

Perché ha salvato la Pubblica amministrazione

Lavoro a casa, no alla ritirata

di Marco Bentivogli e Mariano Corso

Fa discutere l'intenzione del ministro della Pubblica amministrazione di far rientrare in ufficio tutti i dipendenti pubblici a fine settembre. Da anni lo smart working viene utilizzato nella Pa come strumento di modernizzazione perché, oltre a favorire benessere e conciliazione, spinge i lavoratori ad una maggiore autonomia e responsabilizzazione sui risultati. Durante la pandemia lo smart working è stato esteso a circa la metà dei lavoratori pubblici ed ha consentito alle amministrazioni di continuare ad operare evitando la paralisi dei servizi pubblici tutelando al tempo stesso la salute dei lavoratori. Si è trattato di un'esperienza preziosa che ha dimostrato come, anche nella Pa, sia possibile riorganizzare i processi all'insegna della flessibilità e della digitalizzazione, creando servizi più resilienti, sostenibili ed efficienti.

La stretta annunciata dal ministro, con la richiesta di ritorno al lavoro in presenza definito come "anima della ripresa", rappresenta una retromarcia grave e controproducente. La prima motivazione addotta è quella di favorire la crescita dell'economia dando impulso ad attività dell'indotto come ristorazione, abbigliamento e trasporti. Il segnale che in questo modo si rischia di passare ai lavoratori è che ciò che interessa del loro contributo alla ripresa non è tanto il loro impegno e la loro professionalità, quanto la loro spesa come consumatori e ciò anche a prezzo di un minor benessere ed equilibrio personale e professionale. Si tratta di una prospettiva che, oltre che umiliante verso i lavoratori, risulta miope in quanto la priorità del nostro Paese, e in particolare della nostra Pa, non è certo incrementare i consumi dei dipendenti pubblici – abbiamo oggi modi più produttivi di stimolare la domanda – ma migliorare sostenibilità ambientale, resilienza, digitalizzazione e produttività. Si tratta di sfide fondamentali previste dal Pnrr alle quali lo smart working può dare un contributo sostanziale, ma che, sull'altare di un preteso stimolo ai consumi, questo nuovo indirizzo del governo sembra ignorare. La seconda motivazione è quella del contributo che il lavoro in presenza darebbe al miglioramento dei servizi pubblici. Posto che è inevitabile che la pandemia abbia prodotto ritardi e disagi nell'erogazione dei servizi pubblici, appare del tutto ingenerosa e infondata l'assunzione che tali disagi siano dovuti all'utilizzo dello smart working. Se ci sono casi in cui questo può essere accaduto, ce ne sono altri in cui è avvenuto esattamente il

contrario: benché spesso improvvisata, l'applicazione dello smart working ha consentito in molti ambiti di tenere in piedi i servizi pubblici, e questo spesso grazie all'impegno eccezionale di lavoratori che durante l'emergenza hanno messo a disposizione con generosità tempo, strumenti e creatività. Occorre quindi oggi uscire dalla logica dell'emergenza, evitare qualsiasi generalizzazione ed entrare nel merito di quanto accaduto, per consolidare i risultati positivi e identificare e rimuovere le aree di inefficienza e i comportamenti opportunistici.

Ciò che serve è un'analisi dei servizi pubblici che identifichi:

- aree nelle quali la produttività e i livelli di servizio sono scesi per effetto dello smart working e possono essere aumentati con un ritorno al lavoro in presenza;
 - aree, viceversa, nelle quali produttività e livelli di servizio sono migliorati grazie allo smart working, e nelle quali quindi occorre premiare e consolidare i risultati;
 - aree, infine, dove un ricorso allo smart working si è dimostrato possibile e potenzialmente efficace, ma che richiedono preventivamente investimenti in termini tecnologici, formativi e di ridisegno di processi e servizi.
- Solo così sarà possibile esprimere giudizi non affrettati e soprattutto formulare piani efficaci per l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro pubblico. La posta in palio è importante: il Paese ha urgente bisogno di promuovere la modernizzazione di una Pa che nei prossimi anni sarà chiamata ad accompagnare la ripresa e che, per fare questo, dovrà attrarre ed assumere personale altamente qualificato. L'indirizzo espresso dal governo non sembra certo contribuire in questa direzione: è già non semplice attrarre persone con elevate competenze potendo offrire contratti per lo più transitori e salari spesso decisamente più bassi che nel privato, se a questo si aggiunge la pretesa di imporre modelli di lavoro rigidi, in controtendenza con quanto avviene nel settore privato, la sfida rischia di diventare proibitiva. Negando alle Pa la possibilità di proporre lo smart working, quindi, non solo si frustrano i lavoratori attuali, ma ci si priva della possibilità di competere per attrarre i migliori talenti, e questo proprio nel momento in cui la Pa deve affrontare un gigantesco ricambio generazionale. Non è questo ciò di cui il Paese ha bisogno, non è il momento di ingaggiare improbabili battaglie di retroguardia.