare e rendere virtuale lo spazio di lavoro, il layout fisico degli spazi di lavoro che possono essere riprogettati per dare alle persone una maggiore flessibilità anche all'interno della sede ed infine comportamenti e stili di leadership, legati sia alla cultura dei lavoratori e al loro modo di "vivere" il lavoro, sia all'approccio da parte dei capi all'esercizio dell'autorità e del controllo.

I benefici ottenibili dall'introduzione dello Smart Working da parte delle Pubbliche Amministrazioni si sono dimostrati rilevanti e si possono misurare in termini di miglioramento dei conti pubblici, introduzione di logiche di valutazione sui risultati, incremento dell'attrattività della PA verso i talenti.