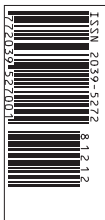


FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



FLP PRESENTA ITALIA 2021, LE SFIDE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE



IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

Sito www.flp.it e-mail: flpnews@flp.it
redazione: Via Roberto Bracco, 45 - 80133 Napoli
redazione romana: Via Piave, 61 - 00187 Roma
editore: FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche
registrazione tribunale di Napoli n. 24 del 01.03.2004
Iscrizione al R.O.C. n. 12298

FLP News è un periodico gratuito di informazione culturale, politica, sindacale e sociale, dell'Associazione Sindacale FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche), che informa, tutela e assiste i lavoratori italiani.

E' diffuso in formato cartaceo e disponibile online.

Può essere scaricato dal sito internet www.flp.it; in tale sito troverete anche informazioni aggiornate relative ai singoli settori sindacali, nonché tutte le indicazioni per iscriversi alla FLP.

Chiunque può collaborare con la redazione, inviando notizie, commenti o articoli da pubblicare in formato Word, all'indirizzo e-mail: flpnews@flp.it.

I contenuti espressi negli articoli firmati dai collaboratori, sia interni che esterni, sono da considerare opinioni personali degli autori che non impegnano pertanto la FLP.

ASSOCIATO USPI UNIONE STAMPA PERIODICA ITALIANA PUBBLICITÀ



FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche)
Via Piave, 61 - 00187 Roma
Tel. 06- 42000358 Fax. 06 - 42010268
e-mail: flpnews@flp.it sito internet: www.flp.it

RICONOSCIMENTO DEL CREDITO D'IMPOSTA PER INVESTIMENTI IN CAMPAGNE PUBBLICITARIE LOCALIZZATE

Grazie alla legge 289 e alla delibera CIPE successiva le imprese che incrementano i propri investimenti pubblicitari in campagne su mezzi locali certificati, anche per l'anno 2006, otterranno delle agevolazioni fiscali.

Le informazioni e la modulistica per richiedere il credito d'imposta sono

disponibili all'indirizzo dell'Agenzia delle Entrate:

http://www1.agenziaentrate.it/dre/abruzzo/cop/bonus_publicita.htm



**DALLA
PARTE DEI
LAVORATORI**

DIRETTORE

Marco Carlomagno

DIRETTORE RESPONSABILE

Roberto Sperandini

COMITATO EDITORIALE

Lauro Crispino, Roberto Sperandini,
Vincenzo Patricelli

PROGETTO GRAFICO E IMPAGINAZIONE

Chiara Sernia

REDAZIONE ROMANA

Via Piave, 61 - 00187 Roma
TEL. 06 - 42000358 TEL. 06 - 42010899
FAX. 06 - 42010628
e-mail: flpnews@flp.it

REDAZIONE:

Marco Carlomagno, Roberto Sperandini, Lauro Crispino,
Vincenzo Patricelli, Roberto Cefalo.

COLLABORATORI:

Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia, Claudio Imperatore,
Dario Montalbetti, Giancarlo Pittelli, Rinaldo Satolli,
Pasquale Nardone, Donato Fioriti, Angelo Piccoli,
Fabio Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Matteo
Pitotti, Alessia Di Stefano Rossi, Francesco Viscuso,
Chiara Sernia, Francesco Luise, Francesco Carlomagno,
Alessandra Fornaci, Mirko Novelli, Rosario Nicita.

COMITATO SCIENTIFICO:

Leonardo Bugiolacchi, Marco Carlomagno, Vittorio
Carlomagno, Amelia Crasta, Vincenzo Maria Cesaro,
Stefano Dumontet, Ezio Ercole, Gennaro Ferrara, Lucilla
Gatt, Riccardo Izzo, Gaetano Laghi, Francesco Lambiase,
Claudio Quintano, Antonio Scamardella, Concezio Ezio
Sciarra, Antonio Leonardo Fraioli, Giulia Guerrini.

SOMMARIO

FLP NEWS



» p.8

6 EVENTI**16 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE****30 ENTRATE****32 AGENZIE FISCALI****33 FORMAZIONE UNIVERSITARIA****34 RUBRICHE VARIE**

» p. 15



» p.11

CHI SIAMO

Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici

La FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche nasce nel 1999 con l'intento di creare un'organizzazione che abbracci tutti i comparti del Pubblico Impiego e delle Funzioni Pubbliche allora già esistenti o in via di costituzione nei processi di ristrutturazione avviati con le leggi Bassanini.

Da allora si è intrapreso un lungo percorso finalizzato a creare una struttura il più possibile democratica e partecipata, capace di riaccendere l'interesse dei lavoratori per le sorti dei propri uffici, di ridare loro l'energia per difendere i propri diritti e di risvegliare una coscienza collettiva critica e responsabile.

Un primo grande passo in questo itinerario di crescita e di aggregazione viene compiuto nel 2004, quando la FLP aderisce, come organizzazione costituente, alla CSE - Confederazione Indipendente dei Sindacati Europei. La CSE debutta nella tornata elettorale di RSU del 2007 raggiungendo immediatamente il requisito di confederazione maggiormente rappresentativa.

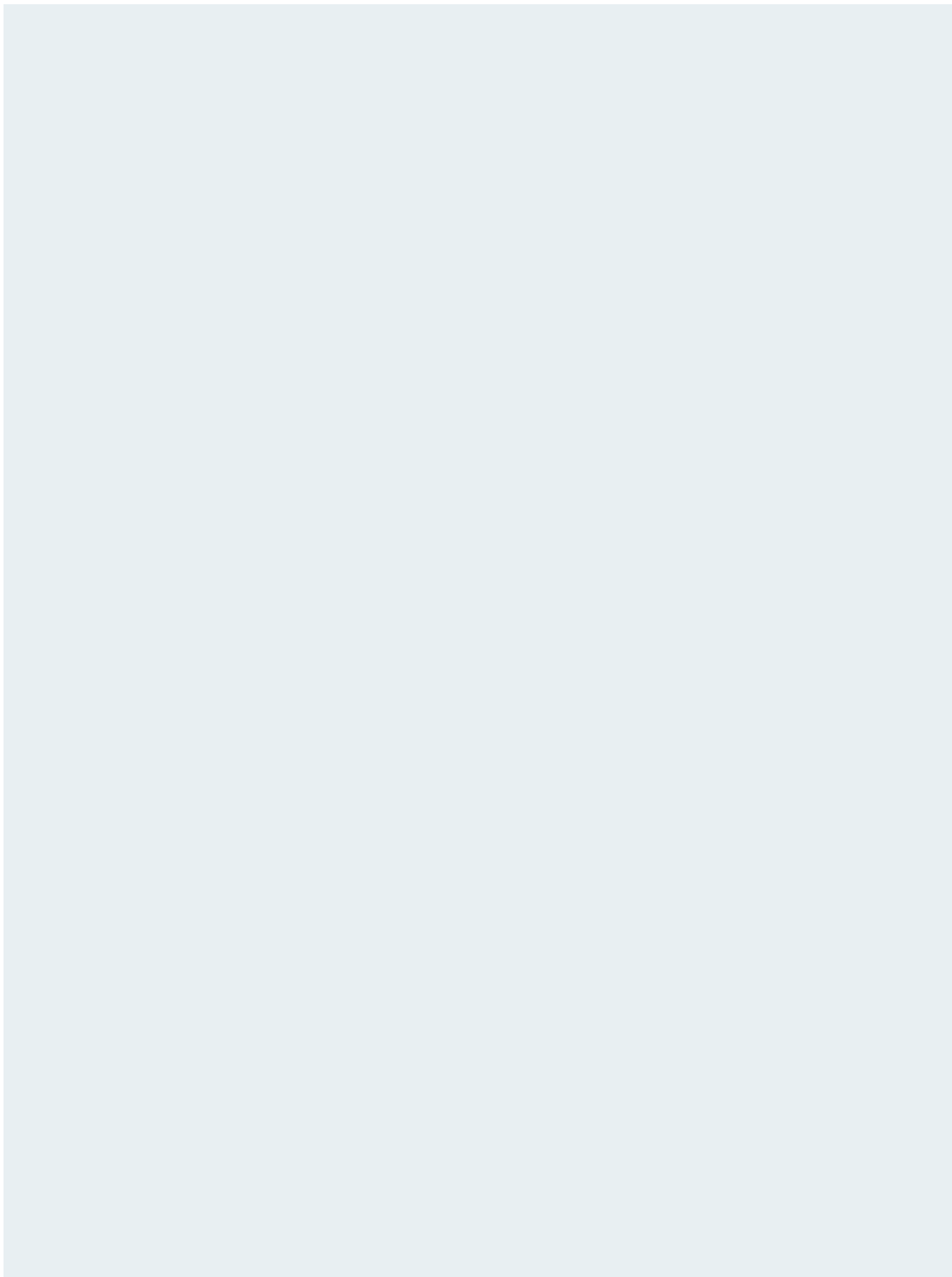
Nel 2014 la FLP è il motore di una nuova rivoluzione aggregante nell'universo dei Sindacati dei dipendenti pubblici: quando, dopo anni di gestazione, viene dato corso alla parte della riforma Brunetta che riduce i comparti di contrattazione collettiva nel pubblico impiego da 10 a 5, la FLP costituisce la CGS - Confederazione Generale Sindacale, una nuova confederazione in grado di fronteggiare adeguatamente le nuove sfide, e divenuta anch'essa maggiormente rappresentativa dopo le elezioni RSU del 2015.

L'ultimo passo viene compiuto nel 2016, quando la FLP contribuisce, come soggetto costituente, alla nascita della CIDA FC, organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa nell'Area Dirigenziale delle Funzioni Centrali.

La FLP oggi viaggia in controtendenza rispetto alle perdite di consenso fatte registrare negli ultimi anni dai sindacati tradizionali; detiene direttamente la maggiore rappresentatività nel comparto e nell'area dirigenziale delle Funzioni Centrali e nel comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri ma è presente e opera in tutti gli altri comparti attraverso le organizzazioni sindacali rappresentative aderenti a CSE e CGS.

Decenni di gestioni clientelari, poco trasparenti e flagellate da una burocrazia fredda, che raramente riusciva a intercettare i bisogni dei cittadini, hanno portato la società, e il mondo politico in particolare, a individuare nei dipendenti pubblici il bersaglio preferito.

Cambiare questa visione è possibile, ma occorre che le Amministrazioni Pubbliche abbiano il coraggio di affrontare le sfide proposte dalla nascita di nuovi modelli organizzativi, assecondando le istanze dei tanti dipendenti che vogliono contribuire al buon andamento del nostro servizio pubblico. Per agevolare le profonde trasformazioni che devono rivoluzionare il settore del Pubblico Impiego occorre un dinamismo che può avere solo un soggetto sindacale nuovo, in grado di rivedere completamente il rapporto tra il Sindacato e i lavoratori, e che aggregi tutte le componenti che hanno scelto come Stella Polare del loro percorso il primo comma dell'articolo 98 della Costituzione Italiana, che recita: "I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione".



FLP PRESENTA

ITALIA 2021, LE SFIDE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

CONTRATTI PA, BRUNETTA: PRESTO IL VIA LIBERA ALLA FASE FINALE DEI RINNOVI

CARLOMAGNO (FLP): "SENZA UNA PA EFFICIENTE IL RECOVERY PLAN

È DESTINATO AL FALLIMENTO"

L'intervento del Presidente Draghi alla presentazione delle Linee Programmatiche per la Pubblica Amministrazione ha evidenziato e reso noto a tutti che la PA è stata essenziale nell'opera di contenimento e lotta alla pandemia, sia dal punto di vista sanitario sia per l'attuazione delle misure economiche di sostegno, e sarà indispensabile in futuro per il rilancio del Paese, a partire dall'utilizzo dei fondi previsti dal Recovery Plan. Dai dati enunciati è divenuto noto a tutti, a partire dai membri del Governo, che:

- Manca personale nella PA (ca 500.000);
- Che la PA ha una età media di 56 anni;
- Per oltre 15 anni la PA è rimasta bloccata sia sul piano degli investimenti che della formazione. Vale a dire che non si è investito sul capitale umano (media 48 Euro all'anno | -50% negli ultimi 10 anni (invece di 1% massa salariale solo 0,1%)

PROPOSTE RIFORMA PA

Rispetto a questo quadro come sindacato vogliamo proporre una riflessione sulle modalità di reclutamento del personale.

Siamo il paese europeo con il minor numero di dipendenti pubblici in rapporto agli abitanti, considerando il cosiddetto "pubblico impiego allargato". Ragion per cui è necessario, affinché la pubblica amministrazione funzioni meglio, aumentare il numero dei dipendenti con una massiccia azione di reclutamento.

Inoltre, per passare dall'amministrazione alla gestione del personale, bisogna reclutare figure attualmente assenti nella maggior parte delle amministrazioni pubbliche: sociologi, psicologi, comunicatori ed esperti di gestione del personale.

Occorre prevedere un doppio canale di assunzioni, per livelli di inquadramento diversi:

- Il primo deve riguardare i giovani che, al termine del loro percorso formativo, devono inserirsi nel mondo del lavoro, da assumere in posizioni iniziali;
- Il secondo rivolto a persone con esperienze lavorative in settori specifici, di cui la PA necessita per attuare processi di innovazione e modernizzazione, da assumere in posizioni avanzate.

NUOVA CULTURA ORGANIZZATIVA

Investire nelle persone (Il settore pubblico occupa il 70 per cento di laureati. Occorre abbandonare modelli organizzativi meccanicisti, all'interno dei quali a nessuno è richiesto di pensare perché le procedure pensano per tutti. La complessità richiede che tutti coloro che fanno parte dell'organizzazione siano chiamati a risolvere problemi e per questo siano parte di un sistema che sostituisca la gerarchizzazione estrema e la parcellizzazione del lavoro con una riprogettazione basata su autonomia e responsabilità, che nemmeno a farlo apposta sono gli stessi principi sui quali si basa lo smart working, di cui si sta facendo largo uso (home working) solo a causa della pandemia.)

2. gestione della prestazione e la creazione di banche dati delle competenze. (Le competenze tecniche all'interno della pubblica amministrazione ci sono, ma non sono nemmeno conosciute dall'organizzazione della quale ciascuno di noi pubblici dipendenti fa parte. Mancanza di formazione sia continua che mirata per adeguare le competenze possedute a quelle richieste per la funzione)
3. ridurre il divario di genere e regole compatibili con la vita familiare mediante ripensamenti degli orari e dell'or-



“ Si deve passare a una logica di risultato – ha affermato ancora Carlomagno – bisogna abbandonare modelli meccanicistici dove è il sistema a pensare per tutti, ognuno deve essere chiamato a fare la sua parte, la situazione lo richiede, gerarchizzazione e parcellizzazione devono essere sostituite da autonomia e responsabilità”.

Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP

ganizzazione del lavoro.

4. rivisitazione degli ordinamenti professionali e riapertura delle carriere (I posti vacanti si coprono esclusivamente mediante il ricorso ai pubblici concorsi, con metodi di reclutamento basati sul sapere teorico e non sulle reali competenze acquisite sul campo, anche per il personale in servizio. A questo si aggiunga che figure proprie del middle management come i Quadri sono totalmente assenti.) Occorre la creazione di un sistema di carriere che permetta, al crescere delle competenze, di migliorare la propria condizione economica e giuridica.

5. aumentare il coinvolgimento dei lavoratori nei posti di lavoro e implementare le materie oggetto di contrattazione aziendale sono fattori che accrescono la motivazione e il senso di ingaggio delle persone e, di conseguenza, la produttività.

SEMPLIFICAZIONE NORMATIVA E PROCEDURALE

1. definizione chiara dei livelli di governo (statali, regionali,

comunali, ecc.) che creano incertezza del diritto e della normativa applicabile

2. semplificazione procedure e riduzione adempimenti burocratici da parte di cittadini e imprese
3. attuazione principio once only (NO a richiesta continua documenti già in possesso delle Amministrazioni)
4. interoperabilità delle banche dati

In sintesi estrema, dal quadro rappresentato emerge che il pubblico impiego italiano è carente di personale, vecchio in quanto ad età anagrafica, lavora con strumenti e modelli organizzativi arcaici, rifiuta la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'azienda e non investe sulla crescita né dei singoli individui né dell'organizzazione nel suo complesso perché non è in grado di conoscere nemmeno ciò che i suoi dipendenti sanno fare.

Occorre accrescere le competenze e utilizzare le potenzialità delle persone per creare valore aggiunto per le imprese e i

cittadini attraverso l'innovazione di un modo di lavorare arcaico è più di una possibilità, diventa un obbligo in periodi di crisi. Mentre in tutto il mondo si iniziano ad applicare principi di network analysis, cioè l'analisi delle organizzazioni informali all'interno degli ambienti di lavoro, non possiamo portare come ricetta per migliorare la produttività aziendale il premio di "impiegato del mese" o il bonus delle eccellenze, esasperando la competizione laddove invece vanno valorizzate la cooperazione e la conoscenza diffusa.

La FLP non ha intenzione di difendere lo status quo, che ha fatto comodo alla peggiore politica e al peggior sindacato, ma promuovere soluzioni che facciano funzionare sempre meglio il settore pubblico perché non dimentichiamo mai che la crescita stabile della nostra economia passa per la crescita di produttività del settore pubblico e che l'articolo 98 della nostra Costituzione mette i pubblici dipendenti al servizio esclusivo della Nazione e non il contrario.

Come abbiamo già detto, è un'enorme responsabilità alla quale non intendiamo sottrarci né come singoli dipendenti né tanto meno come parte sociale.

PROPOSTE PER IL PAESE

Come FLP, alzando lo sguardo sul futuro del Paese, riteniamo importante sottolineare, che i 200 miliardi del Next Generation EU devono servire a investire in modo strategico ogni singolo euro per farci trovare pronti all'appuntamento con la ripresa economica, riposizionare la nostra economia e assicurare una crescita duratura che ci permetta di ripagare nel medio periodo la parte di aiuti europei che non è a fondo perduto (entro pochi anni, i cosiddetti paesi virtuosi chiederanno a tutti di iniziare la fase di rientro nei parametri economici di Maastricht.) È necessaria quindi una strategia precisa, laddove, invece, si cominciano già a vedere i primi accenni di "assalto alla diligenza" da parte di settori dell'economia normalmente protetti e privilegiati.

INFRASTRUTTURE

La storia del nostro Paese ci insegna che la spinta ad una crescita economica importante arriva dal settore delle opere pubbliche e dalle infrastrutture, materiali ed immateriali, soprattutto nel mezzogiorno.

Solo con un moderno sistemi di reti infrastrutturali, è possibile accrescere la competitività del sistema Italia e favorire uno sviluppo sostenibile.

Queste politiche sono indispensabili per ristrutturare o

implementare soprattutto il sistema dei trasporti, in modo particolare in quelle zone d'Italia completamente prive di strade e ferrovie che rendono davvero difficili i collegamenti.

Al contempo un ruolo determinante è investire nelle ristrutturazioni dei beni pubblici a partire dall'edilizia scolastica, fino alla messa in sicurezza del nostro territorio sempre esposto a eventi atmosferici e/o geologici.

Questi interventi necessitano di progetti cantierabili e di processi semplificati, ma anche di una attività di controllo da parte della pubblica amministrazione veloce ma analitico ed efficace per evitare eventuali azioni malavitose.

Tutto questo come anticipato oltre alle necessarie semplificazioni normative, rende necessario reclutamento di personale che sia adeguatamente formato per rendere esecutivo questo straordinario piano di investimenti.

Emblematica la situazione della metodologia BIM (Building Information Modeling) obbligatoria (Codice Appalti Dlgs 50/2016 e DM569/17) negli appalti pubblici, che dal 01/01/2021 interessa i lavori complessi >15 mln e che dal 01/01/2022 varrà per opere >5,2 mln (soglia comunitaria) e dal 01/01/2025 per opere <1mln.

Il settore pubblico è ancora lontano da una strutturazione operativa efficiente e autonoma atta a poter gestire, coordinare, validare progetti in ambiente BIM. Sono poche, a oggi (v. Bimportale), le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti che hanno pianificato in un tempo adeguato una conversione graduale al mondo BIM.

È quindi urgente che tutte le Pubbliche Amministrazioni predispongano un piano di formazione del personale, un piano di acquisizione e di manutenzione degli strumenti hardware e software necessari, che organizzino il processo di controllo e di gestione dei dati, e che adottino piattaforme interoperabili che facciano uso di formati aperti non proprietari.

Stesso discorso, in rapporto al settore pubblico, si può fare per la transizione ecologica. Non vi è innovazione green senza ricerca di base. Condurre ricerca di base e fare alta formazione vuol dire ripensare il ruolo della scuola, dell'università e degli enti pubblici di formazione, ma soprattutto iniziare a investire in un sistema pubblico con quote di PIL finalmente in linea con ciò che spendono gli altri paesi industrializzati.

Disuguaglianze sociali e di genere (occupazione femminile costantemente inferiore di almeno dieci punti percentuali rispetto ai restanti paesi OCSE, dovuta alle carenze del nostro sistema di welfare e alla nostra legislazione sul lavoro.) È impossibile non considerare il danno che

questa perdita di potenziale procura alla nostra economia. Investire in asili nido, soprattutto al centro-sud, nelle scuole a tempo pieno, nel cambiamento dei modelli organizzativi, nella cura degli anziani non autosufficienti e in orari di lavoro compatibili con le cure familiari vuol dire liberare un potenziale economico attualmente trascurato e negletto.

E sempre riguardo all'importanza del settore pubblico per l'impresa privata, è appena il caso di citare, en-passant, che l'Italia non attira investimenti diretti dall'estero in misura pari all'importanza della propria economia perché da noi è molto difficile "fare business", anche a causa di due fattori: la farraginosità della giustizia civile e le procedure fiscali, che scoraggiano quanti sarebbero disposti a investire nel nostro Paese. Anziché continuare ad abbassare, inutilmente, le retribuzioni e i diritti dei lavoratori per competere con le nazioni in via di sviluppo, l'Italia dovrebbe avere come obiettivo l'attrazione di investimenti

esteri mediante regole semplici ed efficaci, solidi istituti di ricerca e sviluppo delle idee che permettano di trattenere oltre che attrarre "cervelli" (altra cosa nella quale siamo fortemente carenti) e quindi la possibilità per le imprese di inserirsi in un'economia feconda e stabile anziché vecchia e stagnante come è attualmente la nostra.

CONCLUSIONI

Come si vede, da qualunque parte la si prenda, il settore privato dipende da quello pubblico. Che si parli di scuola, formazione, ricerca, salute, welfare, fisco, giustizia, sicurezza, il funzionamento del settore pubblico è indispensabile direttamente per il pieno dispiegamento del potenziale economico del Paese e indirettamente per accrescere il tasso di benessere e soddisfazione personale, che hanno un rapporto diretto con la crescita economica.



© Chiara Semia

Antonio Naddeo - Presidente Aran, Marco Carlomagno - Segretario Generale FLP, Andrea Bassi - Giornalista del il Messaggero, Giuseppe Colombo - Business editor Huffington Post

ITALIA 2021 LE SFIDE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

1° Talk

**Il ruolo centrale della PA nella ripresa economica del Paese
Riorganizzazione, digitalizzazione, nuove competenze**

Analisi di scenario

Giuseppe Colombo

Business editor Huffington Post

Saluti istituzionali

Renato Brunetta

Ministro per la Pubblica Amministrazione

Interventi

Marco Carlomagno

Segretario Generale FLP

Assuntela Messina

Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri
con delega all'Innovazione tecnologica

Pasquale Tridico

Presidente INPS

Antonio Naddeo

Presidente ARAN

Pietro Azzara

Presidente Italia4Blockchain

Modera

Andrea Bassi

Giornalista il Messaggero

Media partner:



BRUNETTA, 'IN PROSSIME ORE ATTO INDIRIZZO MEF, INIZIA FASE FINALE RINNOVO CONTRATTO'

“Stiamo dando vita al percorso di rinnovo dei contratti, con l’atto di indirizzo che ci ritorna dal Mef probabilmente nelle prossime ore. Quindi comincerà la fase finale del rinnovo del contratto dei lavoratori della Pa”.

E’ quanto ha detto il ministro della Pubblica amministrazione, Renato Brunetta, in un videomessaggio di saluto all’evento ‘Italia 2021, le sfide della Pubblica amministrazione’, organizzato da Flp, Federazione lavoratori pubblici e funzioni pubbliche.

“Se si vuole salvare l’Italia dalla pandemia, dopo la pandemia, noi dobbiamo puntare sul lavoro pubblico.

Un lavoro pubblico non ammortizzatore sociale, un lavoro pubblico non residuale ma protagonista.

Protagonista della crescita, dello sviluppo, della giustizia sociale, protagonista delle sfide della modernità”.

“Sessanta milioni di italiani hanno bisogno di una Pubblica amministrazione forte, moderna, ben pagata, qualificata, che abbia voglia di servire il Paese”.



CARLOMAGNO: SENZA PA EFFICIENTE E’ DESTINATO AL FALLIMENTO

“Senza una pubblica amministrazione efficiente il Recovery Plan e’ destinato al fallimento”. Questo il pensiero di Marco Carlomagno, segretario generale della Flp - Federazione dei Lavoratori Pubblici e delle Pubbliche Funzioni - espresso durante l’evento “Italia 2021. Le sfide della Pubblica Amministrazione”.

Con un’età media di 56 anni, superiore a quella degli altri Paesi europei, e con pericolose carenze di personale, la Pubblica amministrazione italiana da circa 15 anni e’ rimasta bloccata sul piano della formazione e degli investimenti, addirittura dimezzati quelli sul capitale umano. “Il primo passo deve essere aumentare l’occupazione - ritiene la Flp - serve una massiccia operazione di reclutamento”. Alla base della grande rivoluzione che deve attendere la Pa, anche un cambiamento sostanziale nel modello organizzativo: “Si deve passare a una logica di risultato - ha affermato ancora Carlomagno - bisogna abbandonare modelli meccanicistici dove e’ il sistema a pensare per tutti, ognuno deve essere chiamato a fare la sua parte, la situazione lo richiede, gerarchizzazione e parcellizzazione devono essere sostituite da autonomia e responsabilità”. Secondo Flp le competenze all’interno della PA esistono ma non sono conosciute dalla stessa macchina. “Servono banche dati - ha detto Carlomagno - e percorsi di formazione sia continua che mirata per allineare le competenze possedute a quelle richieste per la funzione, serve la valorizzazione della professione”. Un altro punto focale nell’operazione di “manutenzione straordinaria” del settore pubblico, secondo la Federazione, e’ rappresentato dalla rivisitazione degli ordinamenti professionali e dalla riapertura delle carriere con sistema che leghi la condizione economica e giuridica all’accrescimento delle competenze specifiche. “Non abbiamo intenzione di difendere lo status quo, che ha fatto comodo alla peggiore politica e al peggior sindacato, ma - ha concluso Carlomagno - promuovere soluzioni che facciano funzionare sempre meglio il settore pubblico perche’ non dimentichiamo mai che la crescita stabile della nostra economia passa per la crescita di produttività del settore pubblico e che l’articolo 98 della nostra Costituzione mette i pubblici dipendenti al servizio esclusivo della nazione e non il contrario”. “Attendiamo che partano i nuovi contratti perche’ senza i nuovi contratti non possiamo rinnovare l’ordinamento professionale, non possiamo prevedere le figure professionali che servono attualmente, non possiamo prevedere la creazione di un’area di mid-management che serve proprio per attrarre i migliori nella pubblica amministrazione”.

“Le assunzioni vanno fatte anche per i profili innovativi”, non solo informatici, ma “anche sociologi, psicologi, comunicatori, perche’ abbiamo visto in questa fase tragica dell’economia cosa vuol dire avere una pubblica amministrazione che non comunica con i cittadini e le imprese”. “Occorre sicuramente assumere i giovani - e’ il suo messaggio - perche’ occorre un ricambio generazionale” ma anche esperti, e “non possiamo poi pensare di assumerli al livello iniziale, a 1.200-1.300 euro. Rischiamo di non assumere talenti, ma assumere disperati”.



“Riorganizzazione, digitalizzazione, nuove competenze” il Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri Assuntela Messina.

La pandemia ha messo a nudo delle fragilità del nostro sistema, aggravando anche dei problemi strutturali del nostro paese.

Ritengo che il contraccolpo che ha causato il covid, possa essere interpretato come una grande occasione per riaccendere lo spirito autentico e originario, che ha contribuito alla formazione dell’Europa unita, ma soprattutto a riannodare oggi i fili di una cooperazione tra gli Stati membri, rilanciando in maniera ancora più evidente tutto il progetto di integrazione europea.

La testimonianza di questa ritrovata unità è il programma

Next Generation, che mette al centro una prospettiva di ripresa dell’economia di sviluppo secondo quelli che sono i cardini fondamentali, l’equità e la sostenibilità.”



TRIDICO, ‘DA SMART WORKING INCENTIVO A RIMANERE IN SERVIZIO PER CHI VOLEVA LASCIARE’

“Probabilmente lo smart working ha incentivato chi aveva voglia di andare via dalla Pa e dalle imprese” attraverso Quota 100 “di rimanere in servizio”. Così Pasquale Tridico, presidente dell’Inps, è intervenuto all’evento ‘Italia 2021, le sfide della Pubblica amministrazione’, organizzato da Fip, Federazione lavoratori pubblici e funzioni pubbliche.

Nell’ultima finestra di Quota 100 appena chiusa, il tasso delle domande “e” in linea con

l’andamento del triennio probabilmente favorito anche dallo smart working”.

“La nostra impressione - ha precisato - e’ che lo smart working abbia incentivato qualcuno che aveva idea di andare via dalla Pa o dall’impresa e abbia permesso a lavoratori vicini alla soglia a continuare a stare in servizio”.

“Non sono preoccupato del fatto che possa incentivare grandi numeri, innanzitutto perché ci sono finestre prestabilite. Non si fa domanda ogni giorno”.

Il presidente dell’Inps ha affermato che secondo “quanto visto negli ultimi tempi di pandemia e nell’ultima finestra chiusa, il tasso (di uscita, ndr) è rimasto in linea con l’andamento generale del triennio, favorito anche dallo smart working che ha incentivato chi aveva idea di andare via e permesso ai lavoratori vicini a quella soglia di stare ancora in servizio”.

“Apprezzo questo nuovo corso e lo slancio nel reclutamento” promosso dal ministro della Pa, Renato Brunetta, e “spero possa generare quel cambio generazionale che tutti si aspettano” nella pubblica amministrazione.

L’Inps ha assunto 5.000 giovani tra il 2019 e il 2020” - ha detto - e fara’ a breve, appena le condizioni lo permetteranno concorsi per l’assunzioni di altre 5.200 giovani.

L’indicatore di produttività dell’Inps mostra come nel 2020 rispetto al 2019 vi sia stata un miglioramento nonostante lo smart working e la situazione di disagio.

“L’afflusso di richieste di cassa integrazione e’ stato circa 20 volte superiore rispetto al 2019. Senza la semplificazione e la digitalizzazione, l’Inps non avrebbe potuto realizzare i numeri del 2020, cioè 14,4 milioni di beneficiari di Cig, bonus, Rem, Rdc per una spesa stimata di 35 miliardi. Circa il 78% dei lavoratori Inps in smart working ha potuto eseguire tutte le attività abitualmente svolte in ufficio; l’efficacia percepita del lavoro e’ aumentata (42%) o rimasta invariata (47%). Marginale la quota che segnala peggioramenti.



NADDEO (ARAN), CRITICHE SIA A NUOVI CHE VECCHI CONCORSI.

NON FACILE FARE RIFORME, MA MEGLIO PROVARE POI SI PUO' CORREGGERE

“Non e' mai facile fare le riforme, io dico sempre comunque sempre meglio tentare di fare qualcosa di nuovo, poi c'e' sempre tempo per aggiustare”. Lo afferma il presidente dell'Aran, Antonio Naddeo, parlando dei nuovi concorsi per il pubblico impiego, a margine dell'evento online della Flp “Italia 2021, le sfide della Pubblica amministrazione”.

“Dell'attuale sistema dei concorsi pubblici tre mesi fa tutti ne parlavano malissimo. Dicevano che entrare nella P.a. con questo meccanismo non permetteva alle amministrazioni di prendere le persone migliori. Si modifica e si da' piu' valore ai titoli profes-

sionali, come avviene nel privato, e ci sono critiche lo stesso”.

Il presidente dell'Aran ricorda che le norme sui concorsi “sono all'interno di un decreto legge” e sottolinea che “ci sara' un percorso parlamentare e, se necessario, si puo' modificare quello che si riterra' di aggiustare”.

“Il ministro Brunetta ha annunciato che sta per essere formalizzato l'atto di indirizzo, se questo avviene nell'arco di un paio di settimane noi potremo convocare i sindacati per il primo contratto che viene fatto, che e' quello delle funzioni centrali, ministeri, enti pubblici non economici. Entro la fine di aprile potremo partire”.



“Il ruolo centrale della PA nella ripresa economica del Paese. Riorganizzazione, digitalizzazione, nuove competenze”

Pietro Azzara (Presidente Italia4Blockchain)

La blockchain attraverso la notarizzazione, da la possibilità di scambiare dati sensibili in sicurezza. si ha la certezza che i dati che vengono scambiati, siano esattamente quelli che hanno inviato alla controparte, rendendoli poi, dopo la certificazione, accessibili in maniera trasparente a tutti.

2° Talk

Recovery Fund & Pubblica Amministrazione
Qualità della progettazione, semplificazione, innovazione

Analisi di scenario

Giuseppe Colombo

Business editor Huffington Post

Interventi

Domenico De Masi

Sociologo

Fabio Massimo Castaldo

Vice Presidente Parlamento Europeo

Vincenzo Amendola

Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri
con delega agli Affari Europei

Ernesto Maria Ruffini

Direttore Agenzia delle Entrate

Gianni Pittella

Senatore PD Membro Commissione Finanze e Tesoro Senato della Repubblica

Mattia Fantinati

Deputato M5S Membro Commissione Esteri Camera dei Deputati

Walter Rizzetto

Deputato FdI Membro Commissione Lavoro Camera dei Deputati

Vincenzo Patricelli

Dirigente FLP

Modera

Andrea Pancani

Vicedirettore La7

Media partner:



"Recovery Fund & Pubblica Amministrazione. Qualità della progettazione, semplificazione, innovazione" questi i temi al centro dell'intervento del Prof. Domenico De Masi a Italia 2021 "Lo smart working ormai, ha preso piede in tutti gli uffici italiani. La produttività è rimasta inalterata e in molti casi è addirittura aumentata. Il passaggio forte che dovrà fare la pubblica amministrazione sarà quello che andrà da una gestione basata sul controllo ad una gestione basata sulla motivazione."



"La riforma della Pubblica amministrazione è necessaria. In mancanza di ciò non riusciremo ad utilizzare al meglio i fondi del Next Generation Eu. Lo afferma il vice presidente dell'Europarlamento, Fabio Massimo Castaldo, intervenendo all'evento di Fip "Italia 2021, le sfide della Pubblica amministrazione".

"Ugualmente importante - continua Castaldo - sarà poi investire sulle persone e il capitale umano che dovrà rendere operativo il Piano".

"Il progresso a cui assistiamo in materia di digitalizzazione, intelligenza artificiale, algoritmi e machine learning determina per l'Italia funzioni e necessità impellenti, ancora più evidenti nel momento in cui alle

risorse della programmazione ordinaria si somma il Next Generation Eu", dice Castaldo che indica come "necessario mettere in sinergia la componente ordinaria del quadro finanziario pluriennale con quella straordinaria, con una visione sistemica che eviti sovrapposizioni nella mobilitazione di risorse così ingenti.



Vincenzo Amendola
Sottosegretario con delega agli Affari europei
Segreteria generale FLP

Next Generation EU, Amendola: "Capitale umano della pubblica amministrazione centrale" l'intervento di Vincenzo Amendola - Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega agli Affari Europei

Per la ripresa economica è fondamentale avere una funzione pubblica, un lavoro dentro la pubblica amministrazione, che non solo riequilibri i rapporti tra stato e cittadini allargando il margine di diritti informazione e partecipazione, ma che cambi radicalmente le strutture.

Nel Next Generation uno dei pilastri è la riforma della pubblica amministrazione, come investimento, ma anche come riforma di quelle che sono le procedure, i sistemi e le possibilità per il capitale umano che è impegnato nella pubblica amministrazione, ad alzare le possibilità dal punto di vista dei diritti e della qualità nel mondo del lavoro,"



"Qualità della progettazione ma anche tempi della progettazione." L'intervento di Gianni Pittella - Senatore PD Membro Commissione Finanze e Tesoro e Senato della Repubblica.

Oggi la durata media per fare un progetto nella pubblica amministrazione è di 24 mesi, se non accorciamo i tempi non ce la faremo a rispettare i tempi voluti da Bruxelles.

Abbiamo bisogno di risorse tecniche nella PA, che ben si sposino con la digitalizzazione. "



"La Pubblica Amministrazione non deve essere autoreferenziale. Il suo scopo è fornire servizi al cittadino. Se non fa questo difficilmente potrà raggiungere il suo scopo" l'idea di Mattia Fantinati - Deputato M5S Membro Commissione Esteri Camera dei Deputati

La PA deve diventare un driver per rilanciare un servizio utile al cittadino, per dare un servizio migliore.

In Italia abbiamo 4000 data center che non dialogano tra loro. Serve una volontà politica per far sì che i data center possano dialogare tra loro, l'interoperabilità.



" La politica in primis deve ascoltare e poi parlare." sostiene Walter Rizzetto - Deputato FdI Membro Commissione Lavoro Camera dei Deputati.

Non dobbiamo essere ostaggio dell'informatica, però sicuramente serve che nella pubblica amministrazione siano fatti dei passi in avanti sotto questi punti di vista.

Bisogna investire bene e serve spendere bene. Nessuna riforma può essere efficace se prima non si rende operativa quella macchina enorme che dovrebbe garantire i servizi adeguati ai cittadini e alle imprese, che è la pubblica amministrazione."



Marco Carlomagno - Segretario Generale FLP, Antonio Naddeo
Presidente Aran



Marco Carlomagno - Segretario Generale FLP, Andrea Pancani
- Vicedirettore La7

IL NEXT GENERATION EU E LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE PER UNO SVILUPPO SOSTENIBILE

Affermare che la Pubblica Amministrazione in Italia (e non solo) sia centrale per la crescita duratura che deve accompagnare l'uso dei fondi stanziati dall'Europa con il Recovery plan può sembrare un'asserzione ideologica, qualora non sia spiegata a sufficienza anche attraverso l'osservazione di dati concreti.

Iniziamo col dire che, a differenza di quanto sembra dalle semplificazioni dei media, i circa 200 miliardi stanziati per l'Italia dal Next Generation EU, fra prestiti e sostegni a fondo perduto, non permettono certo una politica di "helicopter money" con la quale distribuire soldi a tutti indiscriminatamente e a prescindere dall'utilità pubblica che ne deriva.

Se, infatti, è positiva la circostanza che l'Europa sia riu-

scita finalmente a varare un piano di aiuti comune per far fronte alla pandemia, è altrettanto vero che in questo momento sono gli Stati Uniti a varare stimoli economici per migliaia di miliardi di dollari/euro rispetto ai meno di mille miliardi teorici stanziati dall'Unione Europea.

Dalle notizie e dalle dichiarazioni dei vari capi di governo, i Paesi europei, ad esclusione dell'Italia, impiegheranno i soldi attribuiti a fondo perduto ma non i prestiti. Questo riduce di molto lo stimolo economico all'interno del vecchio continente e, più che far propendere per uno scenario in cui i governi europei accetteranno che la BCE sterilizzi o addirittura cancelli parte dei debiti dei vari Paesi, preconizza una situazione nella quale, entro pochi anni, i cosiddetti paesi virtuosi chiederanno a tutti di iniziare la





fase di rientro nei parametri economici di Maastricht. A questo aggiungiamo il fatto che non è immaginabile affidare al traino degli Stati Uniti l'onere di guidare la ripresa economica mondiale post-pandemia e quindi è possibile che, a breve, riprendano le tendenze neo-mercantiliste della Germania e di altri membri dell'Unione Europea.

Alla luce di quanto detto, i 200 miliardi del Next Generation EU devono servire a investire in modo strategico ogni singolo euro per farci trovare pronti all'appuntamento con la ripresa economica, riposizionare la nostra economia e assicurare una crescita duratura che ci permetta di ripagare nel medio periodo la parte di aiuti europei che non è a fondo perduto. È necessaria quindi una strategia precisa, laddove, invece, si cominciano già a vedere i primi accenni di "assalto alla diligenza" da parte di settori dell'economia normalmente protetti e privilegiati.

È indubbio che vi sia un bisogno di infrastrutture nel Paese, soprattutto nel mezzogiorno, che accrescano la competitività e permettano finalmente uno sviluppo sostenibile. È auspicabile che questo non avvenga finanziando opere faraoniche più simili a cattedrali nel deserto, soprattutto in quelle zone d'Italia completamente prive di strade e ferrovie che rendono davvero difficili i collegamenti. Ebbene, tanti interventi vogliono dire tanti appalti e quindi controlli necessari da parte della pubblica amministrazione, che siano veloci ma allo stesso tempo prevengano infiltrazioni della criminalità organizzata o del malaffare comune. Sono quindi necessarie semplificazioni normative, ma anche reclutamento di personale che sia adeguatamente formato per supportare lo sviluppo, a meno che non si intenda affidare tutto a strutture commissariali, sospendere

la competizione fra imprese e avviare un circolo tutt'altro che virtuoso di pratiche amministrative.

Stesso discorso, in rapporto al settore pubblico, si può fare per la transizione ecologica. Non vi è innovazione green senza ricerca di base. E questa non può che essere pubblica o controllata dal pubblico. Vi sono fasi in ogni tipo di innovazione che costano troppo e rendono poco sul piano economico, ma senza le quali non si svilupperebbero prodotti innovativi. Questa ricerca, cosiddetta di base, è acclarato che non possa essere sostenuta economicamente dalle imprese private. Per restare all'attualità, la ricerca sui vaccini, che ha permesso a taluni paesi di avere un vantaggio temporale non indifferente, non è dovuta soltanto ai massicci investimenti fatti sull'ultima fase delle ricerche, ma soprattutto ad una ricerca di base, pubblica o finanziata dal pubblico, che ha permesso di sviluppare i nuovi vaccini con tecnologie che vengono da lontano. Purtroppo si stanno accumulando voci secondo le quali in Italia si avrebbe l'intenzione di far passare per transizione ecologica alcune pratiche di vero e proprio "green washing" in settori già largamente protetti che vanno dagli armamenti a quello delle aziende energivore. Ricordiamo che siamo già il paese che fa pagare agli utenti in bolletta produzione di energia altamente inquinante spacciandola come "verde". Ebbene, condurre ricerca di base e fare alta formazione vuol dire ripensare il ruolo della scuola, dell'università e degli enti pubblici di formazione, ma soprattutto iniziare a investire in un sistema pubblico con quote di PIL finalmente in linea con ciò che spendono gli altri paesi industrializzati.

La stessa cosa vale per la politica industriale in genere: se un I-phone si avvale di centinaia di bre-

vetti sviluppati in ambito pubblico e aziende come la Samsung si sono avvalse della ricerca di base finanziata dallo Stato per poi applicarla ai propri prodotti, la stessa cosa è possibile fare in Italia per accrescere la nostra presenza sui mercati mondiali e soprattutto sui mercati interni. Quanti telefoni di fabbricazione italiana e quante auto di fabbricazione italiana, soprattutto di gamma medio-alta, circolano nel nostro Paese? Quante auto elettriche di fabbricazione e tecnologia italiane? Quanta parte dei trasporti pubblici si avvale di prodotti italiani? Anche in questo caso non c'è politica industriale senza un apporto decisivo del settore pubblico che fa ricerca di base. Inoltre, la pandemia ci presenta il conto delle trascurate

surplus di spesa sanitaria. Che i poveri siano anche deboli di salute è una realtà anche in un Paese come il nostro nel quale la sanità è (meglio dire sarebbe) un diritto universale e costituzionalmente garantito. Quindi, oltre a investire in sanità territoriale, anziché in ospedalizzazioni come si è fatto sinora, e quindi reclutare più medici, infermieri e professionisti sanitari, è necessario investire in tutto ciò che riduce le disuguaglianze, a partire da una scuola efficace e davvero garantita, alla ripresa di investimenti in edilizia popolare e a percorsi di inclusione sociale nelle periferie, scevri da intenti assistenziali e caritatevoli, ma come parte integrante di crescita delle persone e, in conseguenza, del potenziale dell'economia.



questioni relative alle disuguaglianze sociali, che senza un efficiente sistema pubblico non si attenuano. Le disuguaglianze sociali e di genere non sono solo una questione che attiene alla giustizia sociale, ma sono un cardine della crescita economica duratura perché limitano oltre ogni immaginazione il pieno dispiegarsi del potenziale di un Paese. Non lo diciamo noi, ma autorevoli e consolidati studi che mettono in rapporto di causazione diretta le disuguaglianze, la scarsa mobilità sociale, le tensioni sociali e politiche che ne derivano con una crescita economica minore. I costi, in termini economici e di vite umane, della pandemia sono enormemente accresciuti dalla disuguaglianza economica; l'impossibilità di distanziamento sociale laddove tante persone sono costrette a condividere lo stesso ambiente per scarsità di risorse economiche è ingiusta sul piano sociale e provoca un

Chiediamoci se un Ugur Sahin – l'ideatore del vaccino Pfizer - sarebbe mai potuto crescere e sviluppare le proprie idee rivoluzionarie in una società come quella italiana. Non c'è controprova, ma è molto probabile che la risposta sarebbe negativa. Katalin Kariko ha potuto per anni, pur accumulando rifiuti all'applicazione dei propri lavori, continuare a fare ricerca sull'm-Rna messaggero, la tecnologia alla base dei vaccini Biontech contro il Covid. In Italia, chiediamoci, sarebbe stato possibile che un ricercatore lavorasse così a lungo su una ricerca apparentemente improduttiva? Infine, ma di estrema importanza, è di tutta evidenza, solo che si vogliano leggere i dati statistici, che una sana politica di investimenti non può essere neutrale rispetto al genere. Se abbiamo un tasso di occupazione femminile costantemente inferiore di almeno dieci punti per-

tuali rispetto ai restanti paesi OCSE, non si può pensare che questo sia imputabile al destino cinico e baro e non alle carenze del nostro sistema di welfare e alla nostra legislazione sul lavoro ed è impossibile non considerare il danno che questa perdita di potenziale procura alla nostra economia. Investire in asili nido, soprattutto al centro-sud, nelle scuole a tempo pieno, nel cambiamento dei modelli organizzativi, nella cura degli anziani non autosufficienti e in orari di lavoro compatibili con le cure familiari vuol dire liberare un potenziale economico attualmente trascurato e negletto.

E sempre riguardo all'importanza del settore pubblico per l'impresa privata, è appena il caso di citare, en-passant, che l'Italia non attira investimenti diretti dall'estero in misura pari all'importanza della propria economia perché da noi è molto difficile "fare business", anche a causa di due fattori: la farraginosità della giustizia civile e le procedure fiscali, che scoraggiano quanti sarebbero disponibili a investire nel nostro Paese. Anziché continuare ad abbassare, inutilmente, le retribuzioni e i diritti dei lavoratori per competere con le nazioni in via di sviluppo, l'Italia dovrebbe avere come obiettivo l'attrazione di investimenti esteri mediante regole semplici ed efficaci, solidi istituti di ricerca e sviluppo delle idee che permettano di attrarre "cervelli" (altra cosa nella quale siamo fortemente carenti) e quindi la possibilità per le imprese di inserirsi in un'economia feconda e stabile anziché vecchia e stagnante come è attualmente la nostra.

Come si vede, da qualunque parte la si prenda, il settore privato dipende da quello pubblico. Che si parli di scuola, formazione, ricerca, salute, welfare, fisco, giustizia, sicurezza, il funzionamento del settore pubblico è indispensabile direttamente per il pieno dispiegamento del potenziale economico del Paese e indirettamente per accrescere il tasso di benessere e soddisfazione personale, che hanno un rapporto diretto con la crescita economica.

E si badi bene, questa affermazione non è segno di superiorità del settore pubblico rispetto a quello privato bensì di una straordinaria responsabilità che il pubblico ha nei confronti del Paese tutto.

Detto ciò e delineata quindi la direttrice sulla quale dovrebbe orientarsi il programma di impiego dei fondi europei, qual è la "ricetta" che la FLP propone per far funzionare il settore pubblico e, di conseguenza, creare le condizioni affinché si sviluppi quello privato? Possiamo sintetizzarla con una sola frase: Investire nelle persone.

Investire nelle persone non vuol dire sviluppare il "capitale umano" o le "risorse" o tutto quello che significa parlare di

“ Come FLP, alzando lo sguardo sul futuro del Paese, riteniamo importante sottolineare, che i 200 miliardi del Next Generation EU devono servire a investire in modo strategico ogni singolo euro per farci trovare pronti all'appuntamento con la ripresa economica, riposizionare la nostra economia e assicurare una crescita duratura che ci permetta di ripagare nel medio periodo la parte di aiuti europei che non è a fondo perduto .”



quell'agglomerato indistinto studiato dalle teorie manageriali e massificato dalle direzioni del personale, ma l'uomo concreto, collocato in situazioni specifiche, rispetto al quale cercare il modo più adatto per riconoscere il suo contributo come prodotto individuale.

La tecnologia è ormai alla portata di tutti gli Stati. Bisogna investirvi, è vero, ma la sola tecnologia, calata in ambienti che non permettono di sviluppare il maggior fattore di competitività e cioè l'uomo e le sue competenze, è destinata a produrre uomini "addestrati" nel privato e "burocrati" nel pubblico, attenti allo svolgimento della specifica mansione o all'adempimento burocratico piuttosto che alla soddisfazione del cliente e del cittadino.

Senza motivazione, sviluppo, formazione e quindi investimenti sulle persone e sui modelli organizzativi, si è destinati a un'economia fallimentare. La motivazione delle persone al proprio lavoro, la capacità e l'attitudine a mettersi in gioco, risolvendo problemi e non semplicemente svolgendo esercizi, è il maggiore atout per la crescita della produttività.

È una nuova concezione che parte dalla costruzione del sistema scolastico, che deve servire a dare, oltre alle solide conoscenze tecniche legate all'indirizzo di studi, gli strumenti che servono ai singoli per interpretare la complessità della realtà. Saper interpretare il mondo che ci circonda anziché limitarci a migliorare una singola e

predefinita realtà lavorativa aiuta, qualora si fallisca in un ambito, ad avere la capacità di giocare le proprie carte in ambienti lavorativi diversi.

Il paradigma neo-liberista, che vede l'uomo solo come forza lavoro, è ampiamente fallito. Il retaggio di queste pseudo-culture tipo l'alternanza scuola-lavoro servirà anche alle singole imprese per abbattere i costi della formazione o avere mano d'opera poco qualificata a basso costo, ma è dannosa per le persone e per l'economia in generale. Nella monocoltura agricola, che nei decenni passati era in uso nei Paesi in via di sviluppo, se il raccolto andava male le persone morivano di fame; così la scuola che anziché formarti alla vita, anche lavorativa, ti addestra a lavorare solo in simbiosi con una determinata impresa, porta con sé il germe del fallimento economico e lavorativo. Non abbiamo bisogno delle Berufsschulen e delle Fachhochschulen, le scuole tecniche tedesche che legano a filo doppio la formazione scolastica alle esigenze dell'azienda, ma di giovani che sappiano di appartenere a un mondo complesso che va costantemente interpretato. Nel pubblico impiego, come peraltro nel privato, questo si traduce nel reclutare persone consapevoli i cui costi di formazione però, devono essere a carico dell'impresa privata o del settore pubblico e non della scuola e a scapito della capacità di questa di fornire strumenti per stare costantemente al passo con i tempi.

Poiché bisogna sempre partire dai dati di fatto e dai problemi per elaborare soluzioni, iniziamo con il dire, ad esempio, che nella pubblica amministrazione italiana i dipendenti pubblici sono pochi. Siamo il paese europeo con il minor numero di dipendenti pubblici in rapporto agli abitanti, considerando il cosiddetto “pubblico impiego allargato”. Ragion per cui è necessario, affinché la pubblica amministrazione funzioni meglio, aumentare il numero dei dipendenti con una massiccia azione di reclutamento.

Esaminiamo ora le cause del non ottimale funzionamento dell'azione amministrativa in Italia.

Il settore pubblico occupa il 70 per cento di laureati e non esiste un'altra organizzazione in Italia che ne abbia

è richiesto di pensare perché le procedure pensano per tutti. La complessità richiede che tutti coloro che fanno parte dell'organizzazione siano chiamati a risolvere problemi e per questo siano parte di un sistema che sostituisca la gerarchizzazione estrema e la parcellizzazione del lavoro con una riprogettazione basata su autonomia e responsabilità, che nemmeno a farlo apposta sono gli stessi principi sui quali si basa lo smart working, di cui si sta facendo largo uso solo a causa della pandemia.

Fino ad ora invece, si è proceduto con l'idea, anch'essa neo-liberista, che la pubblica amministrazione costituisca solo spesa improduttiva, da tagliare quanto più possibile e senza preoccuparsi delle conseguenze per il settore privato dei malfunzionamenti di quello pubblico.



una percentuale maggiore. Ora, a meno che non si voglia sostenere che il settore pubblico selezioni solo incapaci, è chiaro che il problema è altrove e non nella carenza di competenze o nella scarsa voglia di lavorare. Rispetto a questo semplice dato di fatto, la politica e anche il sindacato si sono dimostrati inadeguati. Ogni volta che si è parlato di riforma della pubblica amministrazione, si è finito con il proporre, e spesso approvare, una superfetazione di norme che hanno finito per riformare i lavoratori anziché il modo di lavorare.

Prima o poi bisognerà capire, ed è quello che la FLP propone con forza, che è ineludibile l'abbandono di modelli organizzativi meccanicisti, all'interno dei quali a nessuno

Sono mancati totalmente gli investimenti, nel pubblico e nel privato, in modelli organizzativi nuovi e non per caso l'Italia è agli ultimi posti tra i paesi industrializzati per innovazione sul lavoro.

Quando nel 2009 l'allora (e attuale) Ministro per la PA Brunetta varò la sua riforma della pubblica amministrazione, basata sull'exasperazione della “meritocrazia” e sulla competizione tra le persone, la FLP disse subito che – al di là che la riforma fosse giusta o sbagliata – non sarebbe servita a migliorare la produttività in quanto mancava di investimenti ed era basata solo su una logica punitiva che non favoriva certamente il coinvolgimento dei lavoratori. L'obiettivo vero – disse allora la FLP – era

tagliare la spesa ed era un obiettivo miope le cui conseguenze sarebbero state carissime per tutta l'economia. Intendiamoci, il nostro Governo era in buona (o pessima) compagnia. In quegli anni tutti i governi dei paesi industrializzati decisero di "regolare i conti" con i lavoratori pubblici, tagliando i salari e gli spazi di partecipazione e applicando principi che si sarebbero rivelati fallimentari. Oggi, a distanza di 12 anni lo stesso ministro ci ha confermato che la volontà di tagliare la spesa per i dipendenti era la stella polare di quella riforma.

Allo stesso modo, oggi diciamo al Ministro della Pubblica Amministrazione che il metodo di reclutamento del cherry picking, intriso di precariato è sbagliato e non serve a migliorare la produttività per almeno tre motivi: anzitutto perché esclude i giovani migliori dalle procedure di selezione a causa della loro mancanza di esperienza; poi perché, come si è già detto, i costi della formazione non possono che essere a carico del datore di lavoro, soprattutto se questi vuole dimostrare di essere un buon datore di lavoro che tiene al suo personale; infine perché non è attraverso una nuova stagione di precariato sottopagato che si possono risolvere con un colpo di bacchetta magica le carenze strutturali accumulate in quasi un secolo e mezzo.

Le competenze tecniche all'interno della pubblica amministrazione ci sono, ma non sono nemmeno conosciute dall'organizzazione della quale ciascuno di noi pubblici dipendenti fa parte.

A queste vanno aggiunte figure specifiche che permettano di passare dall'amministrazione alla gestione del personale. Sono mestieri che non si improvvisano e servono a creare e sostenere quella nuova cultura organizzativa e della valutazione che oggi è affidata a giuristi ed economisti che, per quanto si sforzino, non hanno le competenze di base per svolgere il ruolo. Sociologi, psicologi, comunicatori, sono alcune delle figure che bisogna reclutare, formare e coordinare per creare un clima positivo che permetta di migliorare le prestazioni e misurare la soddisfazione di cittadini e imprese.

E veniamo alla seconda proposta della FLP: la gestione della prestazione e la creazione di banche dati delle competenze.

Attualmente non sono solo le centinaia di banche dati in possesso del sistema pubblico a non dialogare tra loro. Nessuno sa cosa è in grado di fare ogni dipendente pubblico, di quali competenze sia in possesso, acquisite anche fuori dall'ambito lavorativo. Ai modelli organizzativi "senza testa" si aggiunge una carenza assoluta di managerialità. La dirigenza, che non ha mai brillato per autonomia, pian piano si è accomodata a una legislazio-

**“
Pagare le persone
in linea con quello
che dimostrano
di valere è solo il
primo passo verso una soluzione
del problema; accrescere
le competenze e utilizzare le
potenzialità delle persone per
creare valore aggiunto per le
imprese e i cittadini attraverso
l'innovazione di un modo di
lavorare arcaico è più di una
possibilità, diventa un obbligo
in periodi di crisi. Inutile
discutere se sia giusto o meno
introdurre nel settore pubblico
istituti nati per le aziende
che non hanno lavoro, come
la cassa integrazione, quando
invece si può far funzionare
meglio e con più soddisfazione
di tutti gli attori un settore che
bene o male impiega una fetta
considerabile di spesa pubblica
ed è fondamentale per la
crescita del settore privato .”**



ne che ha preferito selezionare i più fedeli, soprattutto attraverso il meccanismo degli incarichi esterni, anziché i più capaci. E insieme al cattivo sindacato ha scelto di fare della pubblica amministrazione una fabbrica di consenso e non una risorsa per il Paese. La cosiddetta valorizzazione del merito si è così risolta, quando va bene, nella compilazione di “pagelline” che puntano sulla competizione sfrenata per pochi anziché sulla cooperazione e sulla crescita di tutta l’organizzazione.

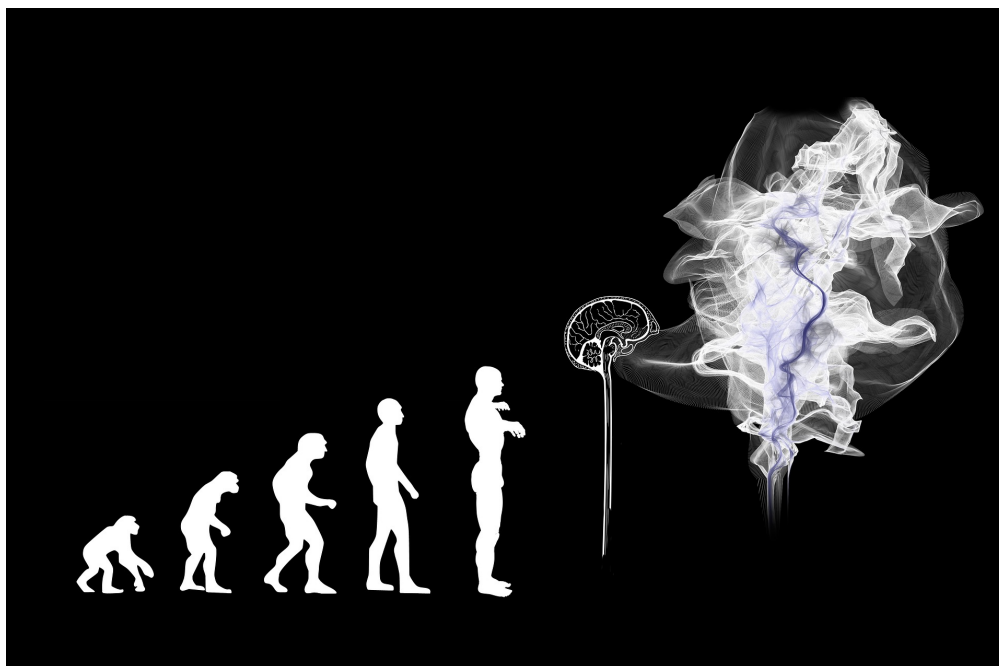
Eppure non sarebbe difficile comprendere che un’organizzazione funziona se tutti o quasi trovano una propria soddisfazione nel lavoro, economica e non economica, e non se alla fine, in un gioco senza regole predeterminate, si crea una piccola classe di “ottimati” che prendono per sé soli i premi e le promozioni. Un’organizzazione che funziona parte dalle competenze possedute, osserva come queste vengono espresse e poi cerca di fare in

modo che ciascuno dia il meglio di sé dando un feedback costante al singolo lavoratore, premiando certamente il merito ma anche la capacità di cooperare per risolvere problemi e raggiungere obiettivi comuni oppure, nel caso in cui la prestazione non sia ottimale, creando percorsi di formazione e coaching in modo da abbinare l’adeguamento delle competenze attese al senso di attenzione che il lavoratore deve percepire per aumentare il senso di ingaggio, la motivazione e il senso di appartenenza.

La terza proposta è un insieme di regole sull’orario di lavoro che permetta alle persone di avere orari di lavoro compatibili con la vita familiare ed evitare, nel contempo, riunioni inutili ad orari impossibili. Questa è chiaramente una proposta che tende a ridurre il divario di genere, giacché nel nostro Paese la cura familiare è prevalentemente affidata alle donne, e ricalca la legislazione e le prassi d’oltralpe che fissano alcune regole come ad

esempio il divieto di indire riunioni di lavoro oltre le ore 18 o avere almeno un pomeriggio completamente libero a settimana, oltre ad un rigido diritto di disconnessione al di fuori dell'orario di lavoro. Abbiamo, infatti, notato che, nonostante le donne siano ormai più o meno la metà dei dipendenti pubblici, man mano che si sale nella scala gerarchica tendono non solo ad essere discriminate da un ambiente ancora sostanzialmente maschilista, ma anche ad autoescludersi a causa degli orari di lavoro inutilmente dilatati lungo tutto l'arco della giornata. Stessa cosa vale per quegli uomini che ritengono che la famiglia abbia pari importanza rispetto al lavoro. Si perde così un grande potenziale all'interno delle organizzazioni pubbliche, anche perché questo non è affatto compensato dalla proficuità di riunioni fatte nel tardo pomeriggio, che si rivelano invece per lo più inutili e inconcludenti o che potrebbero più proficuamente essere organizzate in minor tempo e ad orari mattutini.

posti vacanti si coprono esclusivamente mediante il ricorso ai pubblici concorsi, con metodi di reclutamento basati sul sapere teorico e non sulle reali competenze acquisite sul campo, anche per il personale già in servizio. A questo si aggiunga che figure proprie del middle management come i Quadri sono totalmente assenti. Non vi è un percorso di accesso alla dirigenza dall'interno, se si fa eccezione per i Dirigenti scolastici e poche altre figure. Così, i lavoratori che acquisiscono competenze spendibili nel settore privato finiscono per andare via da quello pubblico non solo perché meglio pagati, ma soprattutto perché hanno prospettive di carriera che nella pubblica amministrazione sono assenti. È quindi irrimandabile la creazione di un sistema di carriere che permetta, al crescere delle competenze, di migliorare la propria condizione economica e giuridica. Infine, aumentare il coinvolgimento dei lavoratori nei posti di lavoro e implementare le materie oggetto di contrattazione aziendale rappresentano fattori che



La quarta proposta è la rivisitazione degli ordinamenti professionali e la riapertura delle carriere: attualmente la curva dei salari dei dipendenti pubblici è pressoché piatta per oltre il 90 per cento del personale e si impegna solo ed esclusivamente in corrispondenza della dirigenza. Questo vuol dire che il lavoro non viene remunerato adeguatamente al crescere delle competenze. In poche parole, nella pubblica amministrazione italiana non si può fare carriera dall'interno, anche se si dimostra che per le proprie capacità si è in grado di rivestire ruoli di più alta responsabilità e più remunerativi. I

accregono la motivazione e il senso di ingaggio delle persone e, di conseguenza, la produttività. Abbiamo ascoltato per anni la favola della contrattazione decentrata che non ha prodotto aumento della produttività aziendale, di un supposto e inesistente potere di veto del sindacato e abbiamo assistito, come conseguenza diretta, all'eliminazione degli spazi di contrattazione e di partecipazione dei lavoratori nel settore pubblico prima per via legislativa e poi, attraverso un percorso di autocensura anche da parte del sindacato tradizionale, anche all'interno dei contratti. La realtà è che,

in mancanza di investimenti e dell'autonomia dirigenziale, in regime di blocco dei salari, i contratti di secondo e terzo livello sono diventati nient'altro che un sostegno al reddito per tutti, a partire dai più bassi livelli salariali. Per fortuna anche le ricerche econometriche, oltre alle numerose ricerche sociologiche, sono arrivate alla nostra stessa conclusione e cioè che esiste un rapporto di causazione diretta tra la maggiore propensione delle imprese a stipulare contratti integrativi e ad ampliare le materie sulle quali questi vengono stipulati e l'aumento sia della produttività che dell'efficienza di tali aziende. È arrivato il momento di ripensare anche il rapporto tra datore di lavoro e lavoratori anche all'interno del settore pubblico.

In sintesi estrema, dal quadro rappresentato emerge che il pubblico impiego italiano è carente di personale, vecchio in quanto ad età anagrafica, utilizza strumenti e modelli organizzativi arcaici, rifiuta la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'azienda e non investe sulla crescita né dei singoli individui né dell'organizzazione nel suo complesso perché non è in grado di conoscere nemmeno ciò che i suoi dipendenti sanno fare.

In queste condizioni è già un miracolo che si sia riusciti ad affrontare con discreto successo una prova durissima quale è stata la pandemia di Covid-19. C'è bisogno prima di tutto di sapere cosa sanno fare le persone, accompagnarle in percorsi di crescita e aumentare la capacità di coinvolgere maggiormente tutti, ad ogni gradino della scala gerarchica, nella risoluzione dei numerosi problemi che si pongono ogni giorno.

Pagare le persone in linea con quello che dimostrano di valere è solo il primo passo verso una soluzione del problema; accrescere le competenze e utilizzare le potenzialità delle persone per creare valore aggiunto per le imprese e i cittadini attraverso l'innovazione di un modo di lavorare arcaico è più di una possibilità, diventa un obbligo in periodi di crisi. Inutile discutere se sia giusto o meno introdurre nel settore pubblico istituti nati per le aziende che non hanno lavoro, come la cassa integrazione, quando invece si può far funzionare meglio e con più soddisfazione di tutti gli attori un settore che bene o male impiega una fetta considerevole di spesa pubblica ed è fondamentale per la crescita del settore privato. È di tutta evidenza che laddove in tutto il mondo si iniziano ad applicare principi di network analysis, cioè l'analisi delle organizzazioni informali all'interno degli ambienti di lavoro, non possiamo portare come ricetta per migliorare la produttività aziendale il premio di "impiegato del mese" o il bonus delle eccellenze, esasperando la competizione laddove invece vanno valorizzate la cooperazione



e la conoscenza diffusa.

La FLP non ha intenzione di difendere lo status quo, che ha fatto comodo alla peggiore politica e al peggior sindacato, ma promuovere soluzioni che facciano funzionare sempre meglio il settore pubblico perché non dimentichiamo mai che la crescita stabile della nostra economia passa per la crescita di produttività del settore pubblico e che l'articolo 98 della nostra Costituzione mette i pubblici dipendenti al servizio esclusivo della nazione e non il contrario.

Come abbiamo già detto, è un'enorme responsabilità alla quale non intendiamo sottrarci né come singoli dipendenti né tanto meno come parte sociale.

SINTESI PROPOSTE DELLA FLP

ASSUNZIONI

Siamo il paese europeo con il minor numero di dipendenti pubblici in rapporto agli abitanti, considerando il cosiddetto "pubblico impiego allargato". Ragion per cui è necessario, affinché la pubblica amministrazione funzioni meglio, aumentare il numero dei dipendenti con una massiccia azione di reclutamento. Tale intervento deve prevedere anche l'ingresso di persone con competenze adeguate alla gestione del personale (sociologi, psicologi, comunicatori, esperti di gestione delle risorse umane) che attualmente viene soltanto amministrato.

Occorre prevedere un doppio canale di assunzioni, per livelli di inquadramento diversi:

- Il primo deve riguardare i giovani che, al termine del loro percorso formativo, devono inserirsi nel mondo del lavoro, da assumere in posizioni iniziali;
- Il secondo rivolto a persone con esperienze lavorative in settori specifici, di cui la PA necessita per attuare processi di innovazione e modernizzazione, da assumere in posizioni avanzate.

NUOVA CULTURA ORGANIZZATIVA

1. Investire nelle persone (Il settore pubblico occupa il 70 per cento di laureati. Occorre abbandonare modelli organizzativi meccanicisti, all'interno dei quali a nessuno è richiesto di pensare perché le procedure pensano per tutti. La complessità richiede che tutti coloro che fanno parte dell'organizzazione siano chiamati a risolvere problemi e per questo siano parte di un sistema che sostituisca la gerarchizzazione estrema e la parcellizzazione del lavoro con una riprogettazione basata su autonomia e responsabilità, che nemmeno

a farlo apposta sono gli stessi principi sui quali si basa lo smart working, di cui si sta facendo largo uso (home working) solo a causa della pandemia.)

2. gestione della prestazione e la creazione di banche dati delle competenze. (Le competenze tecniche all'interno della pubblica amministrazione ci sono, ma non sono nemmeno conosciute dall'organizzazione della quale ciascuno di noi pubblici dipendenti fa parte. Mancanza di formazione sia continua che mirata per adeguare le competenze possedute a quelle richieste per la funzione svolta)

3. ridurre il divario di genere e regole compatibili con la vita familiare (mediante il ripensamento di orari e organizzazione del lavoro).

4. rivisitazione degli ordinamenti professionali e riapertura delle carriere (I posti vacanti si coprono esclusivamente mediante il ricorso ai pubblici concorsi, con metodi di reclutamento basati sul sapere teorico e non sulle reali competenze acquisite sul campo. A questo si aggiunga che figure proprie del middle management come i Quadri sono totalmente assenti.) Creazione di un sistema di carriere che permetta, al crescere delle competenze, di migliorare la propria condizione economica e giuridica.

5. aumentare il coinvolgimento dei lavoratori nei posti di lavoro e le materie oggetto di contrattazione aziendale è un fattore che accresce la motivazione e il senso di ingaggio delle persone e, di conseguenza, la produttività.

SEMPLIFICAZIONE NORMATIVA E PROCEDURALE

1. definizione chiara dei livelli di governo (statali, regionali, comunali) che creano incertezza del diritto e della normativa applicabile;
2. semplificazione procedure e riduzione adempimenti burocratici da parte di cittadini e imprese;
3. principio once only (NO a richiesta continua documenti già in possesso delle Amministrazioni);
4. interoperabilità delle banche dati.

FLP E BLOCKCHAIN ITALIA ALLEATE PER L'INNOVAZIONE NELLA PA

Obiettivo della collaborazione è digitalizzare tutte le pratiche del servizio pubblico che i cittadini possono svolgere anche da remoto, accompagnandoli nell'avvicinamento alla distributed ledger technology

Digitalizzare tutte le pratiche del servizio pubblico che i cittadini possono svolgere anche da remoto, accompagnandoli nel percorso di avvicinamento alla tecnologia blockchain. E' questo l'obiettivo della partnership siglata da Flp, federazione dei lavoratori della pubblica amministrazione, e la piattaforma Blockchain Italia. Alla base di questo progetto di collaborazione c'è la constatazione che il settore della pubblica amministrazione è uscito dalla pandemia profondamente cambiato: ha retto alla prova dello smart working, ma ha anche accusato la necessità di un sistema più semplice, trovandosi a rispondere a una crescente domanda da parte dei cittadini di un sistema più digitalizzato. La necessità a cui rispondere è di snellire e rendere trasparenti i propri processi, senza restare indietro nell'assimilazione e nell'utilizzo delle nuove tecnologie come la blockchain.

Oltre all'erogazione dei percorsi di formazione per rendere tutti coloro che usufruiscono dei servizi digitali legati al servizio pubblico competente in materia, Flp e Blockchain Italia mettono a disposizione dei cittadini due servizi innovativi: la "notarizzazione", che attraverso la tecnologia blockchain rende i documenti immutabili, attribuendogli data certa, prova di paternità e immutabilità, e la "tokenizzazione", cioè la possibilità di digitalizzare, creandone un gemello sulla blockchain, ogni tipo di asset anche fisico. Tutto questo sarà possibile attraverso la piattaforma Dedit.io, sviluppata da Blockchain srl, nella sua versione in white label e implementata nel sistema Flp.

"Abbiamo utilizzato la piattaforma con la blockchain per l'approvazione di un bilancio da remoto; nel primo caso di conciliazione sindacale a distanza tra azienda e

lavoratore; nella contrattazione di un Contratto Collettivo Integrativo d'Istituto e nel primo caso in assoluto sul panorama nazionale di notarizzazione dei diplomi di maturità – afferma Marco Carlomagno, segretario generale di Flp – Tutte best practices che ora puntiamo a far diventare la norma. Un sistema molto prezioso soprattutto ora, con l'incredibile accelerazione dell'adozione di forme di lavoro da remoto e in generale in un mondo in cui l'aumento dello scambio di dati digitali implica un esponenziale aumento dei rischi intrinsecamente connaturati: contraffazione, firme apocriefe di contratti, intercettazione di dati sensibili da parte di soggetti malintenzionati.

"Siamo felici che Flp abbia deciso di offrire servizi e formazione in ambito blockchain, una tecnologia fondamentale per la digitalizzazione della PA Italiana, i cui funzionari dovranno essere in grado di accettare, utilizzare ed apprezzarne gli effetti – aggiunge Pietro Azzara, Ceo Blockchain Italia.io – Siamo altrettanto soddisfatti che la Federazione abbia deciso di integrare la nostra piattaforma Dedit.io in versione white label, che, grazie alla sua semplicità, ha il ruolo di abilitatore, o chiave di accesso – come mi piace definirla – al mondo della blockchain anche per coloro i quali non hanno alle spalle una formazione in ambito tecnologico".



LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE È PRONTA PER IL RECOVERY PLAN?



Alla vigilia dell'attuazione del Pnrr è sempre più centrale il dibattito su come mettere realmente in cantiere i progetti che compongono il piano. Ne abbiamo parlato con Marco Carlomagno, segretario generale di FLP, la Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche, che ha organizzato un evento digital per fare una ricognizione su sfide e prospettive della Pubblica Amministrazione, e che ha visto anche gli interventi del Ministro Renato Brunetta e del presidente dell'INPS, Pasquale Tridico.

In che senso la PA è strategica nell'attuazione del PNRR?

La Pubblica Amministrazione, in un paese democratico, è garanzia di rispetto delle regole, di convivenza democratica, di sicurezza, di istruzione, formazione e ricerca scientifica, di fruizione e conservazione di beni storici e culturali, di servizi sociali e sanitari accessibili a tutti. È un fattore di creazione di valore, che permette alle aziende di dispiegare le loro potenzialità. Le riforme imposte dal Recovery plan necessitano di una PA che funzioni sempre meglio, che sia capace di progettare le azioni e di riuscire a realizzarle accompagnando il Paese verso una stagione di rilancio economico indispensabile dopo le tragedie della pandemia.

Quali sono gli interventi necessari per trovarci alla resa dei conti con una PA efficiente?

La digitalizzazione è indubbiamente il fattore di modernizzazione delle nostre Amministrazioni. Ma gli interventi non possono limitarsi alle dotazioni tecnologiche. Le risorse del recovery fund devono essere l'occasione per un concreto rilancio delle nostre Amministrazioni, per decenni governate solo dalla logica dei sacrifici e della riduzione dei costi. Questo ha portato a situazioni ingestibili in termini di organici e di ricambio generazionale, di riconoscimento delle professionalità e delle carriere, di digitalizzazione dei processi e di formazione degli addetti.

C'era bisogno di assunzioni, uno dei primi atti del ministro Brunetta è stato un bando per 2.800 posti. Una buona notizia?

Come FLP chiediamo da tempo un'inversione di rotta nelle politiche di reclutamento. Serve una straordinaria stagione di assunzioni per rafforzare gli organici ormai al collasso, permettere il ricambio generazionale, e accrescere le competenze, risolvendo una volta per tutte l'annosa questione del precariato, armonizzando la normativa italiana con quella europea (come impone la sentenza della Corte di Giustizia Europea del novembre 2014).

Qual è quindi la vostra valutazione?

Manca personale per almeno 500.000 unità e l'età media dei lavoratori pubblici è di 56 anni, una situazione drammatica. Le prime iniziative del Ministro Brunetta vanno nella giusta direzione dal punto di vista della velocizzazione delle procedure e del superamento di mega-concorsi generici, indirizzandosi verso la ricerca di specifiche e mirate professionalità. Non concordiamo con la previsione di contratti a tempo determinato e pensiamo che le nuove assunzioni debbano andare di pari passo con una riscrittura degli ordinamenti professionali e degli inquadramenti.

Si è parlato di “ attrazione di talenti”...

Non è pensabile attrarre talenti con stipendi di poco superiore a mille euro al mese e con percorsi di carriera negati. Per questo proponiamo di prevedere un doppio canale di assunzioni: uno per i giovani che al termine del loro percorso formativo devono potersi inserire nel mondo del lavoro assumendo posizioni iniziali; e un secondo per coloro con esperienze lavorative qualificate, di cui la PA necessita per attuare processi di innovazione e modernizzazione, da assumere in posizioni avanzate.

Il tema delle competenze nella PA è diventato un adagio, spesso il centro non conosce le potenzialità dei suoi lavoratori, esiste un modo per valorizzarle veramente?

Vanno innanzitutto create banche dati delle competenze perché le Amministrazioni non conoscono e non mappano le competenze del personale. Inoltre, è necessario cambiare radicalmente l'approccio sulla formazione, oggi vissuta come un mero adempimento e non come fattore di accrescimento professionale, implementando l'offerta attraverso partnership con l'Università e gli enti della ricerca.

Sul lato della semplificazione quali sono le priorità?

Definizione chiara dei livelli di governo (statali, regionali, comunali, ecc.) che creano incertezza del diritto e della normativa applicabile, semplificazione delle procedure e riduzione degli adempimenti burocratici da parte di cittadini e imprese, attuazione del principio once only (no a richiesta continua documenti già in possesso delle Amministrazioni), interoperabilità delle banche dati e digitalizzazione dei processi con l'implementazione degli accessi da remoto e tramite app.

Parliamo di smart working

Il lavoro agile adottato in questa fase di emergenza è stato di fatto un lavoro da remoto, svolto in gran parte con le dotazioni delle lavoratrici e dei lavoratori, e con modelli organizzativi che nulla hanno a che vedere con le forme di lavoro agile come dovrebbero essere intese a regime. Ma numerose sono state le esperienze positive, non solo nella capacità di erogare servizi e prestazioni, ma anche a limitare l'estendersi della pandemia e a produrre notevoli vantaggi nella conciliazione vita-lavoro. La resistenza più forte verso questo processo è venuta dai settori più arretrati tecnologicamente.

Cosa serve per implementare lo smart working nelle pubblica amministrazione?

Serve una vera rivoluzione digitale che passi attraverso interventi infrastrutturali quali quelli della banda larga su tutto il territorio nazionale, le dotazioni informatiche delle Amministrazioni in termini di numero e di qualità, la digitalizzazione dei processi in gran parte ancora cartacei, la creazione e l'interoperabilità delle banche dati.

Ma come diceva prima non tutto passa dalla tecnologia...

Sì, è vero. A questo si deve accompagnare un processo di modifica organizzativa che adegui gli assetti alle nuove tecnologie e alle nuove forme di lavoro. Bisogna accorciare i livelli di responsabilità, diminuire l'eccessiva gerarchizzazione delle strutture. Bisogna privilegiare un'organizzazione più orizzontale e meno verticale, in cui aumentino i livelli di responsabilità, il lavoro per team. In cui si premiano le innovazioni, le proposte, si valorizzino i tanti talenti presenti. Vanno ridisegnati i fabbisogni delle Amministrazioni e riscritti gli ordinamenti professionali per adeguarli alle sfide del cambiamento.

In sintesi, quindi, la valutazione è positiva?

Sì, è un'esperienza da non disperdere, ma è necessario regolamentare alcuni istituti come l'orario di lavoro, la fascia di contattabilità e il relativo diritto alla disconnessione. La previsione che la prestazione resa in modalità agile non varia lo status giuridico del lavoratore. Le strumentazioni informatiche andranno rese dalle Amministrazioni come le licenze d'uso, i programmi e le applicazioni software necessari all'attività da svolgersi da remoto. Dovranno essere garantiti, con l'adozione delle necessarie misure di sicurezza, l'accesso alle banche dati, nonché il ricorso a strumenti come i sistemi di videoconferenza e call conference per la partecipazione da remoto a riunioni e incontri di lavoro.

