



Roma 14/01/2025

INPS Comunica

**“L’evoluzione della leadership e l’impatto dello Smart Working sul Valore Pubblico”
INPS e Politecnico di Milano al 3° Workshop del Tavolo di lavoro Smart Working nella PA**

Si è svolto oggi a Roma, nella sede INPS di Palazzo Wedekind, il Workshop conclusivo del Tavolo di lavoro Smart Working nella PA – edizione 2024, organizzato dall’INPS e dalla School of Management del Politecnico di Milano, nell’ambito delle attività dell’Osservatorio Smart Working, dal titolo “L’evoluzione della leadership e l’impatto dello Smart Working sul Valore Pubblico”.

Hanno preso parte al dibattito il direttore centrale Risorse Umane INPS, **Giuseppe Conte**, il responsabile scientifico del Tavolo di lavoro Smart Working nella PA – Politecnico di Milano, **Mariano Corso**, il fondatore e direttore scientifico del CERVAP e prorettore dell’Università degli Studi di Ferrara, **Enrico Deidda Gagliardo**, la direttrice di Tavolo di lavoro Smart Working nella PA – Politecnico di Milano, **Fiorella Crespi** e il direttore generale INPS, **Valeria Vittimberga**.

L’incontro è stato l’occasione per discutere le migliori pratiche di Smart Working nelle Pubbliche Amministrazioni, fare il punto sul lavoro realizzato nel 2024 e impostare il lavoro per il 2025, al fine di contribuire al dibattito con ricerche basate su dati ed evidenze reali, che forniscano interpretazioni e modelli di riferimento, per orientarsi in una molteplicità di scelte possibili, da cui dipendono non solo l’attrattività e la competitività delle organizzazioni, ma anche il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e l’equilibrio futuro del sistema economico e sociale.

«Quando è arrivata la pandemia, le nostre strutture, le nostre pratiche e i nostri processi di lavoro consolidati si sono “scongelati”, i vecchi modi di lavorare sono venuti meno e abbiamo scoperto nuove opzioni di lavoro a distanza e di lavoro ibrido. Quando si sono attenuate le restrizioni imposte dal Covid, abbiamo cominciato a chiederci quali innovazioni conveniva mettere a sistema e se non fosse il momento di avere coraggio, per affrontare la sfida di lavorare in modo più “intelligente”». Così Giuseppe Conte, che aggiunge: «Con lo smart working si può passare da un management tradizionale, orientato al presenzialismo e al controllo degli adempimenti, a uno nuovo con principi profondamente diversi, quali la fiducia, l’importanza della collaborazione, la responsabilità e la flessibilità».

Secondo Mariano Corso: «Lo smart working e in generale i nuovi modi di lavorare hanno un ruolo cruciale per l'innovazione del lavoro pubblico, aiutando a orientare verso il lavoro per obiettivi e risultati, verso la creazione di valore pubblico. Garantiscono, inoltre, una capacità di attrazione nei confronti delle nuove generazioni, favoriscono la sostenibilità e possono creare le condizioni per incentivare la permanenza in servizio».

Fiorella Crespi spiega: «L'Osservatorio sullo smart working nasce nel 2012 con l'obiettivo di studiare il fenomeno, per favorire la diffusione del modello e di buone pratiche che possano essere applicate nella Pubblica Amministrazione. Questo modo di lavorare restituisce alle persone flessibilità e autonomia nella scelta della modalità di lavoro, a fronte della responsabilizzazione sui risultati. Attraverso il lavoro di ricerca, promuoviamo anche esempi virtuosi di applicazione dello smart working nel settore pubblico».

A concludere i lavori della giornata Valeria Vittimberga, che ha dichiarato: «L'INPS, attraverso un percorso pionieristico di digitalizzazione, ha dimostrato l'importanza del lavoro agile come scelta strategica per affrontare le sfide future. La pandemia ha rappresentato un banco di prova decisivo. Grazie a un'infrastruttura digitale già in atto, l'Istituto è riuscito a trasformare in soli cinque giorni il proprio modello operativo, passando da una presenza fisica predominante a un lavoro totalmente da remoto». Il direttore generale ha poi aggiunto: «Lo smart working rappresenta per le Pubbliche Amministrazioni un cambio di paradigma cruciale: si abbandona l'obbligazione di mezzi, la timbratura del cartellino, basata sul tempo dedicato, per abbracciare quella di risultato, favorendo una maggiore identificazione con la missione pubblica. Questo nuovo approccio rafforza il senso di servizio verso la comunità, valorizza le persone e supera il mansionismo, trasformando il lavoro in una missione collettiva orientata al bene comune».