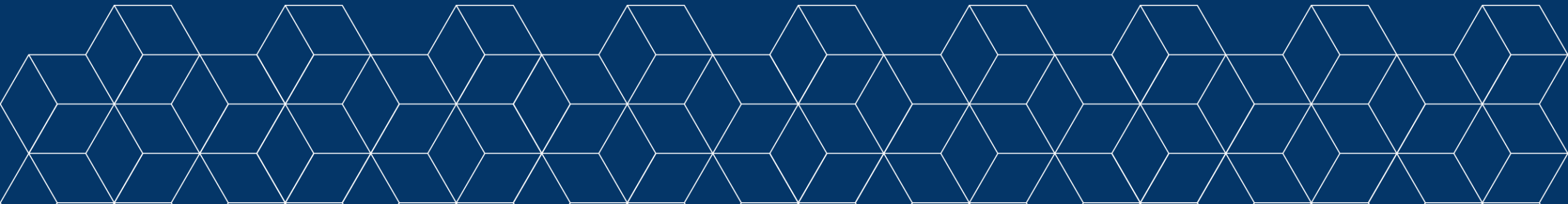


TIZIANA CANAL, VALENTINA GUALTIERI, ROSITA ZUCARO

**IL LAVORO AGILE EMERGENZIALE IN INAPP.
EVIDENZE DA UN'INDAGINE IN UN ENTE PUBBLICO
DI RICERCA**

I seminari Inapp

Roma, 12 Aprile 2022



PER APPROFONDIMENTI

Si rinvia al working paper INAPP

**IL LAVORO AGILE EMERGENZIALE IN INAPP.
Evidenze da un'indagine in un Ente pubblico di Ricerca**

a cura di

Tiziana Canal, Valentina Gualtieri e Rosita Zucaro

con infografiche di

Valeria Cioccolo

<https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/3444>



CONTENUTI

**IL CONTESTO E GLI
OBIETTIVI**

**LE SCELTE
METODOLOGICHE**

I RISULTATI

**RIFLESSIONI E QUESTIONI
APERTE**



IL CONTESTO

Emergenza epidemiologica



Prima esperienza INAPP di lavoro agile emergenziale o semplificato

Questo cosa significa?

- Realizzata dietro la spinta della necessità-->di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello della continuità dello svolgimento dell'attività amministrativa e dell'assolvimento dell'interesse pubblico.
- Nella forma in deroga alla disciplina di cui al Capo II della legge n. 81/2017.
- La circolare 4 marzo 2020 n. 1 e la Direttiva 12 marzo 2020 n. 2 esplicitano che le PA erano tenute ad <<assicurare il ricorso al lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa>> (poi normato all'art. 87, comma 1, lett. B del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, il cosiddetto Cura Italia), fino al 15 ottobre 2021 (come previsto dal DPCM del 23 settembre 2021).



IL CONTESTO

Fino al 2020 le sperimentazioni nelle PA erano limitate e c'erano circoscritte evidenze empiriche.

PERTANTO

L'emergenza sanitaria ha rivelato organizzazioni poco esperte nel misurare l'impatto del lavoro agile.

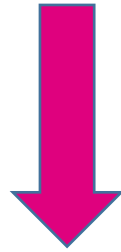


La massiccia sperimentazione ha richiesto quindi alle organizzazioni pubbliche un impegno che si è tradotto nell'adozione di nuovi strumenti di analisi.



IL CONTESTO

In tale contesto l'INAPP realizza l'indagine "**Un anno di lavoro agile emergenziale**"



La rilevazione non è sorta però nell'immediato della sperimentazione, ma è strettamente connessa all'elaborazione del primo **POLA**, ossia il Piano Organizzativo di lavoro agile (introdotto dall'art. 263, comma 4 bis, lett. a del d.l. 19 maggio 2020 n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020 n. 77 che ha modificato l'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015 n. 124).

--> In riferimento al quale in INAPP è stato costituito uno specifico **gruppo di lavoro multidisciplinare e con funzioni amministrative e di ricerca** che riprendendo l'ontologia dell'Istituto.



GLI OBIETTIVI

- A. **Rilevare potenzialità, criticità** e lezioni apprese in un anno di lavoro agile emergenziale.
- B. Rendere la survey uno **strumento di monitoraggio periodico**.
- C. Poter costituire **un'eventuale tool** da estendere nel dialogo e confronto altri EPR e PA.



LE SCELTE METODOLOGICHE

- Indagine rivolta ai tutti i dipendenti Inapp con tecnica **CAWI**.
- Il questionario è stato articolato in **diverse aree di analisi**

- Le prime tre riguardano le così dette **'condizioni abilitanti al lavoro agile'** previste nelle Linee Guida sul POLA:

- 1) *Salute organizzativa*
- 2) *Salute professionale*
- 3) *Salute digitale*

- Cui si è pensato di aggiungere:
4) *Qualità della vita lavorativa*



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica

LINEE GUIDA SUL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) E INDICATORI DI PERFORMANCE

(Art. 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'articolo 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77)



LE SCELTE METODOLOGICHE

32. Nell'esperienza di lavoro agile emergenziale, a suo avviso, la fiducia da parte del suo diretto superiore/responsabile è: *

- Molto aumenta
- Aumentata
- Invariata
- Diminuita
- Molto diminuita

2021

33. Nell'esperienza di lavoro agile emergenziale, a suo avviso, la delega nello svolgimento delle attività da parte del suo diretto superiore/responsabile è: *

- Molto aumentata
- Aumentata
- Invariata
- Diminuita

Salute Professionale

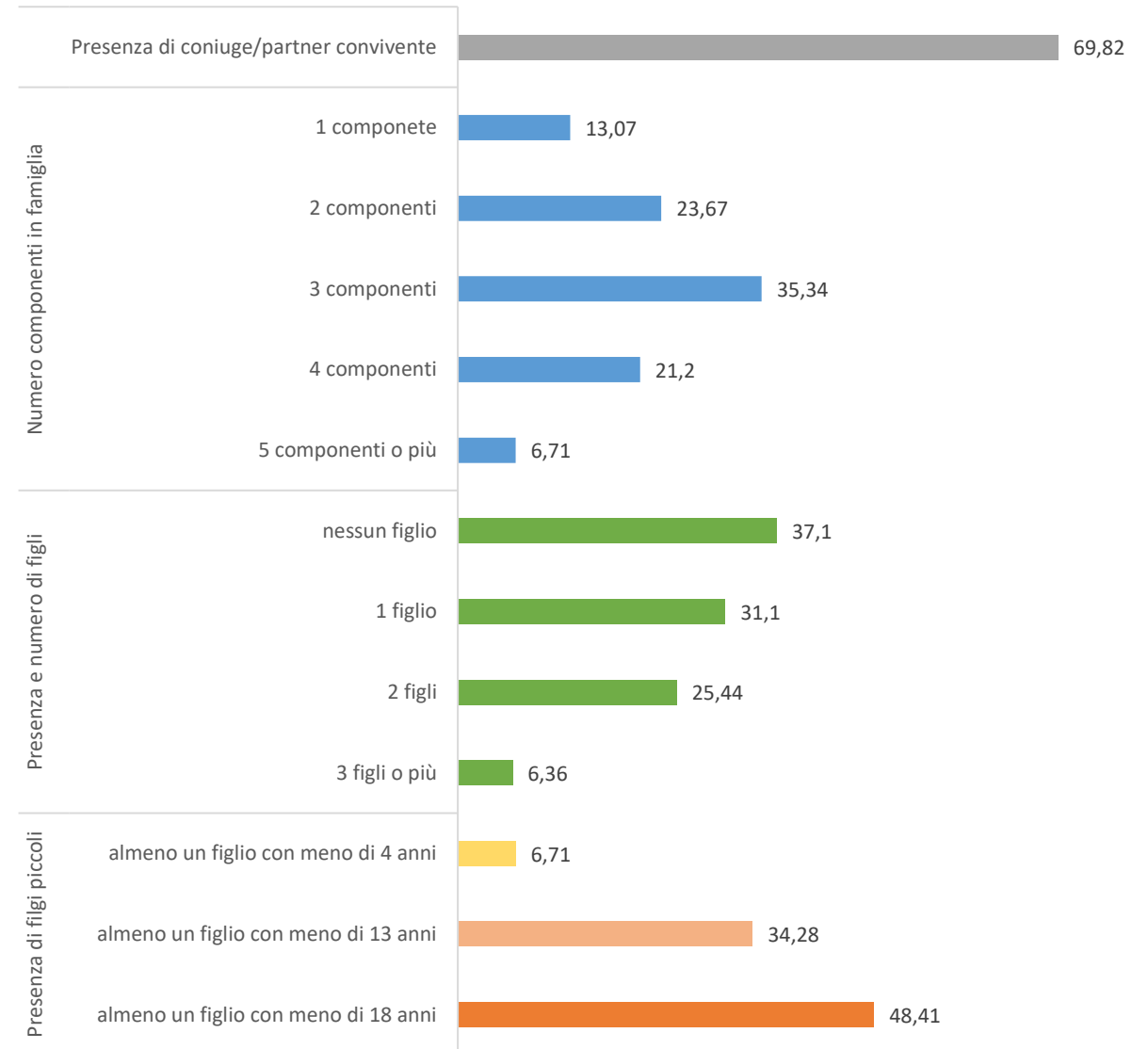
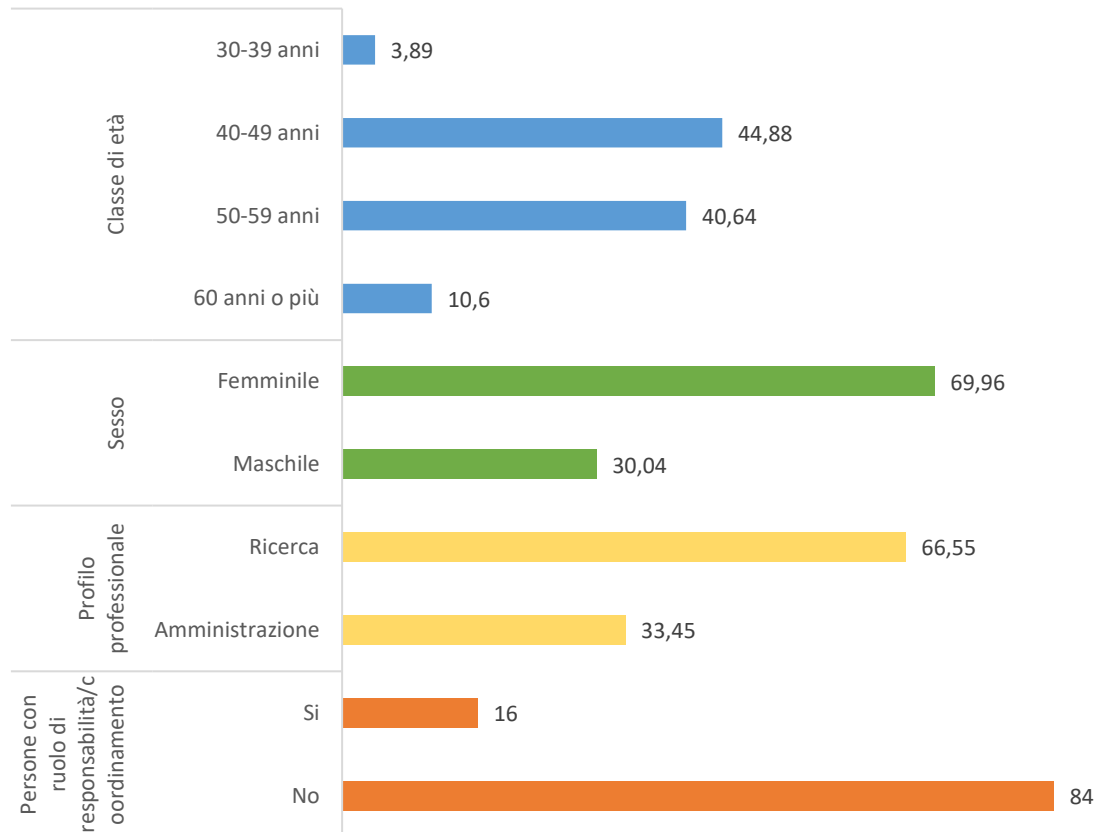
34. Nell'esperienza di lavoro agile emergenziale, a suo avviso, le seguenti competenze e capacità sono peggiorate o migliorate? *

	Molto Migliorata	Migliorata	Né peggiorata né migliorata	Peggiorata	Molto peggiorata
Capacità di gestire le proprie attività in autonomia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacità di programmare le proprie attività	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacità di coordinarsi con i colleghi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacità di misurare e valutare i propri risultati	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Competenze digitali	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacità di lavorare per obiettivi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacità di lavorare per progetti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacità di lavorare per processi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



LE PERSONE DELL'INAPP

Le caratteristiche dei partecipanti all'indagine (val %)



I RISULTATI



Riguarda «l'organizzazione reale del lavoro, le modalità che si stabiliscono all'interno dei gruppi e le subculture (ad esempio le consuetudini agli orari e ai ritmi di lavoro, la presenza di gruppi informali, ecc.). (...) Particolare attenzione andrebbe rivolta all'analisi del benessere organizzativo e alle dinamiche relazionali, sia verticali che orizzontali, tra i membri dell'amministrazione (...)»

Fonte: Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica (2020), *Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance*, Dicembre 2020

Esempi di aspetti rilevati:

- Tempi di lavoro finalizzati al raggiungimento degli obiettivi
- Lo scambio di informazioni
- Il confronto fra pari e con i superiori
- L'esercizio della delega
- Gli eventuali conflitti
- I Diritti e tutele



I RISULTATI

LA SALUTE PROFESSIONALE

Riguarda «le competenze che possono facilitare l'implementazione e la diffusione del lavoro agile, in primo luogo competenze organizzative (capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di autorganizzarsi) e competenze digitali (capacità di utilizzare le tecnologie) (...)»

Fonte: Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica (2020), *Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance*, Dicembre 2020

Esempi di aspetti rilevati:

- Capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi
- Competenze digitali
- Capacità di programmare le attività



Riguarda «disponibilità di accessi sicuri dall'esterno agli applicativi e ai dati di interesse per l'esecuzione del lavoro, con l'utilizzo di opportune tecniche di criptazione dati e VPN (...) funzioni applicative di "conservazione" dei dati/prodotti intermedi del proprio lavoro per i dipendenti che lavorino dall'esterno (...) compatibilità di soluzioni e sistemi informatici, telematici e di telecomunicazione, attualmente in uso, con gli obiettivi di attuazione dell'agenda digitale (...)»

Fonte: Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica (2020), *Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance*, Dicembre 2020

Esempi di aspetti rilevati:

- Accesso a: documenti, banche dati, piattaforme web
- Utilizzo VPN e accesso da remoto



I RISULTATI

LA QUALITA' DELLA VITA LAVORATIVA

Questa sezione è stata inserita per rilevare quanto il lavoro agile abbia influenzato sia specifici aspetti quotidiani che ambiti più generali (es. conciliazione e benessere). Tenendo conto della qualità della vita lavorativa nel suo complesso ed osservando, ad esempio, i possibili rischi che la letteratura ha mostrato riguardo all'allentamento dei confini fra vita lavorativa e vita privata, che il lavoro agile può comportare.

Esempi di aspetti rilevati:

- Tempo risparmiato negli spostamenti
- Variazione dei costi
- Conciliazione
- Salute fisica e psichica
- Potenziale isolamento
- Porosità del lavoro



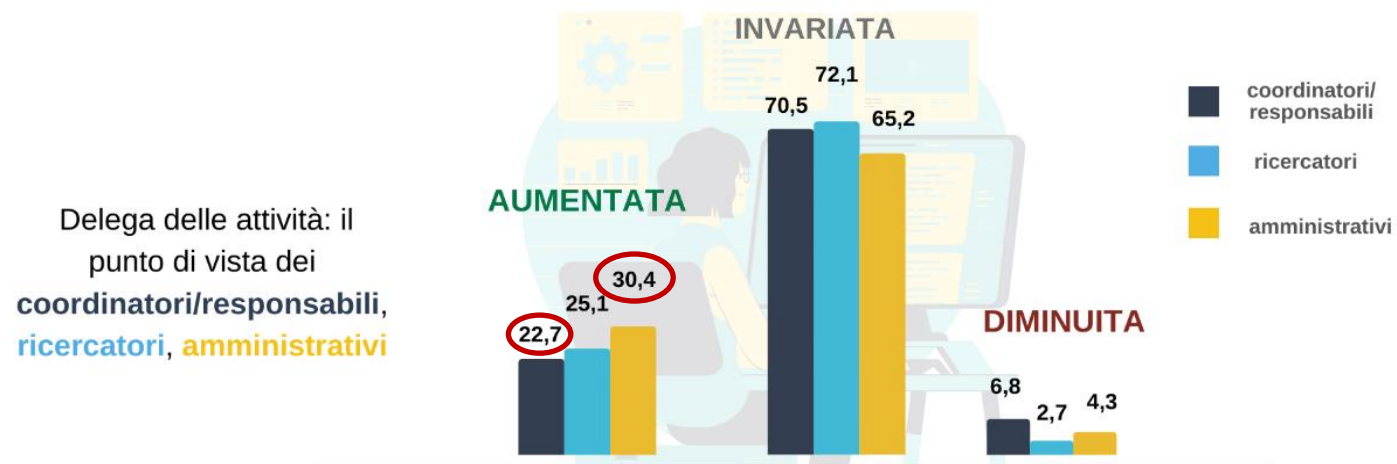
I RISULTATI

LA SALUTE ORGANIZZATIVA

✓ La delega



Tendenza alla delega delle attività DURANTE IL LAVORO AGILE

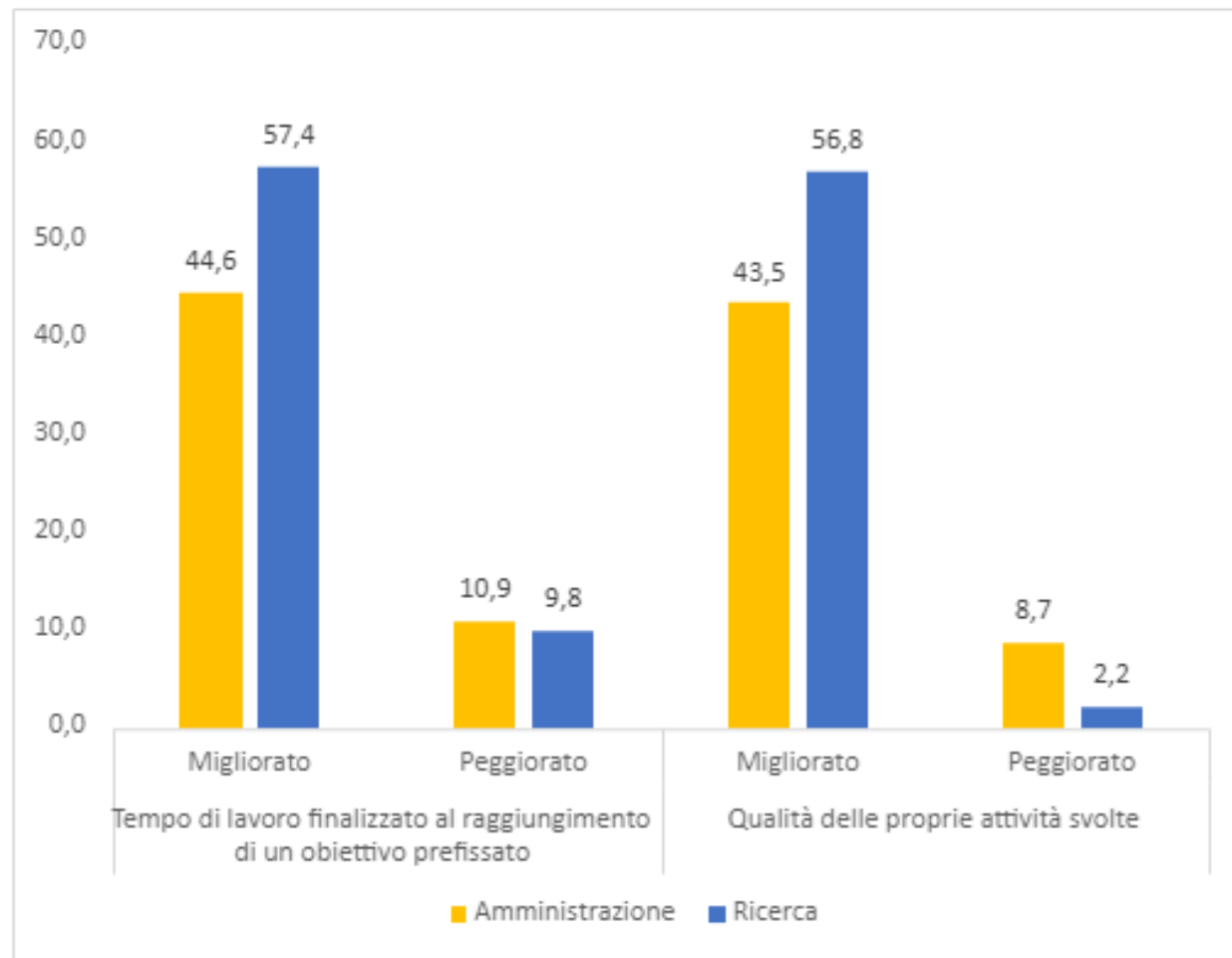
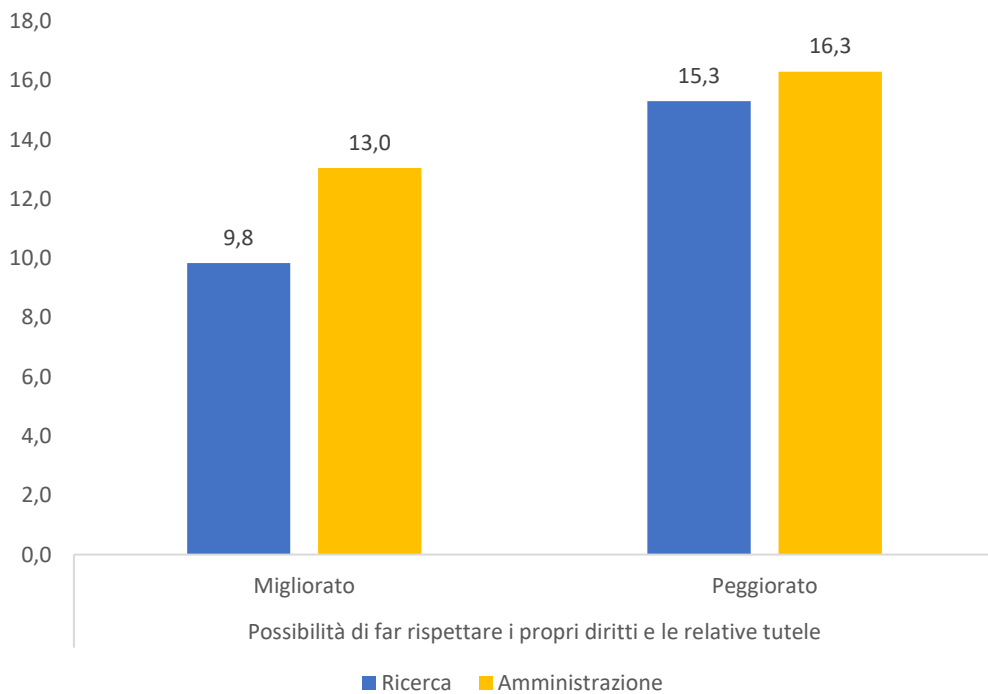


I RISULTATI

LA SALUTE ORGANIZZATIVA

✓ Tempo di lavoro e qualità delle attività

✓ Diritte e tutele

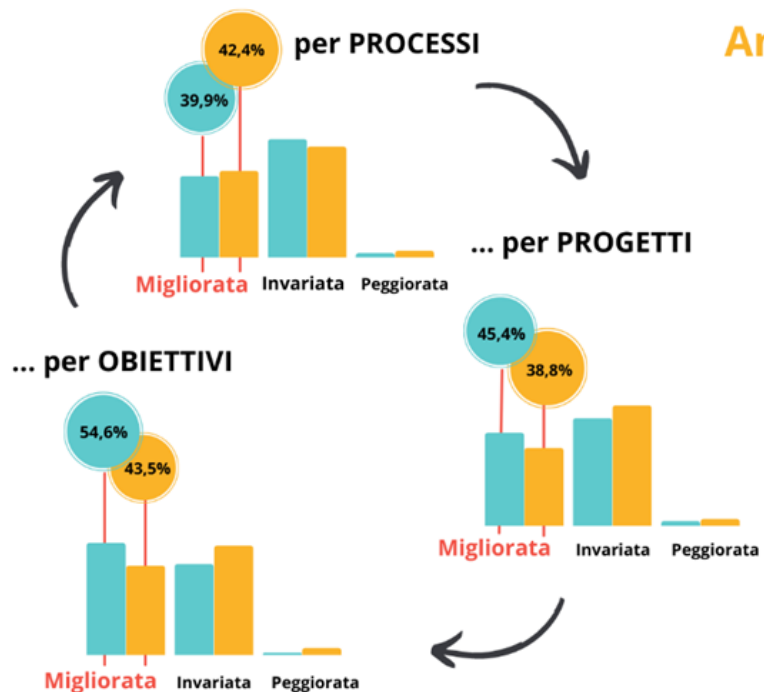


I RISULTATI

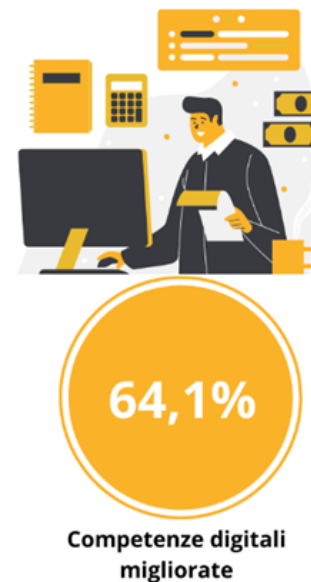


LA SALUTE PROFESSIONALE

CAPACITA' DI LAVORARE...



Amministrazione



✓ Capacità e competenze

PROGRAMMARE le attività lavorative



I RISULTATI

LA SALUTE DIGITALE

✓ Accesso digitale

Legenda

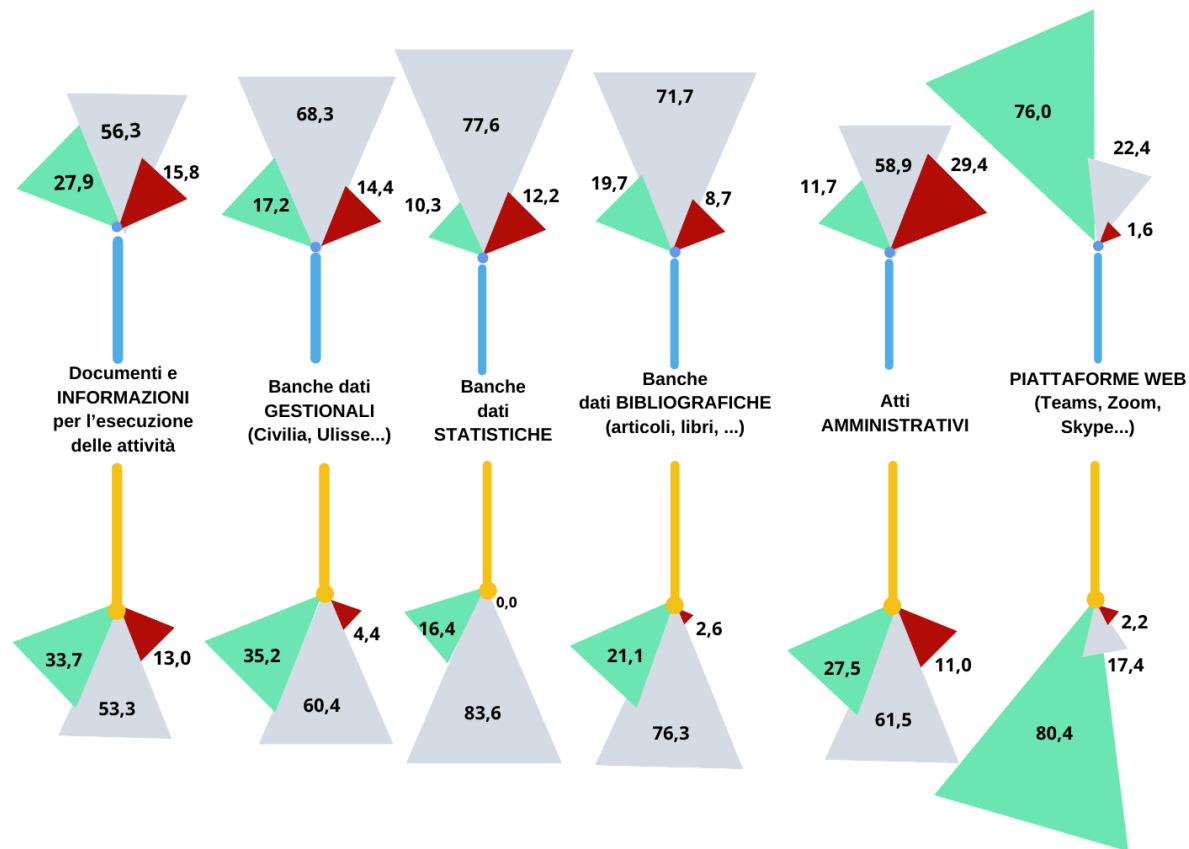


Lavoro agile e facilità di accesso a...

Ricerca



Amministrazione



I RISULTATI

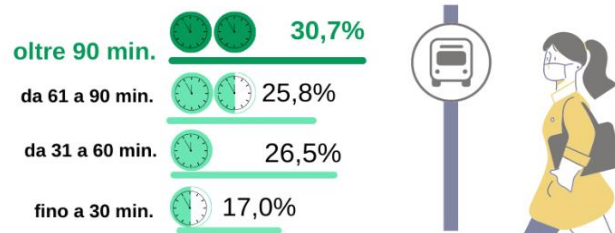
LA QUALITA' DELLA VITA LAVORATIVA

✓ Tempo e costi

LAVORO AGILE E

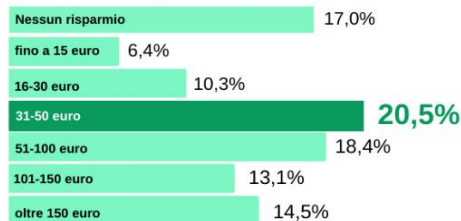
TEMPO

risparmiato per gli SPOSTAMENTI con l'ufficio

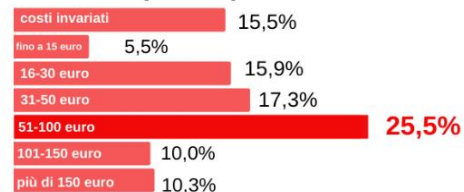


COSTI

RISPARMIO per lo spostamento casa-lavoro

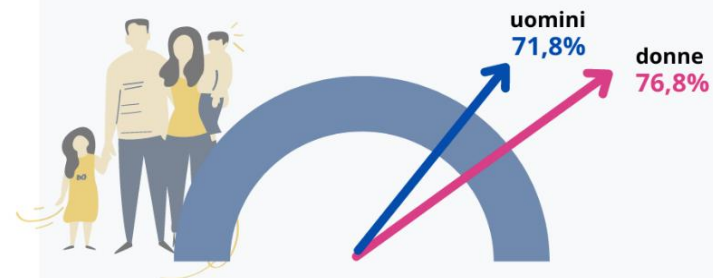


AUMENTO per lo spese domestiche



CONCILIAZIONE

Persone che si prendono cura di minori, anziani, disabili



DETTAGLIO ORE DEDICATE ALLA CURA

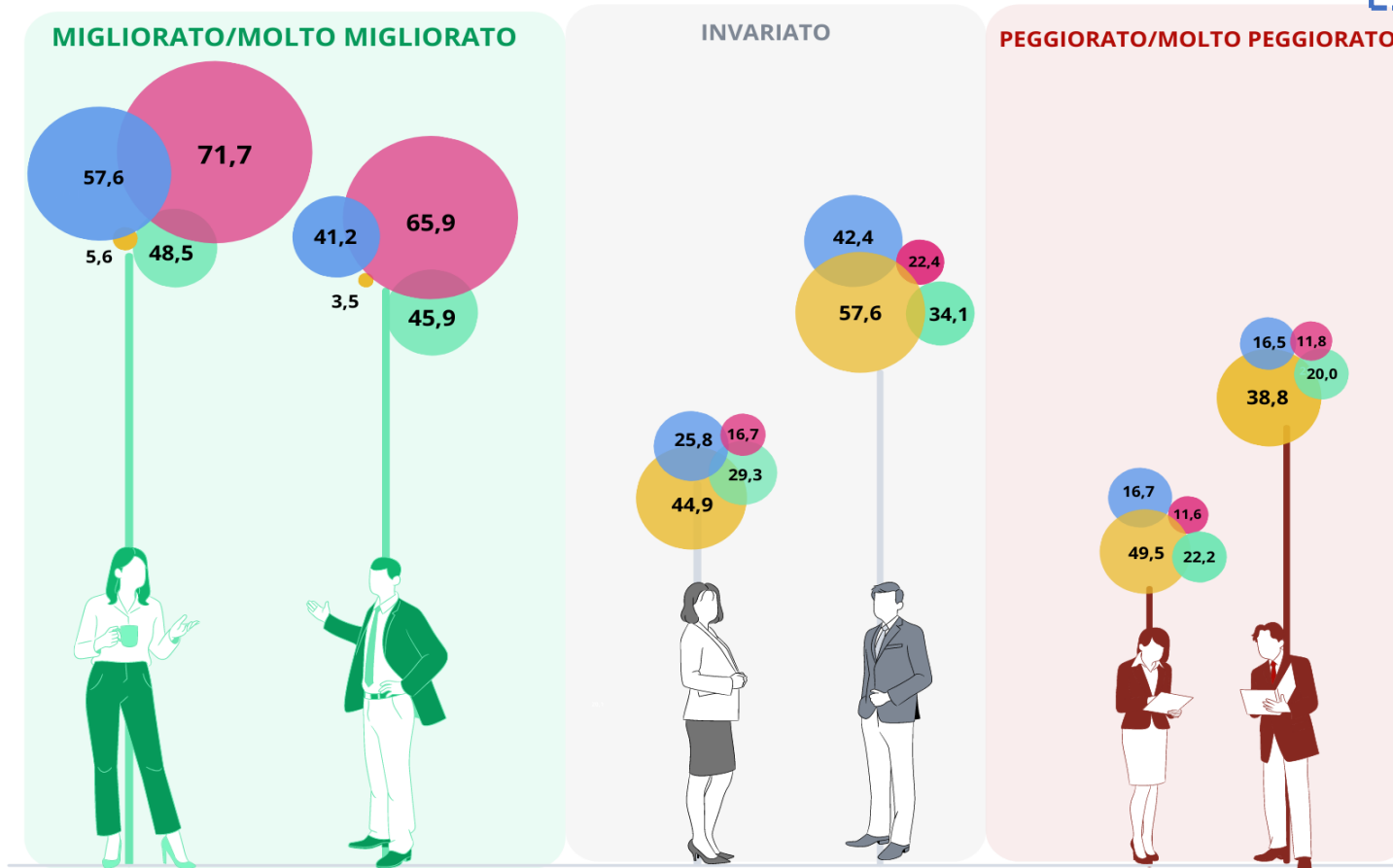


I RISULTATI

LA QUALITA' DELLA VITA LAVORATIVA

✓ Benessere e
porosità del
lavoro

77,2% Amm.
68,2% Ric.
hanno ricevuto
richieste anche al di
fuori dei giorni e
dell'orario concordato



RIFLESSIONI E QUESTIONI APERTE

➤ I Risultati positivi:

1. Miglioramenti nelle soft skill, in particolare digitali, e organizzativi.
2. Valutazione positiva della maggiore flessibilità e autonomia nel lavoro, del risparmio di tempo negli spostamenti e in termini di work life balance.

➤ Aspetti da monitorare:

1. Rischi connessi all'allentamento/porosità dei confini fra vita lavorativa e vita privata e a un possibile aumento del senso d'isolamento.
2. Necessità di incrementare e rendere più sicure le infrastrutture digitali.

➤ Passi da compiere:

1. Ruolo della formazione nell'accompagnare e nell'ottimizzare il cambiamento.
2. Misurare gli obiettivi originari del lavoro agile, che combina la necessità di conciliazione fra sfera lavorativa e sfera privata dei dipendenti con le esigenze di produttività/competitività dell'ente pubblico.
3. Attenzionare aspetti/items che possono arricchire le aree d'analisi.
4. Riflessione più ampia che coinvolga datore di lavoro, lavoratori e lavoratrici, parti sociali e degli organismi tipici delle PA interessati al tema, quali i CUG, che tenga conto delle evidenze empiriche e degli studi realizzati al riguardo.

❖ 84% dei dipendenti valuta positivamente l'esperienza di LA

❖ 97% dei dipendenti ritiene l'esperienza di LA compatibile con le proprie attività





GRAZIE PER L'ATTENZIONE



t.canal@inapp.org
v.gualtieri@inapp.org
r.zucaro@inapp.org