



L'analisi

DS4811

TIZIANA CIGNARELLI E GIOVANNA MAUGERI

POTENZIARE LO SMARTWORKING PER MODERNIZZARE IL LAVORO

Siamo veramente certi che il lavoro agile metta a rischio la socialità, l'innovazione collettiva e la produttività? Per alcuni le performance organizzative, ossia i risultati ottenuti dagli uffici pubblici attraverso il lavoro agile, risulterebbero insufficienti, ma non abbiamo dati specifici al riguardo. Abbiamo piuttosto dati ufficiali acquisiti dal sito Performance.gov di Funzione pubblica su "indicatori del lavoro agile 2022-2024" che danno risultati assolutamente incoraggianti. Per altri, lo smartworking potrebbe rappresentare una forma di discriminazione tra i lavoratori che possono esercitare il lavoro da casa e coloro che non possono; è questa l'unica e più grave discriminazione tra lavoratori? E davvero il lavoro agile sarebbe negato a categorie di lavoratori o piuttosto dovrebbe ragionarsi di attività digitalizzabili e attività, ormai pochissime, che non lo sono? Si trascura il fatto che il lavoro agile durante la pandemia ha determinato una inedita accelerazione sulla digitalizzazione delle attività, in particolare nel panorama pubblico, che in quel periodo ha saputo modificare le catene di comando, far funzionare il sistema in lavoro agile dando ottimi risultati, in più invertendo le funzioni di tempo di vita e di lavoro. Nel post-pandemia si sarebbe dovuto proseguire potenziando la digitalizzazione, soprattutto nella PA, avendo come stella polare proprio il lavoro agile, adeguando organizzazione e ristrutturazione, valorizzando la maggiore trasparenza, efficienza e concretezza che è in grado di garantire nei servizi ai cittadini, favorendo l'attuazione delle indicazioni del Recovery Fund e del Pnrr. Invece, il nostro Paese resta fanalino di coda in Europa; secondo l'ultimo rapporto di Eurostat, nel 2023 solo il 4,4% dei lavoratori e lavoratrici italiane ha potuto svolgere la propria attività in lavoro agile per almeno la metà del monte ore settimanale, a fronte della media europea del 9%. Gli smartworker italiani possono lavorare da remoto in media 9 giorni al mese nelle grandi imprese, 7 nella Pubblica Amministrazione e 6,6 nelle PMI (fonte Osservatorio Smartworking Politecnico di Milano). I contratti collettivi stanno provando a dare una spinta, anche con l'ultimo CCNL Comparto FC che ci auguriamo non sia attuato come riserva del lavoro agile a categorie fragili o a situazioni soggettive che farebbero retrocedere il lavoro agile a misura di welfare per situazioni che hanno già strumenti di tutela. Su questa strada purtroppo anche

alcune sigle sindacali insistono ingenerando confusione con altri istituti di lavoro a distanza. Sorprende, ad esempio, che l'iniziativa del sindaco di Roma di estendere anche alle PA sul territorio romano il lavoro agile, per quanto limitata all'atteso periodo giubilare, non sia stata promossa e sostenuta dalle altre istituzioni pubbliche. Non ne sono affatto chiari motivazioni e oggettive controindicazioni. Nel settore privato lo smart working è nettamente più consolidato: nel 2024, infatti, lavorano in smart circa 3 milioni di persone, quasi tutte nelle aziende private. Chi ritiene che il lavoro agile peggiori le prestazioni della PA, non presentando peraltro dati oggettivi, evidentemente smentisce che la PA di 10, 8 o 5 anni fa non funzionava ed eravamo fannulloni? O rimpiangono quei livelli sicuramente insufficienti di allora?

I dati della Ragioneria Generale dello Stato mostrano che negli ultimi vent'anni l'età media dei dipendenti pubblici è passata da 44,2 anni nel 2001 a 50,7 nel 2021. Negli ultimi dieci anni il numero di dipendenti nei settori principali della PA è sceso di 160 mila persone. Inoltre, il numero complessivo di dipendenti pubblici in Italia è decisamente più basso rispetto ad altri Paesi europei. Guardando alla popolazione complessiva, in Francia ci sono 8,3 impiegati per ogni 100 abitanti, in Spagna sono 7,3 e in Germania 6,1, mentre in Italia appena a 5,5. Lo stesso vale se si misura quanti impiegati pubblici ci sono sul totale delle persone che lavorano; sono 19,2 su 100 in Francia, 17,2 in Spagna, 16,9 nel Regno Unito e solo 14 in Italia. Continuare a ridurre lo smartworking potrà definitivamente arenare la tanto sbandierata attrattività del lavoro pubblico. Per non parlare degli effetti su digitalizzazione, servizi, ambiente, qualità delle condizioni di vita e di lavoro.

FLEPAR-Federazione professionisti pubblici

© RIPRODUZIONE RISERVATA