



MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Novembre 2020

1. Il monitoraggio: **target** e **periodo di rilevazione**

Il monitoraggio sull'attuazione del lavoro agile nelle PA è realizzato nell'ambito del progetto «Lavoropubblico.gov - Strumenti, sistemi informativi e azioni di accompagnamento per una gestione strategica delle risorse umane - PON Governance 2014-2020». L'indagine riguarda le amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001.

Nel corso del 2020 sono state effettuate **due rilevazioni**.

La **prima** è stata avviata il 25 maggio e si è conclusa il 14 luglio.

Il periodo osservato è compreso tra il **1° gennaio e il 30 aprile 2020**.

La **seconda** è stata avviata il 1° ottobre e si è conclusa il 7 novembre.

Il periodo osservato è compreso tra il **1° maggio e il 15 settembre 2020**.



2. Scopo della **nota**: rispondere a **5 domande**

Questa nota contiene **alcuni dati** estratti dalle due rilevazioni, che vengono qui analizzati per rispondere alle seguenti **5 domande**.

- (1) Qual è l'**andamento** nell'uso del lavoro agile fino al 15 settembre 2020?
- (2) In che misura il personale ha utilizzato **strumenti informatici** forniti dall'amministrazione di appartenenza?
- (3) In che misura è cresciuto il **livello di digitalizzazione**?
- (4) Quali sono le principali ricadute del lavoro agile sull'**organizzazione**?
- (5) Come è cambiato il **benessere** percepito dai dipendenti?

(Alla quinta domanda si risponde ricorrendo agli esiti dell'indagine denominata "Lavoro Agile tra Presente e Futuro e realizzata mediante la piattaforma ParteciPA)



Primo quesito

Qual è l'**andamento** nell'uso del lavoro agile da parte della PA, fino al 15 settembre 2020?

3. Gli enti che **hanno adottato** il lavoro agile

Nel periodo compreso tra il 1° maggio e il 15 settembre il lavoro agile è stato utilizzato dall'**86%** delle amministrazioni rispondenti.

Questo valore risente del fatto che gli enti più piccoli (sotto i 10 dipendenti) fanno più fatica a ricorrere a questa modalità di lavoro.

Le amministrazioni sopra i 10 dipendenti hanno fatto ricorso al lavoro agile nella quasi totalità dei casi: dal **94%** al **100%**. Il valore aumenta al crescere della dimensione dell'amministrazione.

ADOZIONE LAVORO AGILE		
Classe dimensionale	NO	SI
Fino a 10 dipendenti	31.8%	68.2%
Tra 11 e 50	6%	94%
Tra 51 e 100	0.5%	99.5%
Tra 101 e 500	0.9%	99.1%
Oltre 500 dipendenti	0	100%
Nel complesso	13.4%	86.6%

4. L'**andamento** del personale in lavoro agile (1)

Con riferimento a questa domanda i dati si riferiscono alle **1.537 amministrazioni** che hanno partecipato ad entrambe le rilevazioni.

Il personale in lavoro agile passa dall'**1,7%** di gennaio al **56%** della seconda metà di marzo. Si tocca l'apice a maggio (circa il **64%**). Nei mesi estivi, fino a settembre, si registra un calo.

Comparto	gennaio	febbraio	1-15 marzo	16-31 marzo	aprile	maggio	giugno	luglio	agosto	1-15 settembre
PA Centrale	2.8%	2.9%	43.3%	76.7%	82.3%	87.3%	85.5%	83.5%	76.8%	71.1%
PA Locale	1.1%	1.3%	21%	46.5%	53.5%	51.8%	47.4%	39.1%	33.3%	30.9%
Ricerca e Univ.	2.2%	6.8%	54.6%	73.5%	73.8%	80.5%	79.1%	76.2%	68.1%	69.4%
Sanità	0	0.1%	3.3%	8.3%	10.4%	18.3%	11.5%	6.4%	5.3%	5%
Nel complesso	1.7%	2.5%	31.2%	56.6%	61.8%	63.7%	60.3%	54.9%	48.9%	46.2%

5. L'andamento del personale in lavoro agile (2)

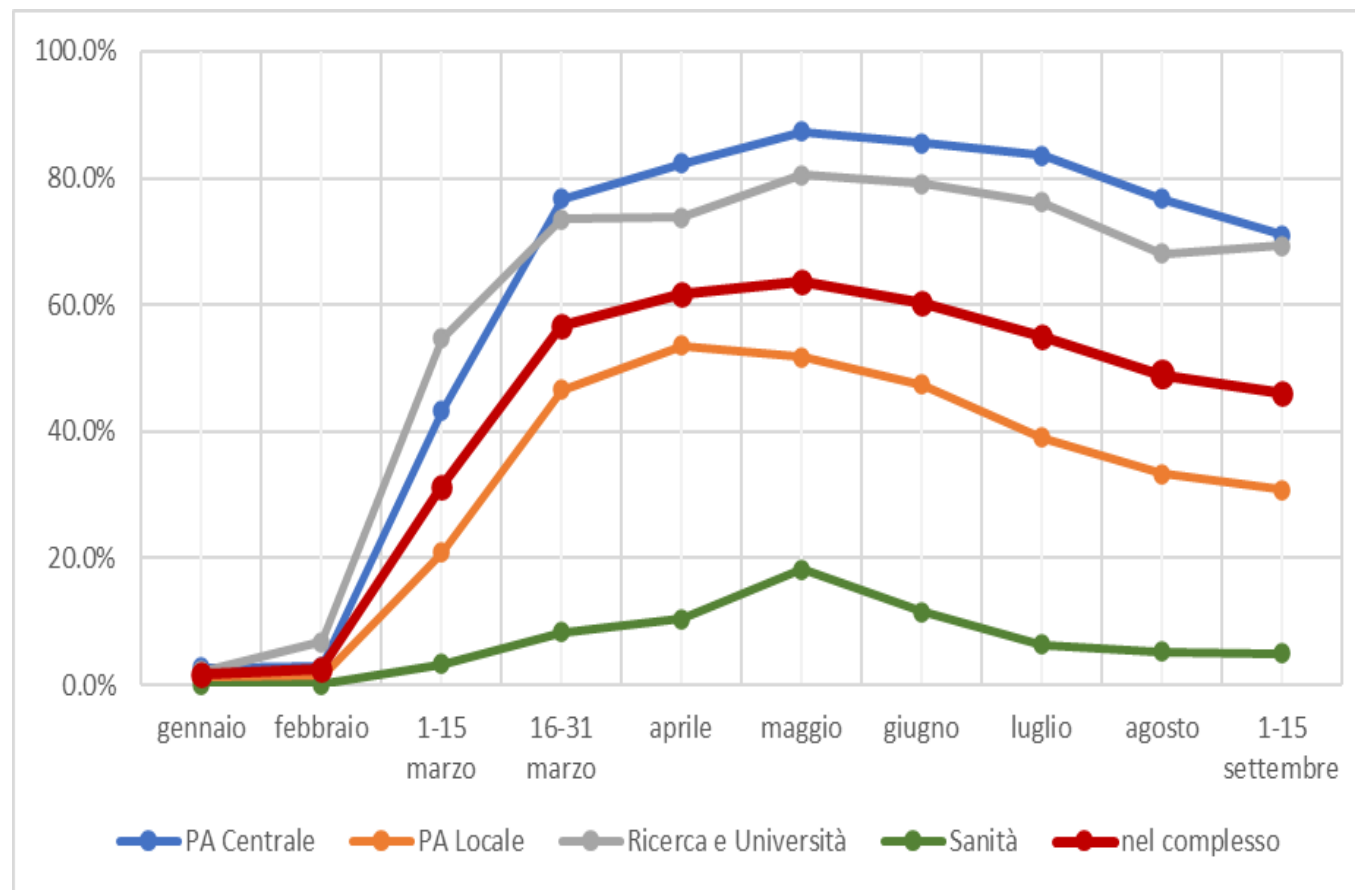
Il confronto per comparto mette in evidenza alcune importanti differenze. La PA centrale mostra livelli più alti: passa dal 3% di febbraio all'87% di maggio.

A metà settembre è ancora sopra il 71%.

Segue a ruota il comparto dell'**Università** e della **Ricerca**, che passa dal 6,8% di febbraio a circa l'80% di maggio e a circa il 70% di metà settembre

Gli **enti locali** hanno qualche difficoltà in più ad adottare il lavoro agile su ampia scala. Ad aprile comunque un dipendente su 2 era in lavoro agile; a settembre 1 su 3.

I valori più bassi si riferiscono alla Sanità, impegnata nella lotta contro la pandemia.

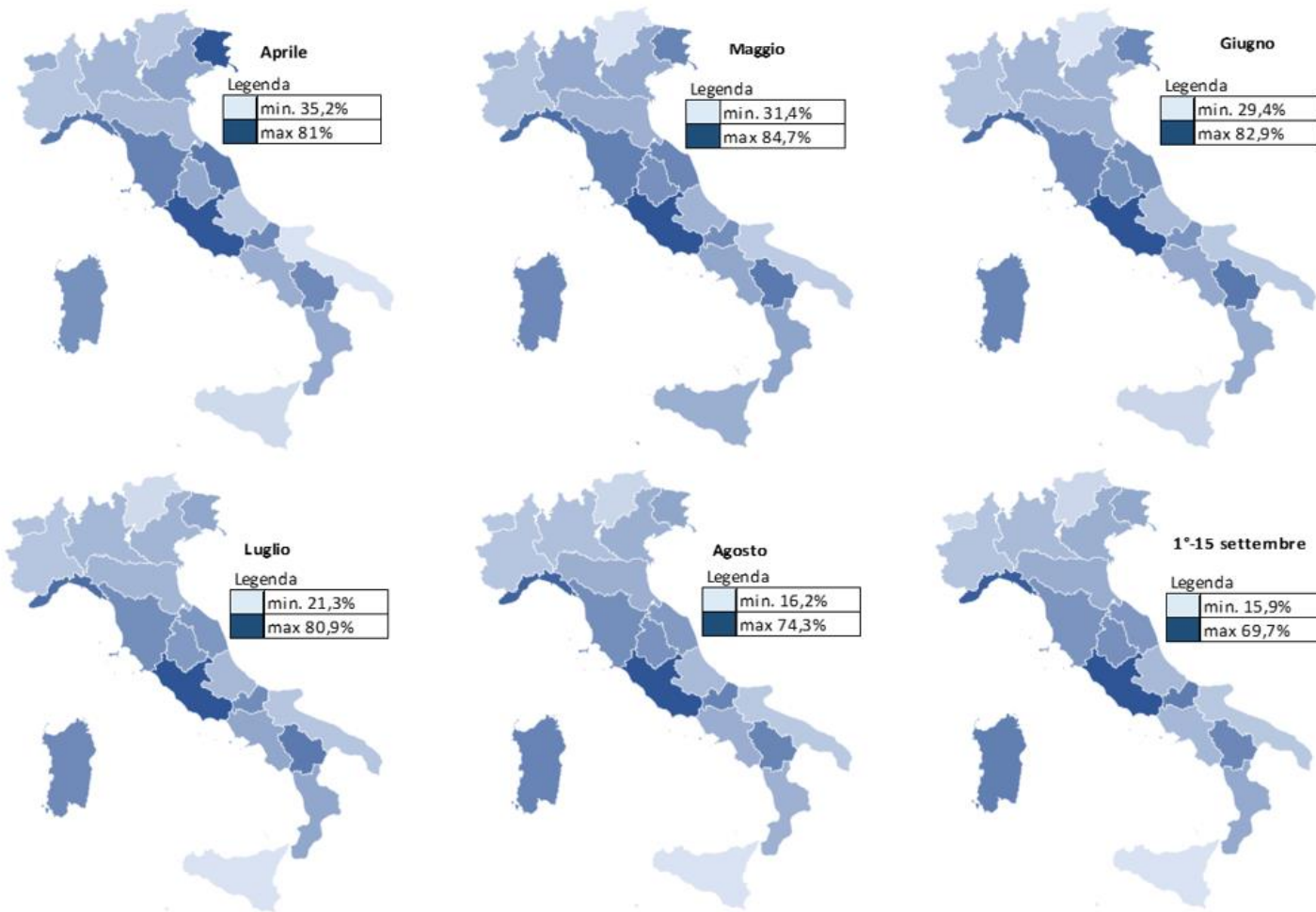


6. L'andamento del fenomeno nelle **regioni italiane**

Il personale in lavoro agile è più presente al **Centro** rispetto alle altre aree geografiche del paese: circa l'**82%** a maggio e il 65% a settembre – dato da collegare alla concentrazione della PA centrale in questa area. Il dato di febbraio era 2,4%.

L'andamento del **Nord** è abbastanza simile a quello del **Sud** e delle Isole, soprattutto a partire da aprile. A maggio il Nord tocca il 49% e il Sud circa il 51%. A settembre il 32% al Nord e il 29% al Sud.

La Regione con il maggior utilizzo è il **Lazio** (probabilmente in ragione della presenza della PA centrale), seguita dalla Liguria.

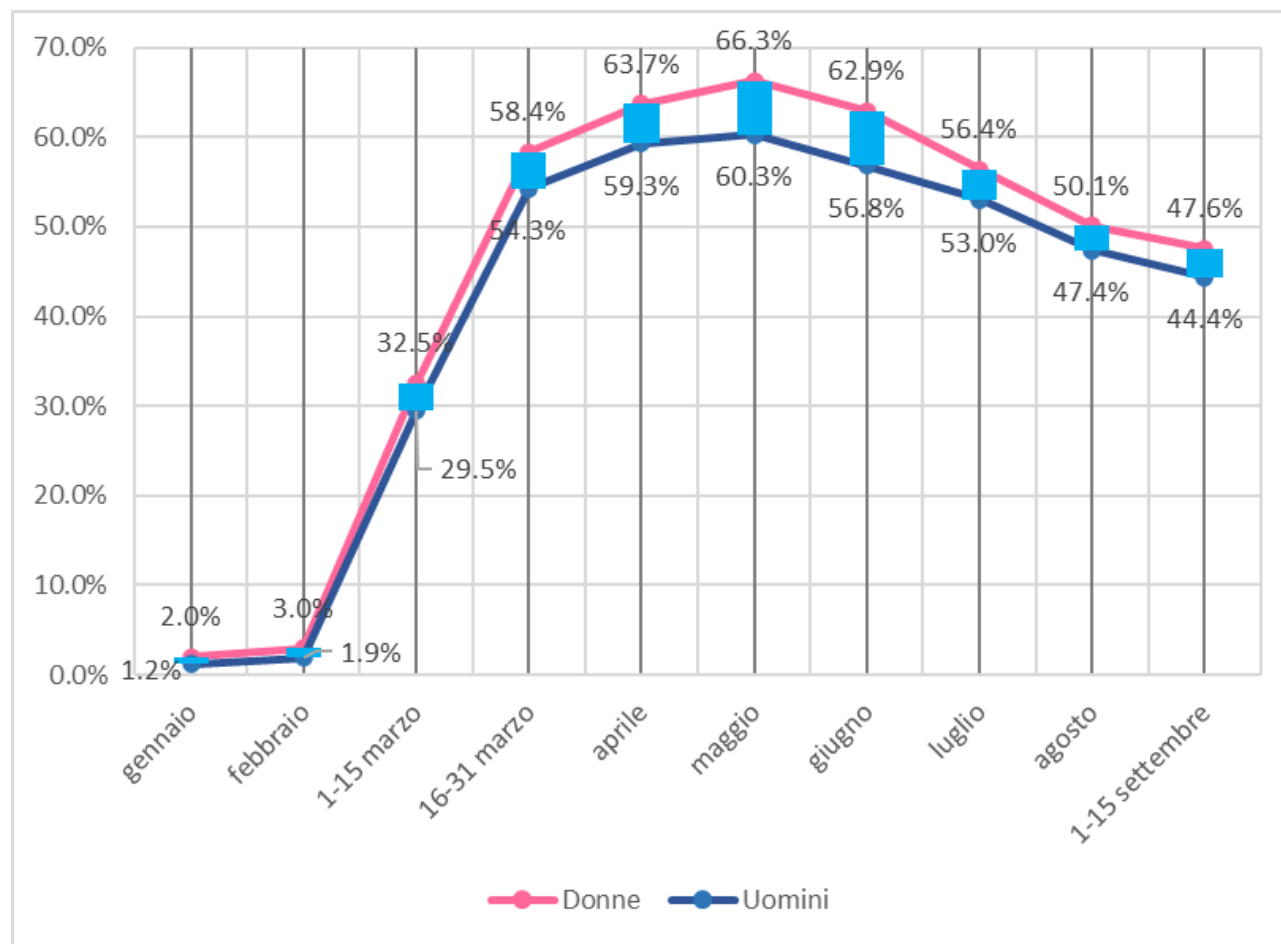


7. L'andamento del personale in lavoro agile per genere

Il confronto per genere mette in evidenza alcune importanti differenze. Le donne mostrano livelli più alti per tutto il periodo: si passa dal 3% di febbraio al 66% di maggio.

La differenza rispetto agli uomini cresce parallelamente alla crescita dell'utilizzo del lavoro agile e raggiunge l'apice nel mese di maggio con +6% rispetto agli uomini.

A metà settembre la quota femminile è ancora superiore: 48% circa a fronte del 44,4% maschile



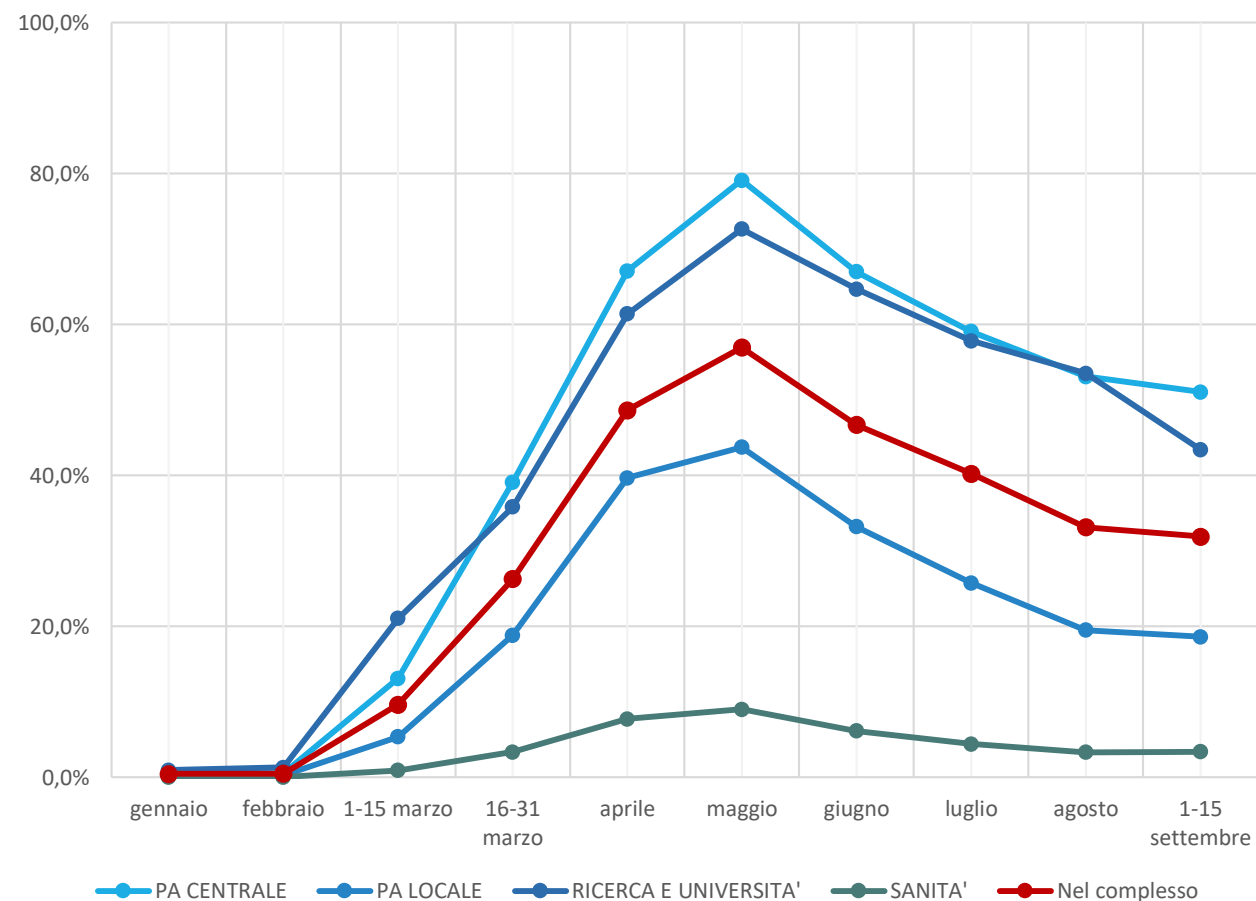
8. L'andamento delle giornate in lavoro agile

Valori molto elevati si rilevano anche relativamente al

numero di giornate trascorse in lavoro agile.

Se a gennaio, prima della pandemia, la quota di giornate svolte in LA era inferiore all'1% a maggio il **57%** del tempo di lavoro era svolto da remoto. Nel caso delle PA centrali questo dato toccava quasi l'80%; mentre scendeva a circa il 44% negli enti locali.

A settembre osserviamo anche su questa variabile una forte contrazione: **il dato passa a circa il 32%** con riferimento alla totalità delle amministrazioni. Si contrae fino al 19% per gli enti locali e fino al 3,4% in Sanità



9. Le giornate di lavoro agile per **classe dimensionale**

Il peso della dimensione dell'ente nella determinazione delle giornate passate in lavoro agile è mostrato dalla tabella sottostante: al crescere della dimensione cresce la quota di giornate lavorate in modalità agile.

A metà settembre il personale degli enti sopra i 100 dipendenti spende il **34%** del proprio tempo di lavoro in modalità agile. A maggio questo valore era pari a circa il 60%.

Negli enti con personale **fino a 50 dipendenti** la quota di giornate in lavoro agile non supera mai il **31,5%**.

Classe dimensionale	gennaio	febbraio	1-15 marzo	16-31 marzo	aprile	maggio	giugno	luglio	agosto	1-15 settembre
Fino a 50 dipendenti	0	0	3%	13.9%	30.9%	31.5%	21.2%	15.8%	11.6%	11.5%
tra 51 e 100	0.3%	0.3%	4.7%	15.5%	34.6%	37.5%	26.0%	18.9%	13.5%	13.7%
oltre 100 dipendenti	0.5%	0.5%	10.3%	27.6%	50.5%	59.4%	49.3%	42.8%	35.6%	34%
Nel complesso	0.4%	0.5%	9.7%	26.3%	48.7%	57.0%	46.7%	40.3%	33.1%	31.9%

Secondo quesito

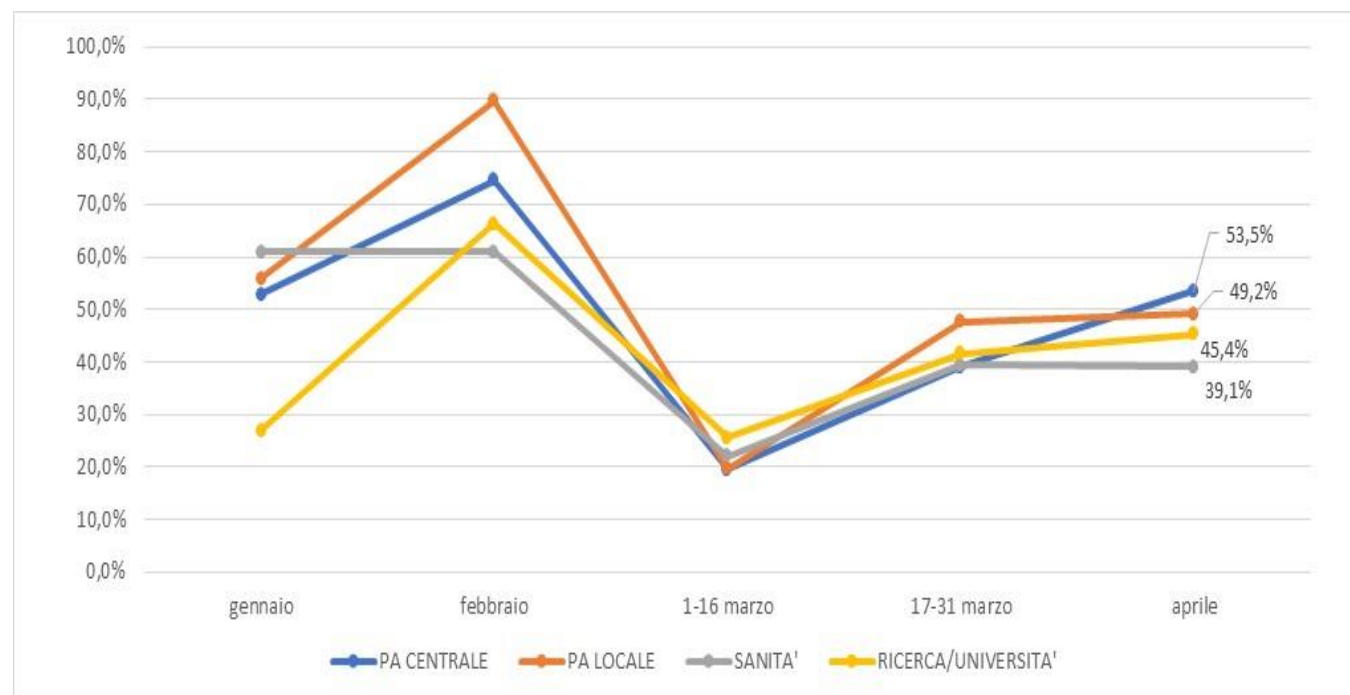
In che misura il personale in lavoro agile ha avuto a disposizione **strumenti informatici** forniti dall'amministrazione di appartenenza?

10. Gli strumenti informatici nel **primo periodo**

Ad aprile 2020 **un dipendente su 2** in lavoro agile faceva uso di qualche strumento fornito dall'amministrazione di appartenenza (pc portatile, accessi ai sistemi dell'amministrazione, VPN).

Nonostante le difficoltà iniziali, gli enti sono stati in grado, nell'arco di un mese e mezzo, di fornire ai propri dipendenti buona parte della strumentazione informatica necessaria per svolgere il lavoro in modalità agile.

Incidenza del personale con vari strumenti dell'amministrazione sul totale del personale in LA



11. Disponibilità di **PC portatile** o altro device

Nella seconda rilevazione si è indagato in particolare in che misura le amministrazioni avessero fornito al personale in lavoro agile un **pc portatile** o altro device informatico.

Da maggio a metà settembre la percentuale è cresciuta di 7 punti percentuali **dal 22% al 29%**. Il dato però presenta differenze a livello territoriale. Le amministrazioni del Nord hanno coperto una percentuale maggiore rispetto al Centro e al Sud, arrivando a quasi il 35% a settembre contro, rispettivamente, il 29% e il 15%.

**Personale in lavoro agile con PC/Device
forniti dalle amministrazioni**

Area geografica	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre (1-15)
Nord	23.9%	25.5%	29.8%	33.0%	34.8%
Centro	25.4%	26.2%	26.9%	27.5%	28.9%
Sud e Isole	9.4%	10.5%	12.1%	14.2%	15%
Nel complesso	22.7%	24%	25.9%	27.6%	29.1%

12. Personale con proprio **PC connesso a rete dell'ente**

La maggior parte del personale in lavoro agile usa PC propri abilitati all'accesso alla rete e ai sistemi dell'amministrazione. Complessivamente a metà settembre 2020 era il **65,8% del personale** in lavoro agile.

In questo caso la percentuale più elevata si riscontra al Sud e nelle isole (80% a settembre). Al nord, dove è più alta la quota di personale che usa pc forniti dall'amministrazione, questa percentuale si ferma intorno al 60%.

Personale in lavoro agile con propri PC/Device abilitati all'accesso alla rete e ai sistemi dell'amministrazione

Area geografica	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre (1-15)
Nord	66.5%	64.8%	65.1%	62.0%	60.6%
Centro	65.6%	65.4%	65.0%	64.7%	65.6%
Sud e Isole	70.7%	76.5%	79.4%	80.8%	80.1%
Nel complesso	66.6%	66.6%	66.8%	65.7%	65.8%

Terzo quesito

In che misura è cresciuto
il livello di **digitalizzazione**?

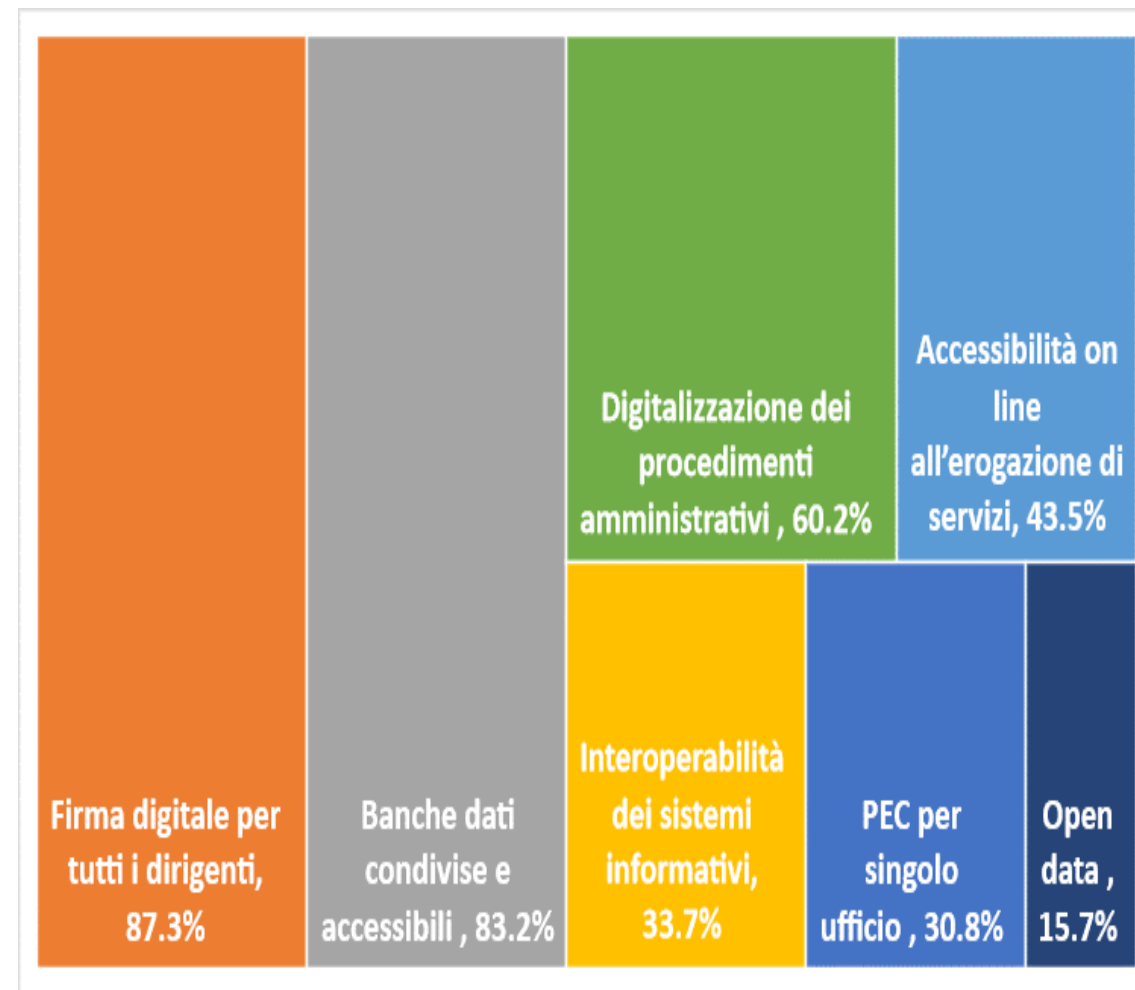
13. Diffusione degli **strumenti digitali**

In questi mesi la diffusione nell'utilizzo di strumenti digitali si è accelerata notevolmente. L'adozione del lavoro agile, innescata dall'emergenza sanitaria, ha rappresentato un vero **salto evolutivo**.

Tanto che circa **il 70% delle amministrazioni** dichiara che il **principale vantaggio** derivante dall'adozione del lavoro agile è **l'aumento nelle competenze digitali dei dipendenti**.

L'87% delle amministrazioni ha la firma digitale per tutti i dirigenti. L'83% dichiara di avere banche dati condivisibili e accessibili.

Il 60% ha digitalizzato i procedimenti amministrativi e il 43% eroga servizi on line.



14. Diffusione degli strumenti digitali **per comparto**

Sul fronte della digitalizzazione i valori più elevati si osservano nel comparto **Ricerca e Università**.

Sono ancora relativamente poche le amministrazioni che dichiarano di avere l'**interoperabilità** dei sistemi informativi, anche di altre amministrazioni: **solo il comparto Università e Ricerca supera il 50%**.

Strumenti digitali	Comparti				Nel complesso
	PA Centrale	PA Locale	Ricerca e Università	Sanità	
Disponibilità di caselle PEC a livello di singolo ufficio	44.4%	30.1%	36.5%	37.5%	30.8%
Firma digitale per tutti i dirigenti dell'amministrazione	86.1%	87.4%	92.1%	68.8%	87.3%
Banche dati condivise e accessibili	79.2%	83.0%	95.2%	75.0%	83.2%
Interoperabilità dei sistemi informativi, anche di altre amministrazioni	31.9%	33.2%	50.8%	37.5%	33.7%
Accessibilità on line all'erogazione di servizi o all'attivazione di procedimenti da parte degli utenti	54.2%	41.8%	81.0%	56.3%	43.5%
Digitalizzazione dei procedimenti amministrativi	68.1%	59.2%	82.5%	56.3%	60.2%
Open data	19.4%	15.1%	30.2%	6.3%	15.7%
Totale	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Quarto quesito

Quali sono le principali ricadute sull'**organizzazione**?

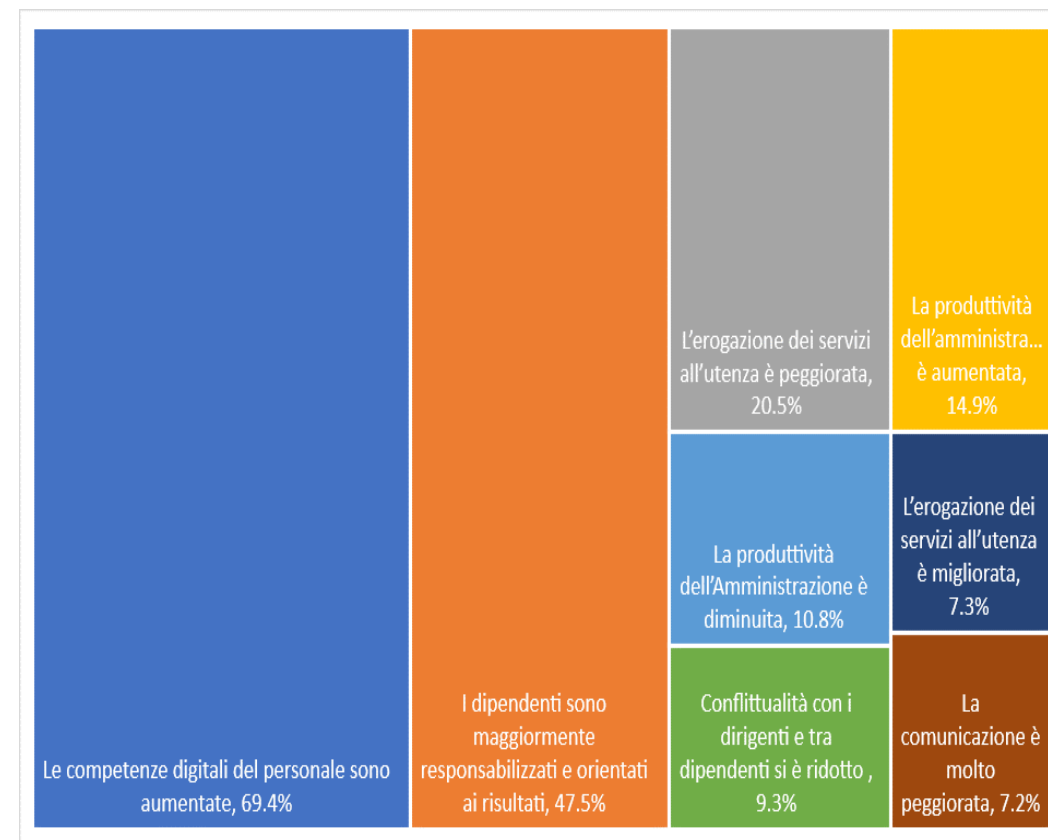
15. Criticità e vantaggi del lavoro agile

Nella seconda rilevazione una domanda del questionario indaga criticità e vantaggi del lavoro agile su **alcuni aspetti dell'organizzazione**.

La grande maggioranza, circa il **70%**, ritiene che le competenze digitali del personale siano aumentate.

Una buona parte dei rispondenti, quasi il 48%, ritiene che, grazie al lavoro agile, i dipendenti siano stati **maggiormente responsabilizzati e orientati ai risultati**.

Con riferimento alla produttività i giudizi sono più controversi: per circa il 15% dei rispondenti è aumentata, mentre per circa l'11% è diminuita. Riguardo all'erogazione dei servizi all'utenza, circa il 20% dei rispondenti dichiara che sia peggiorata. Quest'ultimo è un punto al quale dedicare attenzione nelle indagini successive, per capire se viene confermato, quali amministrazioni riguarda e quali ne possono essere le cause (è dovuto al fatto che l'amministrazione ha organizzato il lavoro agile in emergenza o ci sono cause più strutturali e non contingenti?).



16. La **riduzione delle spese** grazie al lavoro agile

Circa il **54%** delle amministrazioni ritiene che il lavoro agile abbia consentito di **ridurre le spese** di funzionamento e di realizzare alcune economie.

Anche in questo caso però si tratta di un giudizio che muta al cambiare della dimensione dell'ente.

Dichiara una riduzione delle spese il 38% degli enti fino ai 10 dipendenti ; sopra i 500 dipendenti questo valore sale fin sopra l'80%.

Naturalmente questa difformità di giudizio emerge anche nell'analisi per comparto. Nella PA centrale e nel comparto Università e Ricerca dichiara una riduzione delle spese, rispettivamente l'81% e l'85% degli enti.

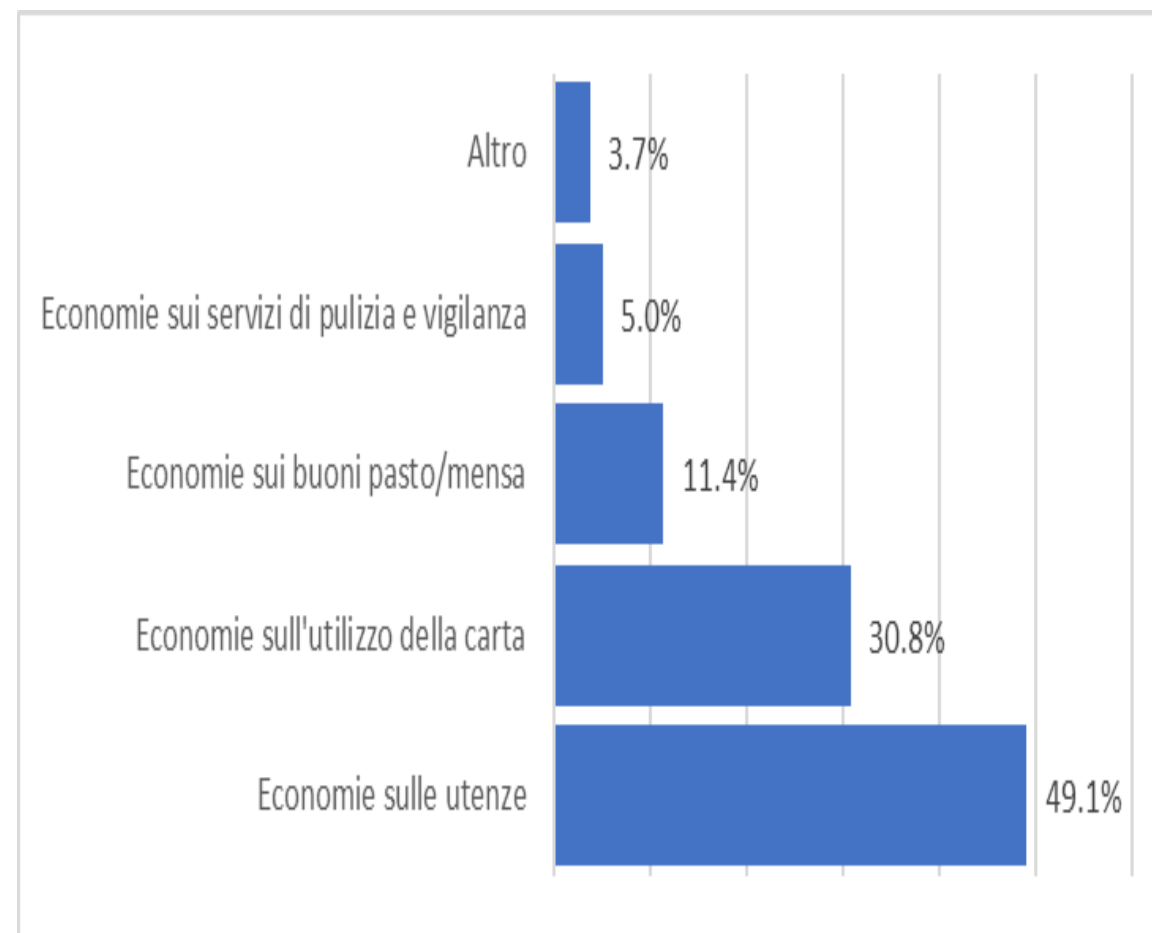
Nella PA locale questa percentuale scende al 51%.

RIDUZIONE SPESE DI FUNZIONAMENTO		
Classe dimensionale	NO	SI
Fino a 10 dipendenti	61.8%	38.2%
Tra 11 e 50	50.9%	49.1%
Tra 51 e 100	36.4%	63.6%
Tra 101 e 500	18.7%	81.3%
Oltre 500 dipendenti	19.5%	80.5%
Nel complesso	46.3%	53.7%

17. Dove si realizzano le **maggiori economie**

Come è prevedibile, gran parte delle amministrazioni registrano delle economie sulle spese delle utenze (circa il **49%**) e sull'utilizzo della carta (circa il **31%**).

Le economie realizzate sull'erogazione dei buoni pasto al personale vengono dichiarate dall'11%, anche se dalle risposte date ad un'altra domanda contenuta nel questionario emerge che circa il 95% degli enti non riconosce il buono pasto ai dipendenti in lavoro agile.



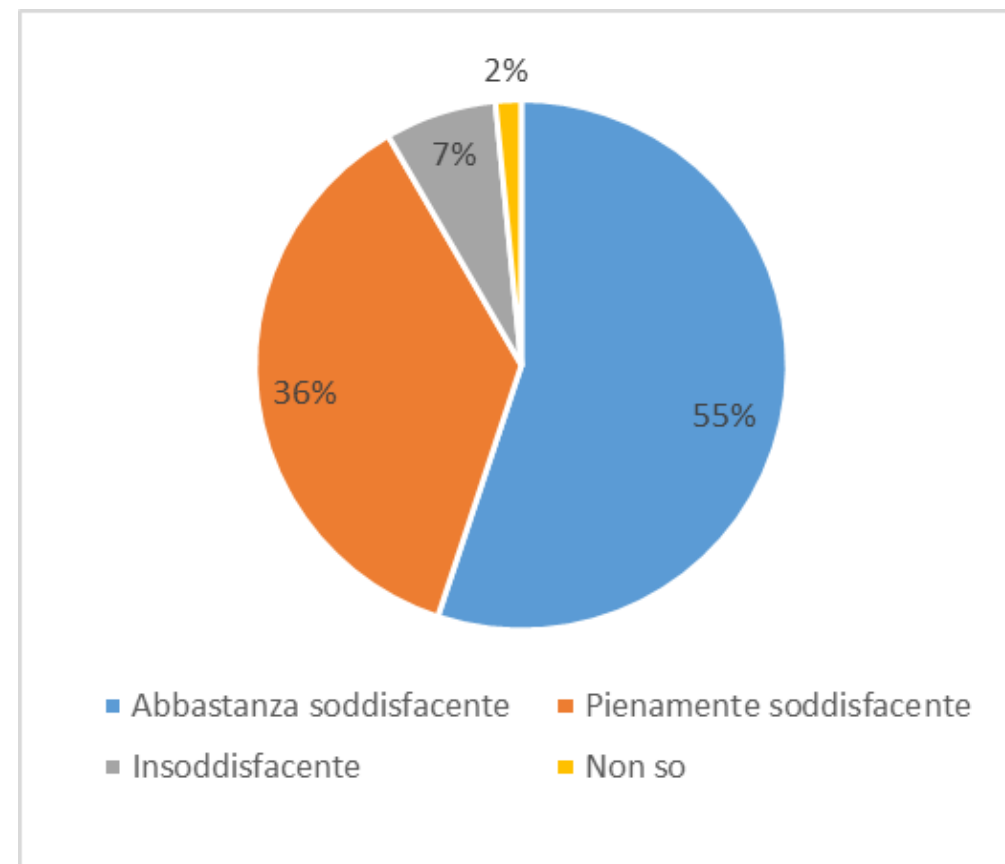
Quinto quesito

Quale impatto ha avuto
il lavoro agile sul **benessere**
percepito dai dipendenti?

18. Il **giudizio dei dipendenti** sull'esperienza

Grazie alla rilevazione “**Lavoro agile tra presente e futuro**”, promossa dal Ministro per la Pubblica amministrazione attraverso la piattaforma ParteciPa curata da Formez PA cui hanno risposto **2.681** dipendenti della PA, è possibile avere un quadro del giudizio dei dipendenti della PA sul lavoro agile e sui vantaggi che esso offre.

Il giudizio espresso dai dipendenti risulta **estremamente favorevole**: solo il 7% ritiene l'esperienza del lavoro agile insoddisfacente.



19. **Aspettative e vantaggi** del lavoro agile

Le aspettative del personale della PA, riposte nel lavoro agile prima dell'esperienza, riguardavano soprattutto (93% dei casi) la possibilità di **conciliare le esigenze personali e familiari** con quelle lavorative.

Aspettative che risultano confermate nell'85% circa dei casi, dopo aver sperimentato il Lavoro agile.

A seguito dell'esperienza del Lavoro agile il 96,3% dei dipendenti ritiene che sia una modalità di lavoro che consente di impiegare meglio il proprio tempo e l'85,4% che consenta di conciliare le esigenze di cura personali e familiari. Il **73% ritiene che il lavoro agile aumenti la produttività del proprio lavoro**.

Vantaggi del Lavoro agile

