

# L'attività smart deve liberare i dirigenti dalla burocrazia

**Francesco Verbaro**

**C** è voluta una pandemia per raggiungere l'obiettivo, purtroppo. L'articolo 14 della legge 124/2015 chiedeva alle Pa di rendere possibile nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa. La norma prevedeva come obiettivo il coinvolgimento del 10% dei dipendenti entro tre anni. Con l'articolo 87 del Dl 18/2020 il lavoro agile diventa «la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa» nelle Pa. Occorre passare, quindi, da esperienze di Smart Working dettate dall'emergenza a percorsi progettati, frutto di una mappatura e revisione di processi e programmi. Il rischio è che dopo aver "imposto" a tutti i lavoratori della Pa il lavoro agile, rischiamo di non capirne natura e presupposti. Con la legge 81/2017 si è definito il lavoro agile come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici. Pensando al ritorno alla "normalità" è utile fare alcune considerazioni anche per strappare dall'eterna sperimentazione due utili innovazioni. Serve, innanzitutto, un cambiamento culturale per spostare l'attenzione dal controllo della presenza al controllo del lavoro effettuato. Un passaggio che non sembra ancora maturato, a leggere la circolare 2/2020 della Funzione pubblica.

Il lavoro agile impone di agire per progetti, fasi e cicli e richiede un'organizzazione diversa e un ruolo diverso del dirigente, che in questi anni non è stato in grado spesso di utilizzare turni e orari multiperiodali in maniera adeguata. Va bene tenere conto delle esigenze di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, ma occorre superare una visione ristretta fondata solo sul fabbisogno del personale.

Da questa esperienza forzata è emersa la mancanza di competenze trasversali informatiche, statistiche o

linguistiche, importanti per uno Smart Working efficiente.

Bisogna poi trasformare i dati amministrativi in informazioni utili da condividere. Molto tempo viene impiegato nella Pa per trasmettere dati, chiedere certificazioni o verificare autocertificazioni. Lo si vede in questi giorni nei tentativi di dare risorse in fretta a chi ne ha veramente bisogno.

È necessario rivedere i processi e individuare obiettivi veri per le performance organizzative e individuali; dedicare maggiore attenzione alla salute e sicurezza del lavoro; procedere a una forte alfabetizzazione informatica

---

**I dati sono informazioni da condividere, va superato lo spreco di certificazioni e verifiche**

---

anche per assicurare la protezione dei dati; ridisegnare gli uffici riducendo i costi e creando postazioni in sharing fra Pa.

Questa tipologia di lavoro non deve portare a un maggiore isolamento e si dovrebbero prevedere modalità di lavoro in cooperazione anche da remoto.

Solitamente una nuova disciplina si introduce perché c'è una trasformazione del lavoro, mentre nella Pa è una legge che attua questo cambiamento, prescindendo dalle esigenze o dai cambiamenti organizzativi. È ora di rivedere i contenuti delle mansioni e dei profili, sia per orientare il reclutamento sia per impiegare al meglio il personale. Lo Smart Working richiede più attenzione al coordinamento delle risorse umane da parte della dirigenza. E questo significa anche liberare i dirigenti da tanta attività "burocratica".

Gli Oiv potrebbero valutare cosa è accaduto in queste settimane dal punto di vista della performance degli uffici, e se, al di là delle esigenze sanitarie, l'utilizzo dello Smart Working è riuscito ad assicurare una continuità amministrativa. Un'attenzione non tanto sotto il profilo economico, ma gestionale.