



# CSE

**Confederazione Indipendente Sindacati Europei  
Segreteria Generale**

Roma, 05 marzo 2020

## **NOTIZIARIO N. 6**

### **BENE LE INIZIATIVE DELLA FUNZIONE PUBBLICA SULL'IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE**

**ma ora serve un vero cambio di passo  
sull'innovazione e sull'organizzazione degli uffici**

Come CSE apprezziamo le scelte assunte dal Governo e dalla Ministra Dadone di attivare ogni utile iniziativa per dare impulso alle diverse forme di lavoro agile, in una situazione come quella legata all'emergenza coronavirus, che sta dimostrando come tale forma di svolgimento della prestazione lavorativa possa essere uno degli strumenti per contemperare la continuazione delle attività con la tutela della salute.

**Ma questa emergenza ha dimostrato anche tutto il ritardo che il nostro Paese, in particolare le Pubbliche Amministrazioni, scontano su questo versante.**

Cosa che rischia di rendere poco utilizzabile questa opportunità.

Solo dal 2017, infatti, ci siamo dotati di una specifica normativa, assunta tra l'altro in via sperimentale e con percentuali massime di svolgimento fino al 10%, che sono la testimonianza di come forti siano state e lo siano ancora oggi le resistenze.

Ostacoli e impedimenti che trovano la loro ragione d'essere sia nel ritardo tecnologico, che ancora oggi denunciato in gran parte delle nostre Amministrazioni e del mondo produttivo, sia nelle logiche burocratico-formali che caratterizzano gran parte dell'organizzazione del lavoro e dei processi delle Amministrazioni pubbliche, soprattutto a livello centrale.

**Si continua a lavorare per adempimenti e non per risultati, si privilegia un modello gerarchico piramidale in luogo della responsabilizzazione e della valorizzazione del personale, non si investe sulle intelligenze e sui talenti perseguendo la logica del controllo della presenza, si sminuisce troppo spesso la capacità di proposta e di elaborazione autonoma, in ossequio a bizantini riti interni.**

Quanto previsto nella Direttiva della Funzione Pubblica e nei DPCM emanati a seguito dell'emergenza coronavirus in termini di superamento della fase sperimentale, di ampliamento della dotazione tecnologica, di autorizzazione all'utilizzo delle proprie apparecchiature, di prevalenza delle condizioni del lavoratore rispetto a presunti "motivi di servizio" o di inapplicabilità degli istituti di lavoro agile per supposti limiti connessi alla lavorabilità di alcuni processi, costituisce indubbiamente un passo avanti per rimuovere alibi, diffidenze, ostracismi di buona parte della Dirigenza ancora inadeguata rispetto a queste nuove importanti modalità di organizzazione del lavoro.



Ma come abbiamo visto in questi decenni non basta una norma per cambiare il lavoro e tantomeno una direttiva di impulso e coordinamento. Neanche in un momento come questo in cui le decisioni debbono essere assunte in tempo reale, se permangono ostacoli e diffidenze in chi poi deve attuare quanto disposto.

Nelle nostre Amministrazioni non è mai decollato il telelavoro domiciliare, che è ormai già ampiamente superato come forma di lavoro agile, e dove si è incominciato molto timidamente a parlare di smart-working lo si è fatto scimmiettando al ribasso (come numero di addetti e giorni concessi) proprio e solo il telelavoro domiciliare, frapponendo ostacoli sulle tipologie lavorative telelavorabili, sulle dotazioni informatiche, sui sistemi di reperibilità e di controllo.

La situazione che stiamo vivendo deve essere invece l'occasione per uscire dalla straordinarietà e far decollare un nuovo modo di lavorare.

Rimodellando funzioni e processi delle nostre Organizzazioni, per lavorare meglio e offrire servizi sempre più adeguati al Paese.

**Il lavoro agile non è solo uno strumento di conciliazione vita lavoro. E' anche un momento importante per cambiare il modo di rapportarci con chi fruisce dei servizi e delle prestazioni della Pubblica amministrazione. Ma è anche uno strumento di aumento della produttività. Secondo recenti studi il recupero del tempo che viene utilizzato per gli spostamenti casa lavoro può portare fino ad un 30 per cento in più di ore lavorate.**

E' possibile investire in innovazione organizzativa e nella valorizzazione del personale i risparmi derivanti dall'individuazione di nuovi processi, dai minori costi legati agli spostamenti sul territorio degli addetti ma anche degli utenti, dal complesso delle azioni ecocompatibili che sono ormai necessarie in un mondo che cambia.

Il rinnovo dei contratti, la definizione dei nuovi ordinamenti professionali, la modifica degli assetti organizzativi e dell'organizzazione del lavoro, l'implementazione delle nuove forme di articolazione e di svolgimento della prestazione lavorativa, servizi accessibili in tempo reale e da ogni parte del Paese sono tutti aspetti tra loro collegati, che vanno affrontati in modo organico.

Sono alcuni degli aspetti decisivi per renderci più competitivi ed anche più rispettosi del dettato della nostra carta costituzionale.

Utilizziamo questo momento difficile per gettare le basi per un nuovo futuro.

la Segreteria generale CSE