

Roma, 24 giugno 2021

## ***SMART WORKING IL LAVORO DEL FUTURO NELLA P.A.***

L'imperversare dell'epidemia da sars covid 2 nel marzo dello scorso anno ha modificato radicalmente alcuni aspetti della nostra vita.

Tra questi vi è certamente il mondo del lavoro.

Numerosissime attività private e la pubblica amministrazione, hanno scoperto il nuovo modo di lavorare attraverso la fortunata fusione dell'informatica con la diffusione della rete internet, producendo il lavoro da remoto.

Tutte le forme di lavoro da remoto, smart working o remote working, si sono forzatamente dimostrate in questo periodo di pandemia, un utile strumento per la diffusione di quei principi di sostenibilità ambientale ed umana della futura economia mondiale.

Per questo motivo, l'adozione del cosiddetto lavoro agile ossia, allo stato attuale della fase emergenziale dovuta alla pandemia da sars-covid 2, del telelavoro nella Pubblica Amministrazione, non deve essere considerata come il solito regalo ai dipendenti statali, ma la possibilità per l'intero Stato di correggere la propria burocrazia rendendola finalmente efficiente, il comportamento non sempre corretto dei propri salariati e il risparmio di risorse finanziarie utili al ripianamento dell'enorme debito pubblico che affligge l'Italia.

Le ore lavorate fino ad oggi da centinaia di migliaia di dipendenti del settore pubblico, hanno dimostrato le potenzialità di conseguimento degli obiettivi di semplificazione, controllo e risparmio legati a questa metodologia di servizio.

Per questo, al fine di creare una valida ipotesi di costruzione di un rapporto di lavoro fondata sulle basi del lavoro da remoto o telelavoro, bisogna specificare le differenze che ci sono tra smart-working e remote-working.

Un dipendente che aderisce allo smart-working, può svolgere la propria attività fuori dal proprio ufficio di appartenenza, e scegliere in completa autonomia sia gli orari che il luogo di lavoro, senza dover necessariamente avere una postazione fissa. In poche parole, può decidere quando e come portare a termine gli obiettivi durante la giornata. Senza alcun tipo di vincolo, se non quello di raggiungere alcuni obiettivi.

Contestualmente, un dipendente che aderisca al remote-working o telelavoro, è un lavoratore che adotta semplicemente il trasferimento della propria postazione lavorativa al di fuori del luogo dove solitamente presta servizio. In questi casi, infatti, il dipendente deve sempre rispettare un orario lavorativo e deve comunicare una sede da dove sta svolgendo l'attività professionale. Quindi con il telelavoro il dipendente è sempre vincolato da orari e luogo di lavoro, ma ciò che cambia è che lo stesso può lavorare da casa (e solo da casa) attraverso gli strumenti digitali ed informatici.

Fatta questa dovuta distinzione per comprendere il panorama del lavoro da remoto e quindi provvedere a strutturare i futuri rapporti di lavoro con idonei contratti, non si può disertare la considerazione che non tutti i lavoratori nello Stato hanno la possibilità attuale di adottare una metodologia di lavoro da remoto, per il semplice motivo che il loro servizio è intimamente connesso ad uno specifico luogo di lavoro a causa, per esempio, di macchinari necessari all'espletamento di quanto sono chiamati a svolgere o perché è imprescindibile il colloquio con il pubblico durante uno specifico orario.

È dunque indispensabile parlare anche di questi lavoratori affinché tutto il progetto d'inserimento del lavoro da remoto nello Stato, non fallisca.

In attesa che la tecnologia possa sopperire ad alcune di queste difficoltà di adozione del telelavoro (si può già parlare di superamento, ma si rende necessario un serio investimento da parte dello Stato in infrastrutture informatiche), si può pensare che gli squilibri tra lavoratori obbligati alla presenza in ufficio o durante specifici orari e lavoratori che possono invece usufruire di questa modalità, possano essere facilmente sorpassati con una contrattazione collettiva che distribuisca le risorse economiche offerte dal contratto, in modi opportuni creando istituti salariali che incidano sugli stipendi dei lavoratori in funzione della tipologia di lavoro adottata.

Dunque, lo smart working come strumento per il rilancio dello Stato nel suo primario compito di elargire i servizi ai cittadini, necessita di fasi attuative semplici ma stringenti:

- 1- Completamento della digitalizzazione della pubblica amministrazione, ossia la completa rinuncia alla carta e alle prassi legate ad essa;
- 2- Ristrutturazione delle modalità lavorative (le faticose consuetudini e procedure quasi sempre dettate dalle mitologiche circolari applicative emanate dai vari dipartimenti centrali dei ministeri, se non peggio da alcuni uffici periferici, di leggi succedutesi negli anni, magari in contraddizione tra loro ma stratificandosi in simil-sedimenti geologici per andare a costituire quello che è lo zoccolo duro su cui poggia sovrana la burocrazia italiana) in funzione della logica semplificatrice legata all'utilizzo degli strumenti informatici: quindi abbandono definitivo al timbro e alla ceralacca, per intenderci;
- 3- Formazione del personale sull'utilizzo approfondito dei nuovi strumenti informatici.

Architettate queste tre fasi, si possono fin da ora prevedere i grandi risparmi e i benefici che l'adozione ad una simile modalità può portare: niente spese per la carta; per la conservazione di essa sotto le spoglie del lavoro svolto; archiviazione della documentazione agile, come agile e trasparente potrà essere l'accesso ad essa; controllo e correzione di tutte le fasi lavorative di un documento, di un servizio reso al cittadino.

Tutto ciò condito dall'ovvio alleggerimento dei trasporti, del numero degli uffici e contestuale riutilizzo di stabili per altri scopi, qualora in possesso dello Stato, altrimenti risparmio sugli affitti degli stessi edifici attualmente in uso alle varie amministrazioni statali.

Insomma, una grande opportunità di crescita. Non solo economica come si vede, ma anche umana: il miglioramento della qualità della vita per i lavoratori non più costretti alle fantozziane migrazioni casa-ufficio e ritorno, con la conseguente riduzione del traffico e il risanamento dell'ambiente, dei rapporti Stato cittadino, che potrà tornare, finalmente, al centro delle attività amministrative del nostro Paese.

Tutto ciò, attualmente, è gestito debolmente dai vari DPCM emanati in sede emergenziale ma che pongono le basi sugli artt.18-24 della legge 22 maggio 2017, n.81 e, soprattutto, sulla Direttiva n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile del Dipartimento della Pubblica Amministrazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Quest'ultima direttiva si esprime in termini di sperimentazione che avrebbe dovuto coinvolgere la Pubblica Amministrazione negli anni a venire. Purtroppo, la pandemia ha travolto qualsiasi sperimentazione, catapultando la P.A. direttamente nella fase attiva del lavoro da remoto. Nella tragedia, un vero e proprio colpo di teatro che sta imponendo la rivoluzione del lavoro da remoto a tutte le categorie dei dipendenti pubblici.

Appare chiaro, quindi, in attesa che la contrattazione collettiva nazionale in sede di rinnovo presso l'ARAN definisca stabilmente le basi operative su cui sviluppare tutta la modalità del lavoro da remoto considerandola come modalità ordinaria di rapporto di lavoro pubblico e non più come semplice possibilità, le attuali indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica rimangono ancorate ad una visione pre-emergenziale del lavoro da remoto, relegandola a percentuali di adesione e modalità di estensione ai dipendenti degli uffici pubblici che non vogliono certo alimentare una rivoluzione sociale ed economica vantaggiosa per tutto il sistema Italia e i suoi cittadini.

Pertanto, non si può essere neanche d'accordo con l'adozione dei POLA (Piani Organizzativi del Lavoro Agile), e la costituzione dell' "Osservatorio Nazionale del Lavoro Agile nelle Amministrazioni Pubbliche", quali strumenti utili alla stabilizzazione e strutturazione del lavoro da remoto post-covid.

Se l'interesse per lo smart working o lavoro da remoto è legato oggi ad una necessità pubblica di tutela della salute dei cittadini, è già stato accennato ai diversi i vantaggi che il lavoro da remoto potrebbe apportare all'intera società.

Infatti, sulla scia della crescente attenzione per il lavoro a distanza, anche l'Enea ha deciso di occuparsene con una sua ricerca per capirne l'impatto sulla qualità della vita e la sostenibilità urbana.

Negli scorsi anni è stato effettuato uno studio che ha coinvolto circa 3.500 dipendenti della pubblica amministrazione, operativi in modalità di lavoro agile o telelavoro.

Il settore geografico analizzato si è limitato al centro-nord, con una particolare attenzione alla regione Liguria e al Comune di Genova che hanno affrontato le difficoltà di spostamento dei lavoratori dopo il crollo del ponte Morandi anche con il lavoro a distanza.

*“Ora il nostro obiettivo è coinvolgere nell’indagine le pubbliche amministrazioni del Sud e delle Isole, dove è meno diffuso il ricorso al lavoro a distanza - ha dichiarato Bruna Felici dell’Unità Studi, Valutazioni e Analisi di ENEA - anche se non mancano casi di enti che hanno avviato iniziative originali e interessanti. Inoltre, alle amministrazioni che aderiranno all’indagine forniremo una stima dei chilometri, dei consumi e delle emissioni evitate grazie al telelavoro e allo smart working, utili a considerare e a valutare il proprio contributo per la riduzione dell’impatto sull’ambiente”.*

La motivazione di questo interesse sullo smart working per i dipendenti pubblici da parte dell’Ente che si occupa di nuove tecnologie e sviluppo sostenibile è abbastanza ovvia.

Se appunto ogni giorno 19 milioni di persone si recano al lavoro, soprattutto con mezzi privati diventa una questione vitale ridurre l’inquinamento, soprattutto per l’Italia deferita alla Corte di Giustizia Europea per il superamento dei limiti di emissione del biossido di azoto nell’atmosfera, come era già accaduto per le particelle PM10.

Un’idea conclusiva delle possibili ricadute positive lo fornisce Marina Penna, ricercatrice della stessa Unità dell’Enea:

*“Basterebbe anche un solo giorno a settimana di smart working per i tre quarti dei lavoratori pubblici e privati che utilizzano l’automobile per ridurre del 20 per cento il numero di chilometri percorsi in un anno. In questo modo si otterrebbe un risparmio di circa 950 tonnellate di combustibile, oltre a una riduzione di oltre 2,8 milioni di tonnellate di CO2, di 550 tonnellate di polveri sottili e di 8mila tonnellate di ossidi di azoto, con un significativo impatto positivo sulla salute della popolazione”.*

Se quindi è oggi legittimo considerare lo smart working come una soluzione idonea per evitare il diffondersi del contagio da coronavirus, è evidente ed opportuno ripetere che i vantaggi del lavoro agile sono molteplici, sia per il lavoratore che per la società intera.

Ulteriori valutazioni sono da farsi nell'ambito economico: la possibilità del lavoratore, pubblico nel nostro caso, di poter scegliere il posto dal quale lavorare, ha permesso la rivitalizzazione di alcune piccole comunità escluse dalla concentrazione di uffici pubblici nel proprio territorio, attraverso la maggior presenza di intere famiglie e il soddisfacimento delle proprie esigenze legate sia alla sopravvivenza che al tempo libero.

Infine, vi sono da fare anche delle ulteriori considerazioni di carattere etico da sviluppare circa il lavoro da remoto. Circa perché non riguardano strettamente la metodologia di lavoro ma lo strumento che lo sta permettendo: l'informatica.

Sono chiare le potenzialità dell'informatica in tutti i campi dell'agire umano, ma sono anche chiare le minacce che si accompagnano ad ogni strumento di così forte rilevanza. L'eccessivo controllo del lavoratore può rappresentare una delle negatività connesse all'informatica applicata al lavoro. Ciò che la legge 300 del 1970 voleva scongiurare nel suo articolato riguardo, ad esempio, alla video sorveglianza dei lavoratori, potrebbe essere aggirata tranquillamente con il controllo del flusso dei dati usciti dal terminale o la geo localizzazione dello stesso attraverso gli strumenti internet. Se in alcuni casi può essere utile capire se il lavoratore disonesto riesca ad approfittare di una possibilità straordinaria per la semplificazione della propria esistenza, all'opposto troviamo la soffocante presenza di un controllo ingiustificato che rasenti il grande fratello di orwelliana memoria. Spetterà alla contrattazione collettiva ed individuale, alle organizzazioni sindacali e, soprattutto, alla consapevolezza del lavoratore, trovare il giusto compromesso tra i due estremi.

In questa fase, comunque, è obbligo per una organizzazione sindacale quale l'UGL, evidenziare le possibili criticità di uno strumento altamente favorevole sia ai lavoratori che a tutta la società.

Stessa cosa si può dire di altri strumenti informatici oggi fortemente demonizzati quali la cosiddetta moneta elettronica.

Non ci sono dubbi che il cattivo uso di questo ulteriore strumento informatico, ricada in quell'eccessivo controllo, accennato in precedenza, relativo ai lavoratori da remoto. Ma non si possono sottolineare i benefici connessi a tale forma di pagamento.

L'utilità di poter versare automaticamente l'IVA all'atto della transazione economica, per esempio, è un aspetto che scongiura un tipo di evasione che danneggia tutta la cittadinanza. Senza parlare degli incredibili vantaggi dovuti alla diminuzione e alla semplificazione dei controlli da parte dello Stato tramite l'Agenzia delle Entrate che, attraverso i propri dipendenti, può agire in termini semplificati di analisi dei flussi finanziari, comodamente dalle loro abitazioni.

Non è la fattura elettronica o il pagamento in formato elettronico il nemico della piccola imprenditoria. Anzi il vantaggio per loro dovrebbe essere palese nella semplificazione dei versamenti IVA. Nel caso specifico il vero nemico da abbattere è il valore dell'IVA che si applica ad ogni transazione economica relativa a beni e servizi, nella misura eccessiva di quasi un quarto del loro stesso valore economico.

Quindi non nello strumento, ma nell'eccesso di tassazione applicata si trova il vero demone da sconfiggere.

La conclusione non può che confermare l'incredibile opportunità che si è aperta contestualmente ad un fatto così tragico come una pandemia; un po' come l'uccellino azzurro uscito dal vaso di Pandora una volta aperto.

Il nostro uccellino azzurro, che rappresenta la speranza, è proprio la possibilità del lavoro da remoto.

La speranza di poter ritrovare la dimensione umana del lavoro o dell'economia anche globalizzata.

Comunque, uno strumento che permette di sconfiggere le aberrazioni delle modalità di lavoro odierne che stanno mostruosamente precipitando in una sorta di futura schiavitù.



Ma queste sono altre considerazioni da fare

Altri fatti da analizzare a cui l'adozione del lavoro da remoto può fornire l'esempio di come si possa fermare una decadenza annunciata.

Il Segretario Nazionale  
*Alessandro Di Stefano*