

Tavolo di confronto in materia di smart working nel lavoro pubblico a seguito dell'emergenza COVID 19 di cui alla riunione del 23 aprile u.s.

Proposte FPCIDA

FPCIDA rappresenta il mondo della dirigenza e delle alte professionalità della Pubblica Amministrazione Italiana.

Il lavoro agile legato alla gravissima crisi pandemica in corso è divenuto, dopo poco più di 1 mese dalla scoperta dei primi 2 casi di Coronavirus in Italia, attraverso l'art. 87 del D.L. n. 18 del 17 marzo u.s., *“la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni”*, al pari del lavoro in presenza.

Un evento traumatico, la pandemia, che ha costretto la Pubblica Amministrazione a *“ripensarsi”* e rivedere tutti i propri processi amministrativi da *“convertire alla modalità smart”* in tempi rapidissimi, pur tenuto conto delle tantissime peculiarità e differenze di contesto esistenti nel panorama pubblico.

Apprezziamo quindi l'invito della Ministra della Pubblica Amministrazione a far pervenire suggerimenti e proposte che possano supportare il percorso di revisione organizzativa in atto che dovrà accompagnare la fase di crisi e che, se correttamente impostato, deve proporsi persino di rivoluzionare in senso positivo l'Apparato pubblico.

Siamo infatti pienamente consapevoli che, per superare la crisi, saranno necessari non solo grandissimi investimenti in termini finanziari, ma anche un netto cambio di passo della macchina amministrativa che dovrà necessariamente guidare la ripresa.

Affermato quindi il principio della centralità della Dirigenza per poter guidare e rendere efficiente l'attuale prevalente *“lavoro agile emergenziale”* riteniamo che, in prossimità della cd.tta fase 2 della gestione dell'emergenza, sia necessario ed indifferibile emanare ulteriori linee guida.

Parliamo in particolare della necessità di:

- realizzare un Piano straordinario di informatizzazione della PA che garantisca ad ogni singolo dipendente pubblico la materiale assegnazione di un *“kit informatico mobile”* (comprendente tablet, cellulare, firma digitale e quant'altro) che consenta realmente l'attività lavorativa da remoto (oltre che l'utilizzo alternativo da postazione fissa in ufficio);
- progettare un Piano straordinario di formazione informatica, anche a distanza, che comporti in massimo 6 mesi l'innalzamento qualitativo delle conoscenze informatiche all'interno della PA (tutti dovranno saper correttamente utilizzare gli strumenti informatici di base, ovvero, word, excel, oltre ad una gestione proficua dei motori di ricerca);

- attuare celermente un Piano generale per il collegamento fra le banche dati di tutte le Amministrazioni pubbliche;
- individuare un unico sistema/app di videochiamata da utilizzare obbligatoriamente per tutte le comunicazioni all'interno della Pubblica Amministrazione;
- garantire accesso continuo e libero a corsi e seminari di Formazione altamente qualificata a distanza da fornirsi a cura della Scuola Nazionale di Amministrazione su TUTTI gli aspetti ricadenti nel campo della Pubblica Amministrazione;
- realizzare una mappatura dei processi di tutta la PA per il quale ogni Amministrazione entro 6 mesi, a pena di Commissariamento, dovrà obbligatoriamente produrre una complessiva ricognizione di "chi fa cosa e come" all'interno della singola Amministrazione individuandone contestualmente i posti/funzione (comunque non inferiori al 20% della dotazione organica) delle attività che, superata la fase di emergenza, potranno continuare ad essere ricoperte in smart working.

Un'Agenda politica come quella suggerita vedrebbe sicuramente tutta la Dirigenza e le Alte professionalità del Pubblico impiego in prima fila per una rapida e fattiva gestione dell'emergenza, riporterebbe slancio e spirito di appartenenza in tutta la PA, oltre ad ingenerare un rinnovato clima di fiducia.

Va sottolineata infine una circostanza prioritaria esimente rispetto alle necessità tecniche sopra prospettate. L'introduzione dello smart working come forma ordinaria di lavoro implica un cambio radicale di prospettiva quanto alla valutazione del dipendente pubblico: scompare con essa la priorità dei controlli formali di presenza (pur necessari e da mantenere in forme rinnovate) e al posto suo diviene fondamentale la necessità di controllare produttività individuale, qualità dei risultati e flusso del lavoro. In questo senso, non solo dovranno essere modificati opportunamente tutti i sistemi di valutazione individuale, ma vengono a cadere tutte le disposizioni della cosiddetta Riforma Bongiorno, ancorate alla cultura del cartellino e non del risultato e sviluppate sull'onda demagogica che negli ultimi anni ha perseguitato pesantemente la Pubblica Amministrazione, compreso il mondo della Sanità che in questi giorni critici, con o senza cartellino, ha dato prova innegabile di grandissimo senso del dovere e professionalità.

27 aprile 2020

Giorgio Rembado
Presidente

