

Statali, rivoluzione digitale al palo

ROSARIA AMATO

L'aspirazione al salto in avanti di una Pubblica Amministrazione digitalizzata, pronta a lavorare per obiettivi, si è arenata per il momento sul più tradizionale degli scogli: il rinnovo del contratto collettivo di lavoro. Lo scontro sulle risorse (il governo mette a disposizione 3,8 miliardi, di cui 400 milioni aggiunti con l'ultima legge di Bilancio, i sindacati ritengono che servano almeno altri 600 milioni per un aumento salariale adeguato) ha portato Cgil, Cisl e Uil alla proclamazione dello sciopero per il 9 dicembre. Una decisione accolta male non solo dal ministro della Pa Fabiana Dadone, che si è detta «attonita», e ha accusato i sindacati di «mettere a rischio la tenuta sociale del Paese», ma anche dalla generalità della politica (molti esponenti dell'opposizione definiscono i sindacati «irresponsabili»).

Lo scontro per il rinnovo del contratto rischia di oscurare le ragioni di tutti, sindacati e lavoratori compresi, e di rallentare ulteriormente i progressi che alla Pubblica Amministrazione si chiede di compiere in materia di efficienza e produttività. Il superamento del criterio del controllo del timbro del «cartellino», caro a molti precedenti ministri, da Renato Brunetta a Giulia Bongiorno, dovrebbe preludere al lavoro «per obiettivi», in cui conta il risultato, non le ore passate alla scrivania. Un

salto di paradigma che include nuove competenze e anche un ampio uso del lavoro agile anche a regime. Non è facile però per una Pubblica Amministrazione sempre più «vecchia» (due milioni di dipendenti su tre e mezzo hanno oltre 50 anni, l'80% più di 40), che negli ultimi 10 anni ha perso oltre 200 mila unità e si appresta a perderne più del doppio entro i prossimi tre anni, senza che i concorsi, a lungo rimandati e ultimamente bloccati per via della pandemia, abbiano minimamente compensato le uscite: una stima ottimistica prevede per ora poco più di 100 mila assunzioni entro l'anno prossimo. «Non possiamo affrontare il futuro con una Pubblica Amministrazione del passato. - ammette Gianni Dominici, direttore Forum PA - In attesa delle assunzioni di lavoratori che abbiano anche nuove competenze, non solo digitali e tecnologiche, servono anche figure come i project manager, vanno formati i dipendenti attuali, anche ultracinquantenni: perché pensare che a quell'età le persone non abbiano più motivazioni? L'emergenza Covid ha dimostrato il contrario».

La riforma fissa per il prossimo anno una quota del 60% di lavoro agile a regime, ma molte organizzazioni imprenditoriali lamentano il rallentamento dei procedimenti. Le difficoltà non dipendono solo dallo smart working, osserva Andrea Naldini, dirigente di Ismeri Europa: «Lavorando a fianco delle amministrazioni per la gestione dei fondi strut-

turali, mi sono reso conto che essere efficienti è difficile quando non si riesce a spostare le persone da un ufficio all'altro. C'è una problema di organizzazione del lavoro ingessata nella Pa, e a volte anche di mancanza di leadership dei responsabili».

Il sindacato non nega i problemi, ma chiede al governo di affrontarli in maniera diversa: «La ministra ha una modalità di confronto con le organizzazioni sindacali che si limita a qualche occasione. Anche sullo smart working, non si può farlo gestire solo ai dirigenti, i lavoratori e le organizzazioni sindacali vanno coinvolti, come del resto avviene nel privato», afferma Serena Sorrentino, leader Fp Cgil. Sotto accusa anche il sempre maggiore precariato nella Pa: nel 2019 è cresciuto del 7,3%, superando quota 10%. E con il Covid va anche peggio, rileva Sorrentino: «I 36 mila sanitari assunti per far fronte alla pandemia hanno contratti a termine o di somministrazione. Solo pochissime Regioni hanno potuto assumerli, per gli altri il contratto non vale neanche ai fini della stabilizzazione. Le Regioni hanno chiesto di cambiare la causale "Covid" con quella "Abbattimento liste di attesa", ma non c'è stata risposta».