



Un'analisi evidenzia come il lavoro a distanza non sia ancora una prassi diffusa nei Comuni

Pa, lo smart working non decolla

Nord avanti, Sud sotto il 9% di dipendenti in modalità agile

DI ALBERTO MORO

Un dipendente comunale su cinque lavora in modalità agile, ma oltre il 25% dei Comuni capoluogo non ha attivato neppure una posizione di smart working. A quattro anni dall'uscita dall'emergenza pandemica, il lavoro agile nella PA locale mostra un'Italia a due velocità: da un lato amministrazioni che lo hanno integrato in pianta stabile nei processi organizzativi, dall'altro enti, soprattutto nel Mezzogiorno, in cui resta sulla carta, nonostante regole e contratti ormai definiti.

È questo il quadro che emerge dall'analisi "Geografia del lavoro agile nelle PA locali" del Centro di ricerca sugli Enti Pubblici.

Dopo l'accelerazione imposta dal Covid, il lavoro agile è entrato a pieno titolo nell'architettura organizzativa degli enti locali. Prima il POLA, poi il PIAO ne hanno fatto un elemento centrale della programmazione. Il rinnovo del contratto delle Funzioni locali 2022-2024 ha completato il passaggio, chiarendo la distinzione tra lavoro agile e lavoro da remoto e riportando la materia dentro un perimetro ordinato di regole, diritti e responsabilità. Sulla carta, il quadro è ormai definito. Nei fatti, molto meno.

I numeri raccontano una diffusione a macchia di leopardo. Alcuni Comuni hanno ormai fatto dello smart working una modalità ordinaria di organizzazione del lavoro. Bologna e Terni superano il 45% di personale in lavoro agile; Bergamo, Genova, Firenze e Milano viaggiano sopra il 40%. In queste realtà il lavoro agile non è più un'eccezione, ma è diventato a tutti gli effetti uno strumento integrato nei processi amministrativi.

Accanto a queste esperienze, però, c'è una buona fetta del sistema che fatica ancora a recepire la possibilità di concedere lo smartworking. In diversi capoluoghi la percentuale di dipendenti in lavoro agile resta sotto l'1%. Ancora più d'impatto è il dato dei Comuni completamente fermi, con il 26,8% dei capoluoghi che non registra alcun lavoratore da remoto. E non si tratta soltanto di piccoli enti. Nell'elenco figurano anche grandi città del Mezzogiorno, come Palermo e Catania, segno che il problema non è solo normativo o contrattuale.

La dislocazione territoriale incide parecchio. Dai dati analizzati dal Centro di ricerca sugli Enti Pubblici, nei Comuni del Nord il lavoro agile coinvolge il 27,8% dei dipendenti, ben oltre la media nazionale. Al Centro la quota scende al 16,1%, mentre nel Sud si ferma

all'8,8%. Il divario diventa ancora più evidente se si scende al livello regionale: Liguria, Lombardia e Trentino-Alto Adige superano il 30%, mentre Basilicata e Sicilia restano su valori sostanzialmente residuali. Tra il massimo e il minimo la distanza supera i 35 punti percentuali.

A pesare è anche la dimensione dei Comuni. Nei grandi capoluoghi, oltre i 250 mila abitanti, quasi un dipendente su quattro lavora in modalità agile. Nei Comuni medi la quota cala e in quelli più piccoli diventa marginale, poco più del 4%. Una differenza che riflette non solo le difficoltà di mobilità delle aree urbane maggiori, ma soprattutto la diversa capacità organizzativa degli enti, la disponibilità di infrastrutture digitali e la presenza di attività realmente compatibili con il lavoro a distanza.

— © Riproduzione riservata — ■



Il 26,8% dei capoluoghi non registra alcun lavoratore da remoto