

# Settimana corta e smart working, avanti con prudenza

## Pubblica amministrazione

PRIMA DI ADOTTARE  
MODELLI DIVERSI,  
VA CONSIDERATA  
LA NATURA DI  
SERVIZIO PUBBLICO  
E VANNO MISURATE  
LE PERFORMANCE

Antonio Naddeo

**N**el contesto attuale, caratterizzato da un rapido evolversi del panorama lavorativo, la settimana corta e lo smartworking emergono sempre più come soluzioni innovative per incrementare efficienza ed efficacia. Recentemente, questo dibattito ha iniziato a interessare anche la

pubblica amministrazione, un settore tradizionalmente meno incline a cambiamenti radicali.

L'idea di una settimana lavorativa ridotta sta guadagnando terreno come strategia potenziale per affrontare le sfide future. Ridurre i giorni lavorativi standard da cinque a meno, secondo molti, potrebbe non solo migliorare la produttività ma anche aumentare il benessere dei dipendenti e promuovere un equilibrio tra vita lavorativa e personale. Questa tendenza non è solo una teoria; sta già diventando realtà in alcuni ambiti del settore privato in Italia.

Un esempio lampante è Intesa Sanpaolo, che ha rivisto l'orario di lavoro per una parte dei suoi dipendenti, introducendo la settimana lavorativa di quattro giorni con 9 ore giornaliere ed estendendo a 120 giorni all'anno il lavoro flessibile da casa.

Iniziative simili sono state adottate da aziende come Luxottica e Lamborghini. Questi cambiamenti hanno portato a risultati interessanti, tra cui un aumento nella produttività e un miglioramento nella soddisfazione dei dipendenti, suggerendo

che tali modelli possono essere efficaci anche oltre il settore privato.

Tuttavia, resta da chiedersi: è veramente così efficace? E, in particolare, può questo approccio essere adattato con successo nella pubblica amministrazione?

Prima di tutto, per il pubblico impiego, è essenziale considerare le implicazioni economiche. La riduzione dell'orario lavorativo a parità di retribuzione richiede una specifica quantificazione

finanziaria con un adeguato stanziamento a favore dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Inoltre, senza un sistema di valutazione ben strutturato, ogni cambiamento potrebbe rivelarsi inefficace. Le pubbliche amministrazioni necessitano di strumenti di misurazione trasparenti, affidabili e adeguati alle realtà specifiche di ciascun ente.

La settimana corta e lo smartworking promettono flessibilità e un



migliore bilanciamento tra lavoro e vita privata, potenzialmente incrementando la produttività. Tuttavia, senza un'analisi preliminare delle *performance* attuali, non possiamo essere certi della loro reale efficacia. La misurazione della *performance* non è solo un criterio di valutazione, ma anche uno strumento per identificare aree di miglioramento. Solo attraverso dati concreti possiamo determinare se la settimana corta o lo smartworking siano le risposte giuste per un determinato ente pubblico, o se ci sono altri aspetti da considerare.

Per esempio, nell'adattamento di tali modelli alla pubblica amministrazione, è fondamentale considerare le specifiche esigenze di servizio pubblico e le potenziali resistenze al cambiamento. Come possono queste iniziative influenzare la copertura dei servizi e l'efficacia delle operazioni quotidiane? Queste domande necessitano di risposte concrete prima di procedere con cambiamenti sostanziali.

In conclusione, prima di adottare modelli di lavoro innovativi come la settimana corta e lo smartworking nelle pubbliche amministrazioni, è fondamentale avere un sistema di misurazione della *performance* consolidato. Questo approccio non solo assicurerà che i cambiamenti siano pertinenti ed efficaci, ma consentirà anche di apportare miglioramenti continui, basati su dati reali piuttosto che su ideali. La sfida è dunque quella di adattare con saggezza e flessibilità questi modelli innovativi al contesto unico e complesso della pubblica amministrazione.

*Presidente dell'Aran*

© RIPRODUZIONE RISERVATA