



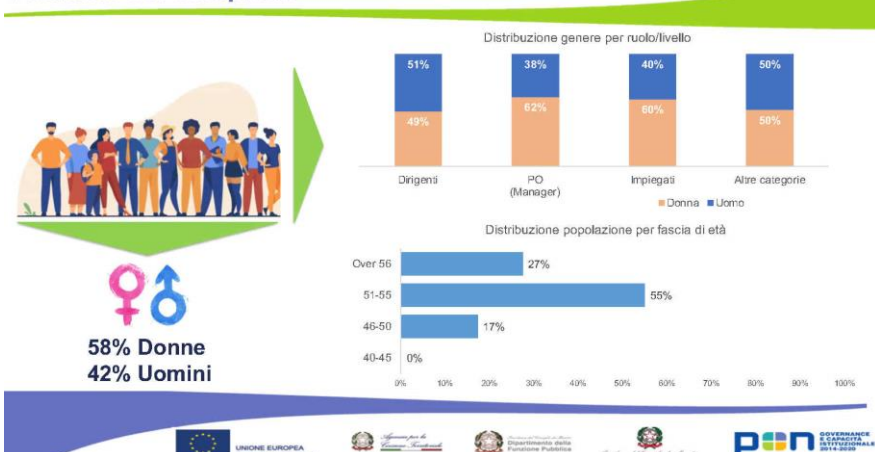
## LA SURVEY DELLA RIPARTENZA – I RISULTATI

### IL LAVORO AGILE PRE, DURANTE E DOPO L'EMERGENZA COVID

Il Dipartimento per le pari opportunità (DPO) - Presidenza del Consiglio dei Ministri - ha promosso una survey presso le pubbliche amministrazioni destinatarie del progetto “Lavoro agile per il futuro della PA” con lo scopo di raccogliere informazioni e riflessioni sullo svolgimento dello smart working prima, durante e dopo l'emergenza COVID.

I risultati dell'indagine sono stati presentati dalla società Variazioni srl che ha supportato il DPO nella seconda fase del progetto in occasione di un webinar lo scorso 13 dicembre al quale hanno partecipato **Laura Menicucci**, Direttore generale Dipartimento per le pari opportunità (DPO) - Presidenza del Consiglio dei Ministri, **Sauro Angeletti**, Direttore generale Dipartimento della funzione pubblica (DFP) - Presidenza del Consiglio dei Ministri e alcune **pubbliche amministrazioni** centrali e locali.

#### I numeri del campione



L'intervista, somministrata nei mesi di settembre ed ottobre 2021 ha coinvolto ben **34 amministrazioni con oltre 70.000 dipendenti** tra lavoratrici e lavoratori della PA distribuiti su tutto il territorio nazionale con un campione composto per il

Figura A

58% da donne e il 42% da uomini, rappresentato sulla base del ruolo assunto. (Figura A)

### Le PA: distribuzione per area geografica e tipologia

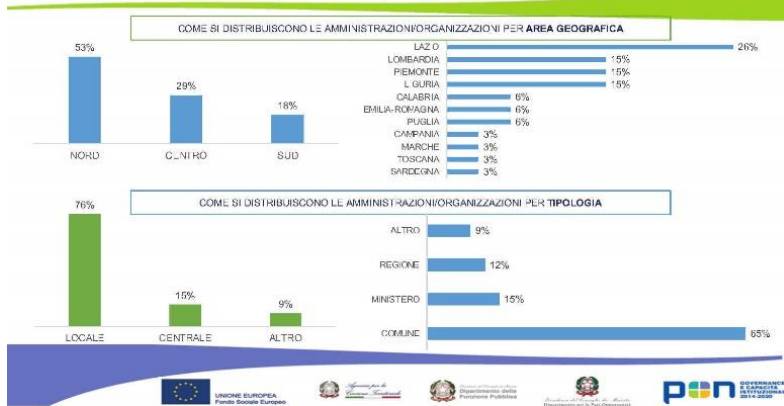


Figura B

Due gli aspetti principali attraverso i quali è stato possibile commentare i risultati della prima parte della indagine: il primo riferito alla tipologia di amministrazione e il secondo alla distribuzione delle PA per area geografica. (Figura B)

### Chi faceva il LA prima della pandemia?

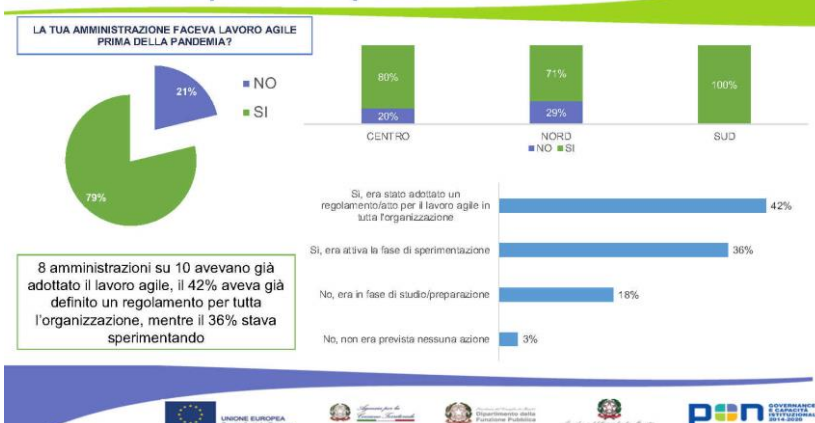


Figura C

36% dei casi il lavoro agile era in fase di sperimentazione; entrambe le risposte hanno evidenziato un forte segnale di apertura da parte delle PA alla nuova modalità lavorativa ed al cambiamento organizzativo di fronte a situazione impreviste. (Figura C)

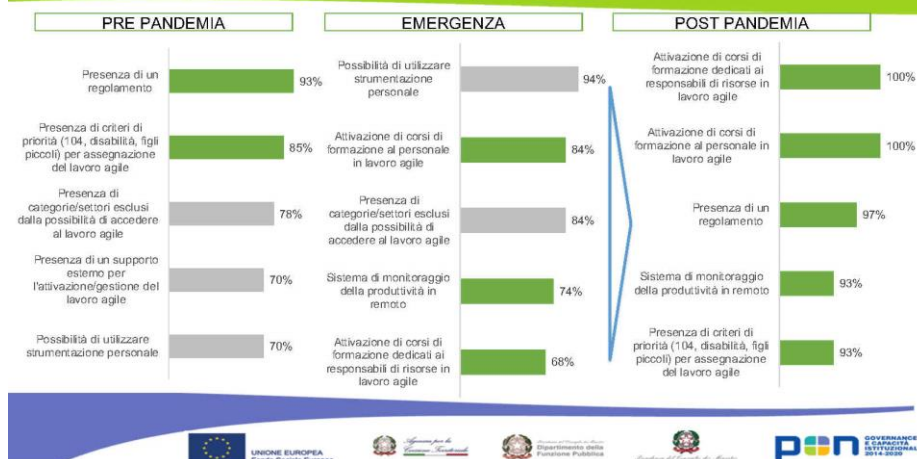
Alla domanda "la tua amministrazione faceva Lavoro Agile prima della pandemia?" otto amministrazioni su dieci hanno risposto di aver adottato la modalità di lavoro agile prima dell'emergenza, il 42% aveva adottato un atto/regolamento per disciplinare il lavoro agile e nel

Nel periodo di massima emergenza epidemiologica (marzo 2020) molte PA hanno attivato la modalità di lavoro agile che ha consentito a più del 78% degli intervistati di poter eseguire il lavoro da remoto al massimo delle possibilità ed in via continuativa.

Le risposte fornite hanno creato le condizioni per poter riflettere su ciò che è stato fatto prima e durante la pandemia e il bagaglio di competenze acquisite ha consentito alle PA di fare una serie di riflessioni sulle decisioni da prendere in futuro.

## La policy del futuro nasce dall'esperienza

Quali erano le caratteristiche principali del lavoro agile: % delle PA che hanno risposto SI



Le caratteristiche del lavoro agile pre, durante e post pandemia ha evidenziato aspetti della policy organizzativa che hanno spostato il focus dall'aspetto normativo e criteri di priorità per l'assegnazione del lavoro agile alla formazione

**Figura D**

dedicata e al il sistema di monitoraggio della produttività in remoto in termini di performance e raggiungimento degli obiettivi. (Figura D)

Analizzando l'evoluzione dello smartworking nel corso di questi ultimi diciotto mesi è stato interessante cercare di capire il ruolo delle donne lavoratrici all'interno delle PA e come si pongono oggi nei confronti di questa modalità lavorativa.

Prima dell'emergenza sanitaria due lavoratori agili su tre erano rappresentati dalla componente femminile. Oggi questa percentuale si è ridotta perché gli uomini hanno cominciato a percepire la modalità di lavoro agile come una esperienza propria che consente loro di partecipare attivamente alla gestione della casa e dei figli.

Tra le maggiori criticità riscontrate in fase di emergenza sicuramente il lavoro è stato incentrato meno sul conseguimento di obiettivi e progetti ed è stato più complesso riuscire a gestire meglio il tempo; dall'altra parte sono state acquisite da parte di tutto il personale nuove competenze tecnologiche ed è aumentata la capacità nel pianificare il lavoro.

Il lavoro agile è dunque una modalità stabile di lavoro che aumenta il suo valore se accompagnato da una adeguata formazione per responsabili e lavoratori, un continuo monitoraggio della produttività, un regolamento flessibile e una attenta valutazione ai bisogni delle persone.

La survey è stata anche una occasione per iniziare a ragionare sulle future modalità organizzative del lavoro agile improntate su innovazione, digitalizzazione, misurazione degli obiettivi e responsabilità in linea con quanto indicato dal PIAO (Piano integrato di attività ed organizzazione).

Una forte attenzione è stata posta ai valori portanti all'interno delle PA dove è emerso al primo posto il tema della genitorialità e quindi una migliore conciliazione vita privata/lavoro seguita da temi importanti che stanno a cuore alle amministrazioni quali l'inclusione di soggetti fragili e il miglioramento della qualità di vita lavorativa delle donne, mentre ancora rimane secondario lo sviluppo delle pari opportunità all'interno dell'amministrazione tra uomo e donna e le esigenze lavorative derivanti dalle diverse generazioni. (Figura E)

## I valori caratterizzanti

Esprimi il grado di attenzione della tua Amministrazione verso i seguenti temi  
(scala di valutazione da 1-basso a 5-alto)

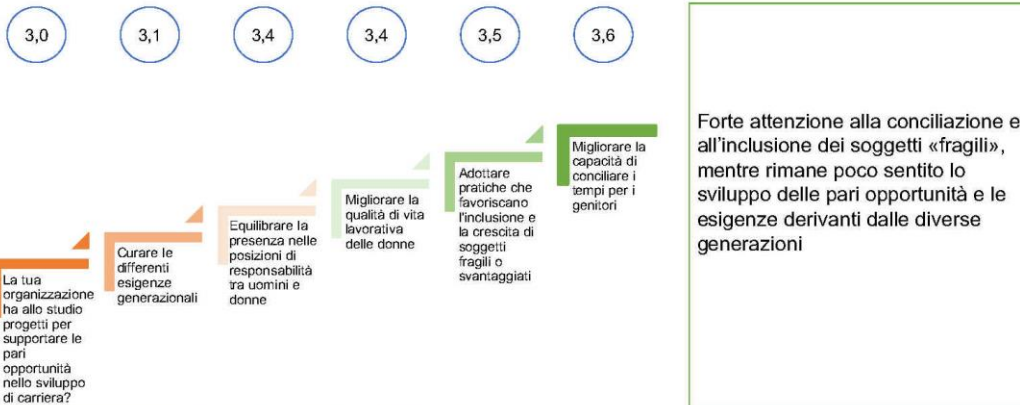


Figura E

## Cosa fare?

	PRE PANDEMIA	EMERGENZA SANITARIA	BISOGNI PER IL FUTURO
BUONE PRATICHE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attività progettuali finalizzate al miglioramento del LA nella PA</li> <li>- Inizio dematerializzazione documentazione dell'ente</li> <li>- Migrazione su sistemi cloud</li> <li>- Introduzione di obiettivi giornalieri</li> <li>- Monitoraggio delle attività</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Miglioramento delle tecnologie e delle competenze tecnologiche delle risorse</li> <li>- Formazione e supporto sulla gestione delle attività</li> <li>- Miglioramento del coordinamento interno ai team (manager)</li> <li>- Maggior capacità di pianificare le attività</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagnamento, formazione e supporto per il consolidamento del Lavoro Agile (#5)</li> <li>- Adozione di tecnologie specifiche per la PA e formazione dedicata (#11)</li> <li>- Proseguire con la dematerializzazione documentale (#3)</li> <li>- Sistemi di misurazione obiettivi (#5)</li> <li>- Gruppi di lavoro specifici per sviluppare/sperimentare LA (#2)</li> <li>- Focalizzazione dei manager su obiettivi individuali/team (#7)</li> <li>- Chiarezza normativa (#2)</li> </ul>
COMMENTI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Complicata gestione dei meeting misti (presenza+remoto)</li> <li>- Resistenze culturali radicate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione non sempre semplice della tecnologia e dell'approvvigionamento della strumentazione</li> <li>- Iperconnessione</li> </ul>	

Dove c'è lavoro agile ci sono amministrazioni pubbliche migliori e più efficienti perché più innovative e attente ai bisogni personali dei lavoratori.

In sintesi, più agile meglio per tutti.



[www.amministrazioneagile.it](http://www.amministrazioneagile.it)

[lavoroagiledpo@governo.it](mailto:lavoroagiledpo@governo.it)