



L'IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE IN CONTROLUCE

di Giovanni Reale

La definizione di "lavoro agile" è riportata nella stessa legge 81/17 che lo inquadra come "una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti". Si fonda su un modello di organizzazione del lavoro generato da una cultura organizzativa che esprime valori quali la flessibilità, la responsabilità e la gestione per obiettivi e risultati e che, per funzionare, richiede un rapporto fiduciario tra collaboratore e organizzazione. È possibile prevedere il lavoro agile quando l'Ente permette alle persone di operare per obiettivi, etero o auto definiti, affinché le persone abbiano autonomia, piena o parziale, nel gestire la propria flessibilità operativa. I valori prima indicati devono essere da guida per la redazione e l'implementazione del POLA: il Piano Organizzativo per il Lavoro Agile, che ogni Ente deve inserire come sezione del Piano della performance. Il POLA deve indicare il livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile, deve descriverne le modalità attuative e i soggetti, i processi e gli strumenti del lavoro agile, il programma di sviluppo. Come conciliare questi aspetti, che sono prescritti, con i valori prima indicati, che sono per natura non prescrittibili? Progettando in modo efficace il lavoro agile, oltre l'adempimento, la sfida o la rinuncia (speriamo in pochi casi...) attuando il coinvolgimento delle persone. L'adempimento vuol dire svolgere un compito anche complesso in modo esecutivo, nei minimi termini consentiti; la sfida invece cercare di fare il meglio con poco, spesso partendo lancia in resta... e la rinuncia, ovviamente non possiamo considerarlo a termini di legge. Coinvolgimento invece vuol dire pensare il **POLA** come **un progetto non solo organizzativo** ma per le persone, non solo e tanto perché deve prendere in considerazione chi lavora a distanza, ma perché sia pensato con e per le persone: che affidi loro le responsabilità, la flessibilità e il raggiungimento degli obiettivi assieme alla fiducia e il supporto del capo (e non solo il controllo), la piena collaborazione dei colleghi (sia in ufficio sia a distanza, sia del proprio settore sia degli altri) e la possibilità di un'auto-organizzazione che non si riduca all'inseguimento delle proprie attività lavorative. Per questo è necessario capire come le persone vedono e si predispongono al lavoro agile e poi lo vivono, senza rischiare di organizzare bene un qualcosa che poi tutte le parti vivono con disagio.