

# Lo smart-working negli Enti Locali dell'Emilia-Romagna

*Upi Emilia-Romagna - Anci Emilia-Romagna*

---

POLEIS

## Struttura e campione dell'indagine

---

# 01

## Indagine quantitativa metodo CAWI

- 1443 risposte complete a dipendenti e dirigenti
- 70 risposte complete da Sindaci, Presidenti d'Unione e di Provincia

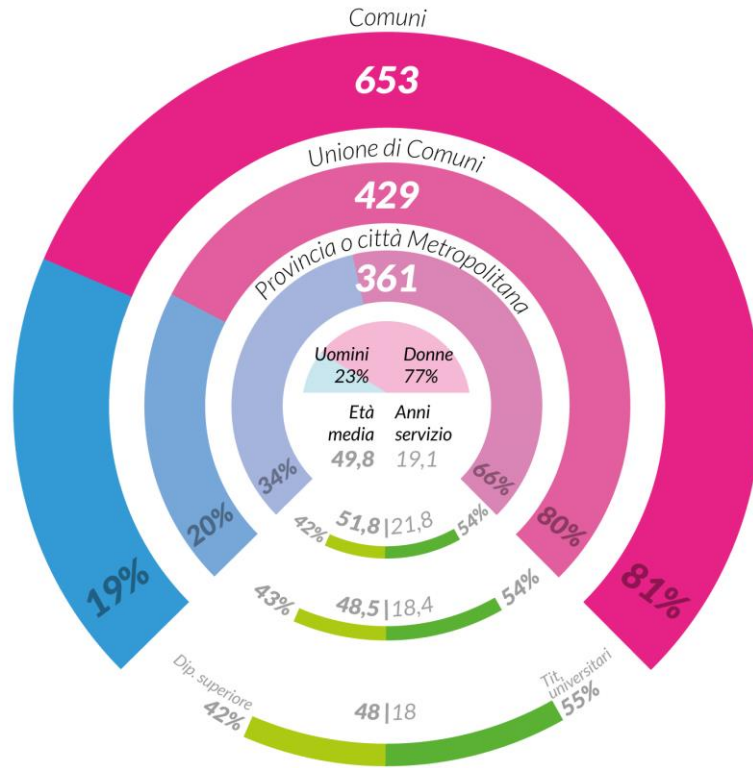
## Indagine qualitativa con interviste semi-strutturate

- 22 interviste a Responsabili di settore e Dirigenti degli Enti
- 6 interviste a Sindaci di Comuni di diversa dimensione
- 3 interviste a Presidenti di Provincia

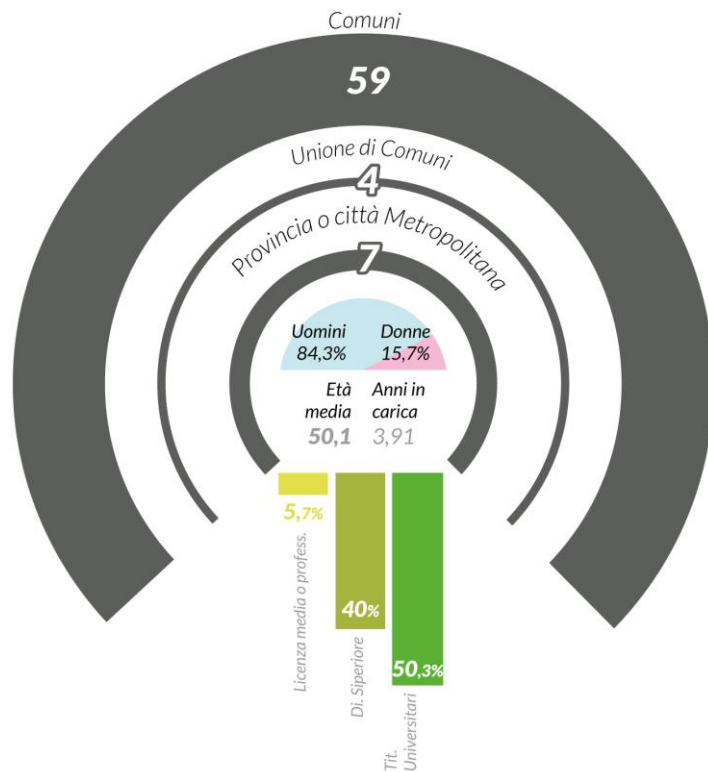
ricerca effettuata nella 3° e 4° settimana di novembre 2020



## Struttura e campione dell'indagine



Le risposte al questionario di dipendenti e dirigenti



Le risposte al questionario di Sindaci e Presidenti di Unione o Provincia

Lo smart-working nei mesi di pandemia

---

02

POLEIS

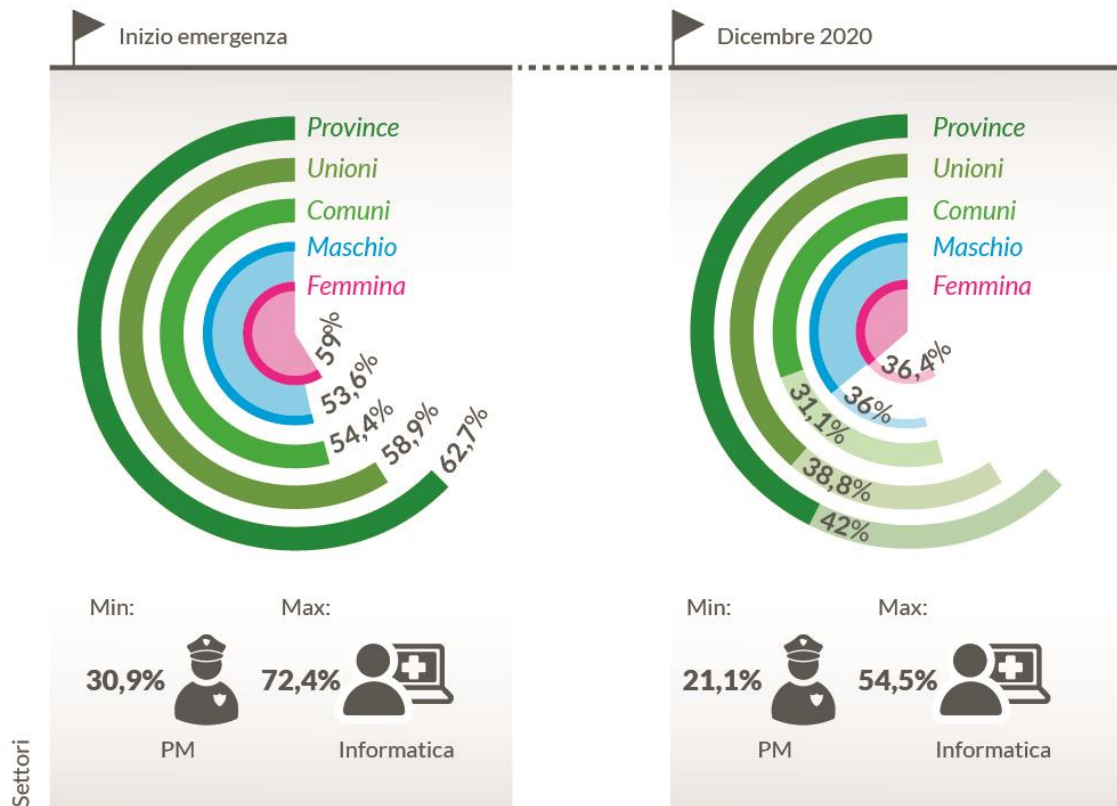
Fino allo scoppio dell'emergenza Covid-19, il Lavoro agile nella pubblica amministrazione è stato utilizzato da una componente molto minoritaria dei dipendenti pubblici:  
3% degli intervistati lo praticavano prima di Marzo 2020.

## Lo smart-working nei mesi di pandemia

### Tra gli intervistati:

Inizio emergenza →  
58% del tempo-lavoro complessivo in smart-working

Dicembre 2020 →  
36% del tempo-lavoro complessivo in smart-working.

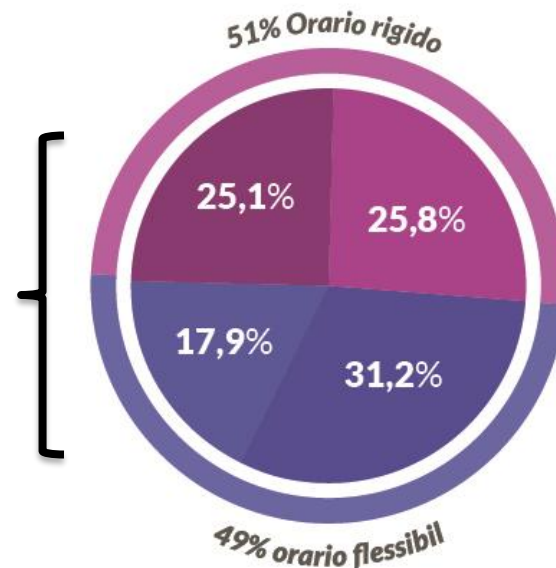




## Lo smart-working nei mesi di pandemia

Il lavoro svolto durante il 2020, per oltre la metà del campione, non è completamente riconducibile allo **smart-working** ma più al **telelavoro**. Il lavoro agile ha, infatti, insito nel suo concetto, la possibilità di essere svolto secondo un criterio di **flessibilità di orario e di luogo** (mentre il 51% dei rispondenti ha mantenuto un orario rigido).

Monte ore non aumentato



		Monte-ore		Totale
		Aumentato	Non aumentato	
Orario	Rigido	25,8	25,1	50,9
	Flessibile	31,2	17,9	49,1
Totale		57,0	43,0	100

Dotazioni tecnologiche e sviluppo digitale

---

03

POLEIS



#### ASPETTI POSITIVI

Il lavoro agile promosso dagli Enti Locali della Regione Emilia-Romagna, all'indomani della pandemia, ha consentito ai dipendenti di **accedere in sicurezza** da casa ai **programmi**, ai **documenti condivisi** e agli applicativi **gestionali** del proprio Ente. Inoltre, sia i dipendenti, sia gli amministratori sono riusciti a promuovere **incontri e riunioni a distanza**, grazie all'utilizzo delle piattaforme di meeting.



#### CRITICITÀ

Connettività e remotizzazione della **telefonia**. **Digitalizzazione di procedimenti e servizi** per i Comuni di piccole e medie dimensioni che non hanno i Servizi informativi in Unione, o che hanno investito meno nella strutturazione del SIA. Utilizzo di **PC e connessioni di proprietà dei dipendenti** nella maggioranza dei casi.

Competenze e formazione

---

04

POLEIS

L'88,5% dei rispondenti ha dichiarato di disporre di competenze «*abbastanza*» o «*molto adeguate*» allo svolgimento delle proprie mansioni.

## Competenze e formazione

Non mancano tuttavia le **criticità**, tra cui le difficoltà sorte nelle **interazioni con i colleghi nei meeting on-line**, nonché l'esigenza di aumentare le capacità comunicative.

Inoltre, i due terzi dei dirigenti hanno segnalato un incremento delle **difficoltà** in termini di **coordinamento e direzione**.





### CRITICITÀ

Serve potenziare la **formazione**.  
Se complessivamente **il 60%** degli intervistati dichiara di aver **partecipato a momenti formativi** organizzati dopo lo scoppio della pandemia, una quota consistente rileva **mancanze**, specie **tra i Comuni (45%)**, in particolare se piccoli (49%).



### ASPETTI POSITIVI

Lo sviluppo delle nuove competenze legate al lavoro agile è una sfida cruciale, che può generare innovazione nei procedimenti, oppure, se non colta, degenerazioni nei rapporti di lavoro. Ma la **formazione dei dipendenti** deve andare **di pari passo con quella di cittadini e professionisti** che accedono ai nuovi servizi digitali. Una sfida «di comunità».

Risultati e prospettive del lavoro agile

---

05



Su una scala da 0 a 10, il voto medio espresso dai dipendenti alla propria esperienza di smart-working è di 7,4 (con soltanto il 17% di risposte insufficienti). In particolare, per il 68% degli intervistati essa ha inciso positivamente sull'organizzazione familiare.

## Molto più «freddo» il parere degli amministratori:

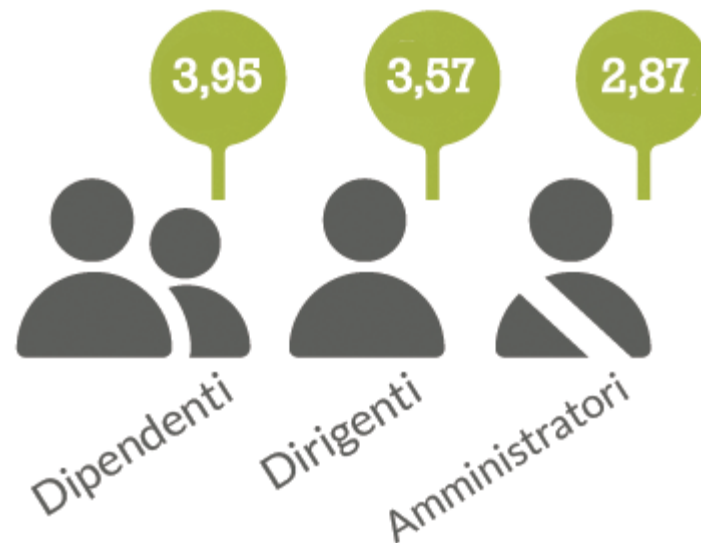
- per il 60% peggiora il **coordinamento** tra dirigenti e dipendenti;
- per il 43% cala la **produttività** dei dipendenti;
- per il 67% cala la **qualità dei servizi** al cittadino (invariata, invece, secondo i due terzi dei dipendenti);
- per il 56%, aumenta al contempo il **benessere lavorativo** dei dipendenti.



## Tornare in presenza o massimizzare lo Smart-working?

Su una scala da 1 a 6, dove 1 corrispondeva a «ritornare al lavoro completamente in presenza» e 6 a «massimizzare lo smart-working», dipendenti, dirigenti e amministratori divergono parzialmente.

Ecco i voti medi:



## I settori più e meno adatti allo smart-working, secondo gli amministratori

Utilizzando una scala Likert, abbiamo chiesto di valutare l'adeguatezza dei servizi all'organizzazione in smart-working.

*Critero discriminante è l'intensità di contatto con il pubblico (cittadini o professionisti).*



Una stima della riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>

---

06

POLEIS

Secondo il rapporto ISPRA sulle emissioni del parco veicoli nazionale, le auto in Italia producono in media 242 g/km di CO<sub>2</sub> su percorsi urbani.

Alla luce della distanza media tra casa e lavoro dichiarata dai dipendenti intervistati (14,1 km) e dei giorni svolti in smart-working, abbiamo simulato un'ipotesi di emissioni risparmiate grazie al lavoro agile negli Enti dell'Emilia-Romagna.

Una stima della riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>