CORONAVIRUS » FASE 3

Missione smart working la Regione mette il turbo

Metà dipendenti a casa sino a fine anno. L'assessora Satta: scommessa vinta

di Silvia Sanna D SASSARI

Una settimana prima del decreto Conte del 4 marzo, la Regione aveva già attivato lo smart working; la rivoluzione del mondo del lavoro in Sardegna è iniziata il 28 febbraio e ancora non è finita. Anzi, andrà sicuramente avanti sino al 31 dicembre «con circa la metà del personale che per tutto l'anno continuerà a lavorare da casa come da indicazioni del Governo – spiega l'assessora Valeria Satta – e poi chissà. Il mio obiettivo è favorire questa opportunità straordinaria che presenta molteplici vantaggi». L'esponente della giunta Solinari, responsabile di Affari generali e Personale, ricorda con orgoglio che la Sardegna è stata la prima regione in Italia a mettere in sicurezza i lavoratori attivando gli accessi da remoto: «Ci siamo mossi subito, abbiamo creato un nuovo modello che prima esisteva solo sulla carta ma non era mai stato applicato. La si-tuazione di estrema emergenza ci ha spinto a dare una accelerata importante e ci siamo riusciti: già ai primi di marzo gli uffici in Regione erano semi vuoti – ricorda l'assessora – sono rimasti i direttori generali e alcuni funzionari, gli altri dipendenti erano collegati da casa. Tutti, con pochissime eccezioni: per esempio per ovvi motivi il per-sonale della Protezione civile, in prima linea contro il Covid, ha continuato a operare dalla sua sede naturale». Il bilancio è molto positivo: «Il sistema ha retto tutti hanno dato il loro contributo, come prima ma in condizioni di sicurezza. Insomma, l'obiettivo è stato raggiunto». Ma non è l'unico record: «Siamo stati i primi in Italia a riunire la Giunta in digitale attraverso al videoconferenza», dice l'assessora Satta.

I dati. Tra marzo e aprile, negli uffici della Regione il silenzio era quasi surreale. Quasi tutti a



Sopra una riunione di giunta in videoconferenza. Sotto, da sinistra, l'assessora Valeria Satta e la consigliera di parità Maria Tiziana Putzolu



casa, come dimostra il moltiplicarsi degli accessi da remoto nei report mensili curati dalla direzione generale Innovazione e Sicurezza. A marzo, primo mese di lockdown, gli accessi unici da remoto sono stati L'esponente leghista: «Primi in Italia a mettere in sicurezza i lavoratori con gli accessi da remoto e a riunire la giunta in videoconferenza»

25.374, di cui 18.276 dagli assessorati e 6648 da agenzie e altri enti. Numeri raddoppiati in aprile: nel mese più nero dal punto di vista di contagi e vittime del Covid, gli accessi unici da remoto sono stati infatti



50.790, di cui 35.005 dagli assessorati e 15.7845 da agenzie e altri enti. A maggio, con le graduali riaperture, i numeri sono calati leggermente: 41.808 gli accessi da remoto. Riduzione più netta a giugno: sinora gli ac-

L'84 per cento degli intervistati in un sondaggio promosso dalla consigliera regionale di parità Putzolu si è espresso positivamente sul lavoro agile

cessi sono stati complessivamente 28.646. E i numeri rimarranno questi almeno sino alla fine dell'anno, con circa il 50% dei lavoratori in smart working. **Le previsioni.** La volontà di andare avanti il più possibile con lo



ra Satta e quasi la metà del personale degli uffici: sono infatti 2268 i dipendenti che hanno chiesto di continuare a lavorare da casa. In leggera prevalenza le donne, 1247 a fronte di 1021 colleghi uomini. «La maggior parte, circa il 72% ha una motivazione generica legata al Covid, l'11% ha figli minori, altri hanno familiari conviventi affetti da gravi patologie, 223 richieste arrivano dal Corpo forestale». Tutti saranno accontentati «così come si andrà incontro a quelli che invece, al contrario, chiedono di rientrare in ufficio perché a casa non trovano la giusta concentrazione..

Pelligra: è il modello del futuro, andiamo avanti

L'economista: «Il lavoratore motivato e sereno produce di più di quello che si sente controllato»



L'economista Vittorio Pelligra è docente all'università di Cagliari SASSARI

Quello che bisogna evitare sono i doppioni: lo smart working, per essere realmente smart, non può significare replicare da casa il lavoro che si fa in ufficio «perché in questo caso emergerebbero solo gli svantaggi – come l'assenza di coordinamento e di socialità e non invece i tanti enormi vantaggi che lo smart working può avere». Vittorio Pelligra, professore associato di Politica economica all'Università di Cagliari e componente del gruppo di studio su Economia e sviluppo sostenibile al Ministero dell'Ambiente, non ha dubbi: il futuro è questo, il Covid ha anticipato dei cambiamenti necessari, «la tragedia sanitaria ci ha messo nelle condizioni di ristrutturare l'organizzazione della nostra vita dall'oggi al domani. Lo smart working è l'esempio principale, con un ricorso massiccio al lavoro da casa in moltissimi settori. Prima dell'emergenza Covid le resistenze erano fortissime, di natura culturale e legale, perché la normativa è imperfetta, e strutturale perché per lavorare da casa bisogna avere gli strumenti: non solo la banda larga ma anche postazioni e spazi adeguati e soprattutto il capitale umano, cioè le competenze». Il giudizio di Pelligra è comunque positivo «ma è chiaro che lo smart working attivato in una situazione di assoluta urgenza va ripensato. Io preferisco parlare di web design, cioè di riorganizzazione delle mansioni, del ruolo e della figura dei manager». Pelligra dice basta «a un modello ottocentesco in cui il manager comanda e controlla, in cui lavorare significa stare alla scrivania tot ore, con i lavoratori inseriti in

gio. Io dico di fare leva su altre emozioni, in un rapporto nuovo alla base del quale ci deve essere la fiducia e la valorizzazione del dipendente, fiero di far parte di una squadra che crede in lui e all'interno della quale tutti danno il proprio contributo con tempi e modi differenziati». Un sogno? «Assolutamente no - aggiunge Pelligra – perché tutti gli studi dimostrano che il lavoratore motivato e sereno produce di più rispetto a quello che si sente controllato e percepisce sfiducia nei suoi confronti. L'essenza del management in questo momento è il controllo, invece dovrebbe essere la fiducia. È chiaro – spiega l'economista – che questo non significa *liberi* tutti ma un job design intelligente che avrebbe vantaggi

una sorta di catena di montag-