**Verso uno Smart Working maturo: appunti di un viaggio in VeLA**

Per oltre un anno gli Enti partner del [Progetto VeLA](http://www.smartworkingvela.it/progetto) *– Veloce, leggero, Agile: lo Smart Working per la PA* hanno lavorato sui temi organizzativi, amministrativi e procedurali, aprendosi al confronto sull’accompagnamento agli smart worker e all’empowerment della dirigenza, alla comunicazione ai cittadini e alla misurazione e valutazione della performance e della produttiva del lavoratore, agli spazi come leva del cambiamento e al ruolo abilitante delle tecnologie.

L’incontro a FORUM PA 2019 [*Verso uno Smart Working maturo: appunti di un viaggio in VeLA*](http://forumpa2019.eventifpa.it/it/event-details/?id=8549), oltre a volere comunicare i risultati del progetto, è stato occasione per presentare il [kit di riuso](https://sway.office.com/J8VonI1SamN8ohUf?ref=Link), una vera e propria cassetta degli attrezzi, frutto del lavoro interistituzionale e di collaborazione di questi mesi per individuare i fattori di successo per l’implementazione dello Smart Working e fornire, come sostiene il [claim della campagna](http://www.smartworkingvela.it/notizie/vela-la-campagna-di-comunicazione) di comunicazione, una buona pratica di riuso a misura di tutti.

Le nove Amministrazioni partner sono intervenute dando voce alla loro singolare ed unica esperienza, indicandoci la rotta su alcune tematiche sulle quali lavorare per progredire verso quello che Emanuele Madini, Associate Partner – P4I, ha definito Smart Working 2.0: un percorso più maturo del modello, che permette di avere benefici più duraturi nel tempo.

* #opportunità per un cambiamento organizzativo (Regione Lazio)
* #sostenibilità (Comune di Bologna)
* #open Innovation (Regione Veneto)
* #benessere e produttività (Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia)
* #trasformazione digitale (Regione Emilia-Romagna)
* #aree montane (UTI delle Valli e delle Dolomiti Friulane)
* #territorio (Provincia Autonoma di Trento)
* #spazio, driver di cambiamento fisico e mentale (Regione Piemonte)
* #promozione, coordinamento, diffusione ed assistenza nell'introduzione del lavoro agile negli enti locali del territorio metropolitano (Città Metropolitana di Bologna)

È questo il quadro di riferimento fornito dalle 9 Amministrazioni partner, delle parole chiave che individuano, per ciascun ente, una leva da attivare per un modello di Smart Working più maturo.

Per provare a fare un passettino in più, è necessario superare il modello 1.0 – un approccio caratterizzato da un’enfasi sulla produttività ed efficienza lavorativa ma ancora basato su task management tipo tradizionale, che non innesca un processo critico di ripensamento delle modalità di lavoro e che rischia di essere banalizzato come semplice iniziativa di welfare aziendale e nel quale resta il bisogno del controllo - e raggiungere il modello più evoluto di lavoro, lo Smart Working 2.0, senza fermarsi agli iniziali benefici ed entusiasmi ma ripensando temi quali: **service re-design -** per offrire servizi digitali in modo diverso alle organizzazioni -; **sviluppo e miglioramento della performance**, per trovare un modello che sia sostenibile e che migliori l’engagement delle persone; **digital working**, per essere ingaggiati e provare a migliorare anche le competenze digitali; **salvaguardia delle persone**, una verifica della corretta applicazione del diritto alla disconnessione e non controllo dell’attività dei lavoratori. Infine, bisogna passare da un concetto di smart space ad uno di **smart place**: abbracciare l’ottica dell’open innovation per creare spazi diversi di lavoro e d’incontro, come coworking e FabLab; un network aperto dove i confini diventano molto più sfumati.

Come afferma Luca **Gastaldi**, Direttore Osservatorio Agenda Digitale - Politecnico di Milano, lo Smart Working utilizza delle leve che cambiano il mindset del personale pubblico. La creazione di una sinergia tra spazi, tecnologie e risorse umane o stili di leadership attiva delle leve che cambiano i principi con i quali le persone concepiscono l’organizzazione del lavoro: dalla gerarchia alla comunicazione alla collaborazione, dalla formalizzazione alla stabilità, dalle regole e procedure a una personalizzazione e flessibilità, dall’obbedienza e subordinazione all’innovazione e crescita dei talenti.

L’introduzione di nuovi modelli organizzativi come lo smart working e la spinta all’innovazione e alla creatività che questi possono indurre pongono, dunque, l’accento su un altro tema: l’**attrattività dei nuovi talenti** nella Pubblica Amministrazione. Mariano **Corso** - Responsabile Scientifico, Osservatorio Smart Working ha centrato il suo Keynote speech sull’importanza di attrarre talenti e su come la PA deve operare per creare engagement per le sue future nuove leve. Secondo alcune ricerche fatte dal Politecnico di Milano, i giovani di talento sono attratti più che dal posto fisso, da organizzazioni in cui si possa vivere e lavorare in modo creativo, flessibile, senza postazioni fisse o cartellini da timbrare, dove siano stimolati a imparare e a raggiungere risultati sempre più sfidanti. Ma quanto sono pronte le nostre Pubbliche Amministrazioni a questa sfida?

In questo contesto lo Smart Working risulta indispensabile tra i motivi per rendere la PA attrattiva. Privare la Pubblica Amministrazione di quelle condizioni di flessibilità, che oggi vengono percepite come fondamentali per un'organizzazione moderna che voglia garantire alle proprie persone benessere e meritocrazia, vuol dire automaticamente declassare il pubblico impiego, privandolo di una fondamentale leva di attrazione nei confronti delle persone di talento.

Rimane infine un ultimo tema da affrontare: **l’incentivazione**. Se dobbiamo convincere altre organizzazioni pubbliche e private a proseguire in questa direzione, come fare? Francesco Raphael **Frieri** - Direttore Generale - Direzione generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni - Regione Emilia Romagna - suggerisce di puntare su spazi e competenze digitali, valorizzando il patrimonio pubblico male utilizzato (ci sono numerosi spazi che potrebbero essere venduti) e la conoscenza dei Big Data: per potere dirigere la PA bisogna essere (anche) Data Scientists.

Per maggiori approfondimenti visita la pagina del convegno [*Verso uno Smart Working maturo: appunti di un viaggio in VeLA*](http://forumpa2019.eventifpa.it/it/event-details/?id=8549)