



# UNADIS

UNIONE NAZIONALE DEI  
DIRIGENTI DELLO STATO

Roma, 06.11.2020

## **“Un contratto collettivo nazionale per la Dirigenza dello Stato”**

*È questa la proposta di Unadis illustrata dal segretario generale, Barbara Casagrande, durante il convegno sulla nuova “organizzazione del lavoro pubblico”, oltre il periodo dello smart working emergenziale*

ROMA, 6 NOVEMBRE 2020 - “La dirigenza pubblica merita una contrattazione autonoma affinché si riconosca il suo valore e il suo ruolo anche nel traghettare verso il futuro la Pa italiana, quando lo smart working non sarà più solo emergenziale ma modalità ordinaria”. È questa la proposta di Unadis, illustrata dal segretario generale, Barbara Casagrande, durante il convegno che si è svolto in data odierna, venerdì 6 ottobre, per immaginare “una nuova organizzazione del lavoro pubblico: il ruolo della dirigenza e quello del sindacato”. In questi mesi, complice la pandemia, si è accelerato il processo di attuazione dello smart working anche nelle pubbliche amministrazioni. Come hanno ricordato Alfredo Ferrante e Francesca Macioce, della segreteria nazionale Unadis, nella loro relazione introduttiva, si tratta di un vero e proprio cambio di mentalità, oltre che di una nuova modalità organizzativa. In pochi mesi si è passati, infatti, dalla proposta di controllo biometrico per verificare la presenza in ufficio a quella di una modalità di lavoro autonoma, basata sull’obiettivo -risultato. Quello che tuttavia è emerso durante gli interventi dei capi del personale, Monica Parrella (Mef), Marco Guardabassi (Mit) e Japoco Greco, del Ministero dell’Istruzione, tante e diverse sono le esperienze all’interno delle varie amministrazioni. Un dato è comune, al di là dei singoli casi: la sfida per il futuro è quella di riuscire a trovare il giusto compromesso tra lavoro in presenza e lavoro agile, con una maggiore attività di monitoraggio e verifica da parte della dirigenza. Stefano Schirmenti, segretario generale negli enti locali, ha tenuto però a precisare quelle che sono le differenze fra le varie amministrazioni. “Negli Enti Locali – ha detto - non si può parlare di percentuali, ci sono dei servizi che devono essere resi necessariamente in presenza e il contatto con i cittadini è al centro del nostro lavoro”, una chiara testimonianza del fatto che non si può parlare di lavoro agile in maniera astratta ma serve studiare ogni caso concreto e organizzare l’attività a seconda dei ruoli



# UNADIS

UNIONE NAZIONALE DEI  
DIRIGENTI DELLO STATO

e del lavoro e a seconda delle esigenze. Lo smart working non va considerato come diritto soggettivo del lavoratore.

L'evento, moderato dal giornalista del Messaggero, Andrea Bassi, è proseguito con le relazioni di esperti e docenti. Come quella il professore Luigi Balestra, dell'Osservatorio Riparte l'Italia e vicepresidente del Consiglio di presidenza della Corte dei Conti, al quale è stata affidata una riflessione più ampia rispetto al ruolo che la dirigenza può svolgere per il futuro del Paese. "Serve – ha dichiarato Balestra – una nuova alleanza per far ripartire a Pa e lo Smart Working è lo strumento per la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici. Lo sforzo di fornire una idea nuova di Paese parte dalla dirigenza protagonista della ripartenza". Mentre Valerio Talamo, direttore delle relazioni sindacali in Funzione Pubblica ha voluto precisare che quello che sarà importante, in vista di una nuova organizzazione del lavoro pubblico, sarà il tema della valutazione, indispensabile ad affrontare l'argomento smart working. "Perché quello che stiamo vivendo e abbiamo vissuto è un home working e non il lavoro agile vero e proprio". Il professore Mariano Corso ha presentato invece i dati dell'Osservatorio Smart Working, di cui è a capo. Quello che colpisce, per Corso, è la resilienza e la continuità del business nonostante le nuove condizioni di lavoro. E sono i dati, elaborati dall'Osservatorio, a dimostrare che, in realtà, al di là delle critiche ingiuste di questi mesi, i lavoratori, pubblici nel 58 per cento dei casi, e i privati nell'80 per cento, hanno dichiarato di aver lavorato bene durante il periodo di pandemia, sperimentando il nuovo modello di lavoro da casa. E, riguardo al futuro, il professor Corso ha richiamato anche il ruolo della dirigenza che deve essere quello di vera guida e organizzazione di un lavoro nuovo, in cui si devono valutare il merito e i risultati. Più spazio alla capacità di valutazione e organizzazione delle risorse umane, insomma. Dello stesso avviso anche il presidente dell'Aran, Antonio Naddeo, il quale ha stimolato i dirigenti ad essere più chiari e diretti nella valorizzazione del merito e nel richiamare alle sue responsabilità chi invece non lavora bene. Il quadro di riferimento per il futuro saranno sempre, sicuramente, le norme e i contratti. E di questo il sindacato ne è convinto, tanto che il segretario generale Unadis ha concluso il convegno proprio con la necessità di portare l'argomento smart working al centro del nuovo contratto di lavoro e, soprattutto, di lavorare affinché la contrattazione della dirigenza sia autonoma rispetto a quella di altri professionisti e dipendenti della pubblica amministrazione. Oltre alla valorizzazione della dirigenza, Daniela Carlà, direttore generale e presidente dell'associazione Noi Rete Donne, ha posto l'accento sulla necessità di un diverso rapporto fra la



# UNADIS

UNIONE NAZIONALE DEI  
DIRIGENTI DELLO STATO

politica e l'amministrazione, anche nell'organizzazione dello smart working, con uno sguardo conclusivo alla condizione del lavoro femminile nelle amministrazioni pubbliche e nei luoghi di potere, dove ancora – ha rilevato Carlà – sono ancora gli uomini a predominare. “Il futuro è anche un cambiamento ai vertici delle amministrazioni pubbliche con uno spazio maggiore per le donne”.

Angela Corica

Ufficio stampa Unadis