

La Pa cerca equilibrio per il lavoro da remoto, anche nel contratto

Il caso. Sia che si tratti di smart working che di telelavoro l'utilizzo avviene più nelle grandi che nelle realtà minori e più al Centro e al Nord che al Sud

Gianni Trovati

Anche nella pubblica amministrazione lo smart working ha cambiato pelle tre volte nel rapido giro di pochi anni. Prima del Covid era quasi una bizzarria da raccontare ai convegni, limitata a un 3,6% di enti pubblici con inclinazioni più innovative; con il virus è diventata una necessità impellente da sviluppare spesso alla bell'e meglio, e poi si è solidificato nel ruolo di compagno abituale dell'organizzazione e dei negoziati sui contratti nazionali e integrativi.

In questa nuova forma, destinata ad accompagnare a lungo le amministrazioni, il lavoro agile finisce per creare più di una disuguaglianza fra dipendenti pubblici: perché la possibilità di utilizzarlo in modo davvero smart, per conciliare meglio tempi di vita e di lavoro e magari per incrociare meglio le esigenze dei nuovi dipendenti che sono ossigeno per una Pa in rapido invecchiamento, dipende non solo dal settore di attività, ma anche dalle dimensioni dell'ente e spesso dalla sua collocazione geografica. In sintesi: chi lavora in

una grande amministrazione statale o territoriale, con sede al Centro o al Nord, ha molte più chance rispetto a un dipendente di un Comune del Mezzogiorno. Non solo: l'ansia classificatoria tipica di un mondo pubblico che vive immerso in norme e regolamenti aiuta a inquadrare i termini di un problema non banale. Perché nella Pa esistono, ufficialmente etichettate nei contratti, due forme di lavoro a distanza: lo smart working vero e proprio, che non prevede vincoli formalizzati di orario e controllo e si misura in base ai risultati prodotti, e il telelavoro, che invece trasferisce a casa obblighi e verifiche tipiche della scrivania in ufficio. A prevalere è il secondo: perché molti enti pubblici non sono ancora in grado di fissare obiettivi misurabili per i propri dipendenti.

Le disuguaglianze di fondo, comunque, sono nei numeri di utilizzo delle varie modalità di lavoro agile. E i censimenti parlano chiaro. L'ultimo lo ha riportato il Cnel pochi giorni fa, nella sua relazione 2024 sulla qualità dei servizi pubblici. In università, ministeri, giunte e consigli regionali, province e città metropolitane più del 90% degli enti prevedono lo smart

working, ormai sempre nella modalità mista che alterna presenza in ufficio e distanza, mentre nei Comuni si passa dall'87,1% dei grandi, quelli sopra i 20mila abitanti, al 30,4% dei piccoli, quelli in cui i residenti sono meno di 5mila. Ma contemplare lo smart working non basta, perché poi bisogna mettere i dipendenti nelle condizioni di utilizzarlo. E qui le percentuali cambiano in modo ancora più evidente. Tolta la sanità, dove l'ovvia difficoltà di curare a distanza i ricoverati riduce l'utilizzo del lavoro agile a un 8,2% del personale, essenzialmente amministrativo, negli altri enti la quota di dipendenti che effettivamente lavora qualche giorno fuori ufficio passa dal 14% dei piccoli Comuni al 75% dei ministeri e delle altre amministrazioni dello Stato, attestandosi intorno a un 50% medio in università, regioni ed enti pubblici come Inps o Inail. Anche qui la spiegazione è non è complicata da trovare. Chi offre servizi direttamente ai cittadini ha più difficoltà a lavorare a distanza rispetto a chi gestisce pratiche interne all'amministrazione, e negli enti più piccoli anche dotare i dipendenti di un Pc e di un canale sicuro per la gestione dei dati non è affar semplice.



L'accordo emergenziale.

A Roma è stato siglato un accordo quadro tra Comune, Regione, imprese e sindacati per favorire il lavoro da remoto durante il Giubileo e alleviare traffico e disagi

In questa varietà, è cambiato molto anche l'atteggiamento politico nei confronti del lavoro agile. Il ministro per la Pa che ne ha gestito l'esplosione pandemica, Renato Brunetta, ha provato a chiudere in fretta la parentesi emergenziale per limitare la perdita di produttività, spesso molto pesante, determinata nelle amministrazioni da uno smart working nato per contenere un virus e non per innovare l'organizzazione. Il suo successore, l'attuale ministro Paolo Zangrillo, ha dovuto prendere atto del fatto che il lavoro a distanza è ormai un compagno irrinunciabile di qualsiasi unità collettiva, e prova a sfruttarne i vantaggi: il criterio della "prevalenza", che imponendo un numero maggiore di giorni in ufficio rispetto a quelli lavorati a distanza ha generato un'infinità di parametri di calcolo più o meno cervellotici, è stato archiviato in fretta, e gli ultimi rinnovi contrattuali propongono il lavoro da remoto anche come strumento da riservare ai neoassunti nel tentativo di non farli fuggire subito nel privato. Ma il cammino verso un lavoro davvero smart è ancora lungo.

Pesa la disuguaglianza di fondo tra chi può lavorare in maniera agile e chi non può farlo come i dipendenti della sanità

La possibilità di utilizzo sempre più diffusa anche per migliorare l'attrattività verso i talenti