



L'IMPORTANZA DI INGAGGIARE LE PERSONE CHE SVOLGONO LAVORO AGILE

di Giovanni Reale

Il lavoro agile è un modo diverso di lavorare, che ha successo solo quando l'Ente lo progetta, lo organizza e lo monitora. Il lavoro a distanza, infatti, non è la sola trasposizione di un lavoro d'ufficio svolto in altro luogo, non solo perché non si è lì, non vi sono i colleghi, il capo, gli ambienti, etc... ma anche perché richiede che sia stato elaborato un progetto dall'organizzazione. Sappiamo che, durante il lockdown, gli Enti hanno dovuto ri-organizzarsi in breve tempo, al fine di garantire la continuità delle attività lavorative ed hanno dunque autorizzato il lavoro a casa dei dipendenti. E con il lavoro agile si crea un nuovo modo di lavorare, che non prevede una presenza esclusiva in sede oppure a casa, ma è la persona che è, parzialmente, autonoma nella scelta. Per questo come l'Ente gestisce la *progettualità del lavoro agile*, la gestione della flessibilità del personale, è determinante per il funzionamento del lavoro agile. E una buona progettualità prevede che si prepari in modo accurato il passaggio, ma prima ancora si definiscano processi e ruoli coinvolti, un sistema di obiettivi e di regole, si coinvolgano le persone nel progetto, anche ma non solo, per la formazione, tutti elementi inclusi direttamente o indirettamente nel POLA. Per garantire utilità e risultati all'amministrazione e benessere, autonomia, responsabilizzazione dei dipendenti pubblici, è necessario sia organizzare efficacemente questa modalità di lavoro sia monitorare il coinvolgimento delle persone e garantire quello che nel privato viene definito l'engagement. Svolgere non solo la classica indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente ma un'analisi specifica che vada a misurare in modo approfondito il livello di ingaggio delle persone verso il lavoro agile, permette di progettare e ri-orientare l'implementazione del lavoro agile nell'Ente. Partire con **un'indagine sul livello di ingaggio delle persone**, quando si imposta il POLA, e poi ancora, come azione di monitoraggio durante lo svolgimento del lavoro a distanza del personale, è una buona prassi per garantirne il successo: per cogliere il livello di fiducia del personale, i fattori positivi o i timori verso questa modalità di lavoro, le certezze o le perplessità verso la sua implementazione e verso la dimensione tecnologica, ossia quegli aspetti "sotterranei" che possono facilitare o meno il successo di quanto previsto nel POLA e che spesso non vengono considerati.