

L'articolo 13, comma 4 del disegno di legge di iniziativa governativa recante *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato* (oggi A.S. 2233) **estende l'applicazione del "lavoro agile",** quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa allo scopo di «incrementarne la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro» (art. 13 co.1), **anche alle pubbliche amministrazioni.**

Con tale ddl il Governo ha dunque inteso **assicurare pure alla PA una certa spinta verso questo nuovo modello di organizzazione della forza lavoro,** in qualche misura **già veicolato dall'art. 14 della legge delega di riforma della Pubblica Amministrazione** (la c.d. Riforma Madia). Per la verità la legge delega fa ancora riferimento all'ormai superato concetto di "telelavoro", richiedendo che le singole amministrazioni fissino obiettivi annuali per la sua attuazione, nonché per **la «sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa» assicurandone la fruizione, nell'arco di un triennio, almeno al 10 per cento dei dipendenti tra quelli che lo hanno richiesto.** Ed è proprio in questo inciso che – forse senza neppure una chiara consapevolezza – si può intravedere il collegamento con concetto di "lavoro agile" e la relativa nuova proposta governativa.

A ben vedere, però, di lavoro a distanza, nella Pubblica Amministrazione, se ne parla per la verità già dalla fine degli anni '90. Grazie all'*Accordo quadro sul Telelavoro* siglato nel 2000 in attuazione del DPR 8 marzo 1999, n. 70, in alcuni casi (documentati in un rapporto del Dipartimento della Funzione Pubblica del 2004) le Amministrazioni sono state in grado di sfruttare appieno tale modalità di lavoro "da remoto", perseguendo **obiettivi di incremento di produttività e migliore organizzazione del lavoro.** È il caso dell'Agenzia del Territorio, che grazie allo schema *Office to Office* è riuscita a far fronte alle carenze di organico di alcuni uffici sommate al pesante carico di lavoro, affidando lo "smaltimento" del notevole arretrato accumulato negli anni a colleghi che vi lavoravano a distanza, presso altre sedi.

In casi simili **non si può certo parlare di smart working in senso stretto,** ma quello che risalta è comunque il tentativo di combinare le esigenze organizzative dell'Amministrazione con i vantaggi portati dalle tecnologie (ieri connessioni lente con PC, oggi *smartphone* e *tablet*). Tuttavia una vera #svoltabuona per il comparto pubblico non può darsi senza prendere fino fondo sul serio il

tema del “lavoro intelligente”. Se questo cambio di prospettiva non dovesse concretizzarsi in precise direttive di riorganizzazione profonda del lavoro pubblico, **il rischio è quello di trovarci di fronte ad una operazione di mero aggiornamento in ottica conciliativa delle norme sul vecchio telelavoro**, senza alcun beneficio in termini di risparmio di spesa, efficienza e flessibilità per i lavoratori stessi.

L’obiettivo che invece ci si dovrebbe dare è quello di **aprire** seriamente **anche alle Amministrazioni Pubbliche la pratica dello *smart working*** (per la questione terminologica si veda E. Dagnino, *Lavoro agile: una questione definitoria*). Cioè ad **una organizzazione** in grado di lavorare non più secondo il classico schema verticistico strutturato in direttive (“calate dall’alto”) e mere esecuzioni, ma **secondo progetti definiti e condivisi, con il coinvolgimento di team di professionisti con specifiche competenze di settore**.

Ciò significa, almeno per le attività di c.d. *back office* o comunque per le realtà più ampie ed adattabili, **lavorare fruttando al massimo le tecnologie 2.0**: non più per obiettivi annuali, facilmente raggiungibili, ma secondo l’attuazione del progetto, che produca un risultato certo, positivo e innovativo, che è pure strumento oggettivo di rilevazione delle *performance* (reali) in grado di sostituire l’attuale meccanismo rivelatosi “ingessato” perché “universalistico” e poco aderente alle diverse realtà.

Solo cogliendo questa (vera) sfida si potrà infatti avere una Pubblica Amministrazione in grado di soddisfare le esigenze dei cittadini, garantendo servizi efficienti, e permettendo allo stesso tempo che i lavoratori “smart” possano mettere a disposizione della struttura le loro competenze anche senza stringenti vincoli spazio-temporali, ma assicurando un preciso risultato.

Si dovrà dunque aprire la via al **superamento della impostazione classica del lavoro** alle dipendenze della Pubblica Amministrazione, ancora **ingessato su rigidi vincoli gerarchici di weberiana memoria** che non permettono una **reale valutazione delle performance** del singolo e neppure il pieno raggiungimento di **obiettivi condivisi**. **E neppure una piena valorizzazione del patrimonio di competenze dei dipendenti**.

È evidente che prima che una questione tecnico-organizzativa, questa possibile inversione di rotta rappresenta una **sfida di carattere culturale** resa possibile dalle nuove tecnologie.

Scarica il PDF 