**COMUNICATO STAMPA**

**SMART WORKING: CIDA-ADAPT, ORGANIZZAZIONE E COMPETENZE PER SFRUTTARNE TUTTE LE POTENZIALITA’**

Roma, 9 dicembre. L’esperienza dello smart working richiede un surplus di ricerca e di analisi per chiarirne le reali dimensioni e caratteristiche, poi va messo a punto un modello organizzativo valido sia per il pubblico, sia per il privato, in modo da rendere strutturale il lavoro a distanza e superare definitivamente la fase emergenziale. E’ questa l’idea alla base del webinar 'Definizioni e numeri dello smart working’, che sarà trasmesso in diretta streaming oggi, 9 dicembre alle ore 18:00 sul sito CIDA, per presentare l’ultimo numero di ‘Labour Issues’, l’Osservatorio trimestrale sul lavoro realizzato da CIDA e Adapt.

“Dobbiamo guardare al futuro con ottimismo - ha detto il presidente di CIDA, Mario Mantovani - e vedere lo smart working come una componente strutturale del lavoro. Inoltre, anche il fatto di averlo utilizzato come risposta emergenziale è un'esperienza da valorizzare e da poter replicare, ad esempio, per alleggerire il congestionamento delle metropoli”.

Anche Francesco Seghezzi, presidente della Fondazione Adapt, ribadisce la necessità di un modello organizzativo per lo smart working, anche per evitare la ‘tentazione’ di archiviarlo e tornare al lavoro in presenza. “Mi auguro che il protocollo cui stanno lavorando governo, aziende e sindacati - ha detto - fornisca gli strumenti per abilitare un utilizzo il più possibile ampio dello smart working all'interno dei singoli contesti, evitando eccessive rigidità. Il protocollo, insomma, deve essere un punto di partenza per sfruttare tutte le potenzialità offerte dal lavoro da remoto, e questa logica deve valere sia nel privato, sia nel pubblico”.

Di smart working nella pubblica amministrazione parla Elda Spano, dirigente del ministero dell’Interno, spiegando come “le linee guida che regoleranno il lavoro agile nella P.A., dovranno essere in grado di definire specifici obiettivi, modalità e tempi di esecuzione delle prestazioni, nonché le modalità relative ai criteri di misurazione. L’errore sarebbe quello di considerare lo smart working una semplice 'appendice' del lavoro pubblico”.

Per Roberto Saliola, Direttore Operativo Hash Italia srl e presidente di Manageritalia Lazio, “il settore privato forse è stato più pronto ad applicare lo strumento dello smart working nelle aziende, probabilmente ‘costretto’ dalla eccezionalità della crisi provocata dalla pandemia.”.

Al webinar porta un contributo anche Giorgio Benvenuto, secondo il quale lo smart working “diventerà uno strumento per migliorare la produttività e anche per razionalizzare i tempi del lavoratore”.

“Sono convinto che lo smart working abbia un futuro promettente - ha detto il presidente di CIDA, - ma occorre una buona dose di realismo e di analisi dei dati: ecco il motivo dell’Osservatorio realizzato con Adapt. Per lavorare da remoto occorrono sistemi informativi dedicati, documenti in formato digitale realmente accessibili, organizzazioni adatte al mondo digitale. Le aziende devono adeguarsi, avere le competenze necessarie. A maggior ragione lo deve fare la pubblica amministrazione che non può limitarsi a colmare i buchi delle vecchie piante organiche, ma assumere veri esperti di organizzazioni digitali, ridisegnando completamente i processi e mappando le nuove competenze”, conclude Mantovani.

**CIDA** è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato. Le Federazioni aderenti a **CIDA** sono: Federmanager (industria), Manageritalia (commercio e terziario), FP-CIDA (funzione pubblica), CIMO (sindacato dei medici), Sindirettivo (dirigenza Banca d’Italia), FENDA (agricoltura e ambiente), Federazione 3° Settore CIDA, FIDIA (assicurazioni), SAUR (Università e ricerca), Sindirettivo Consob (dirigenza Consob), Sumai Assoprof (Sindacato Medici ambulatoriali).