

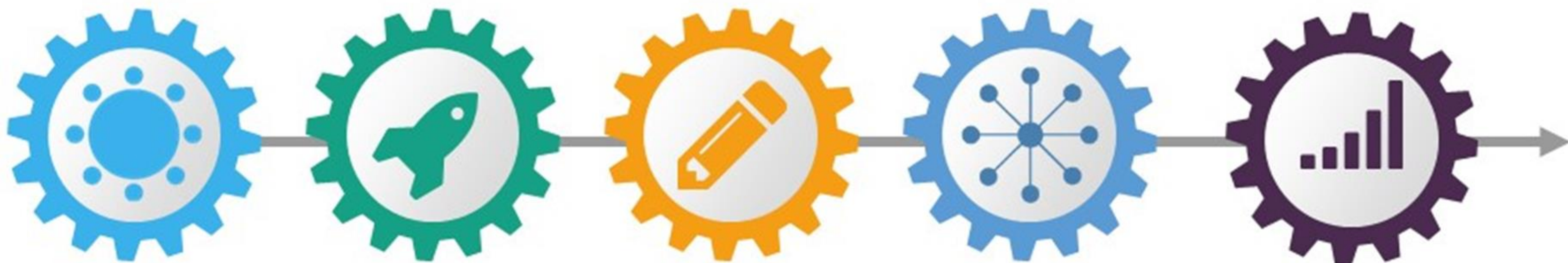


SMART WORKING NELLE PA. DIFFUSIONE, BUONE PRATICHE E MODELLI DI ACCOMPAGNAMENTO

Webinar
25 febbraio 2019

Emanuele Madini – Partners4Innovation
Giovanna Stagno - FPA

COME IMPOSTARE UN PROGETTO DI SMART WORKING PER LA PA



SCENARIO E OBIETTIVI

Identificazione degli obiettivi e della mission del progetto di Smart Working e creazione di commitment da parte della Dirigenza.

ANALISI INIZIALE

Rilevazione delle caratteristiche e delle esigenze della popolazione aziendale e definizione della roadmap di introduzione dello Smart Working.

DEFINIZIONE DEL MODELLO

Definizione del modello di Smart Working dal punto di vista organizzativo, tecnologico e di spazi fisici

FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Comunicazione interna in relazione alla sperimentazione e alle sue modalità.

Supporto e formazione per i lavoratori e i dirigenti coinvolti.

VALUTAZIONE IMPATTI E RISULTATI

Valutazione dell'impatto per dimostrarne i reali benefici misurati e storie di successo.

SCENARIO E OBIETTIVI



SMART WORKING nella PA contribuisce a scardinare l'approccio alla
BUROCRAZIA DIFENSIVA:

- + **produttività** dei dipendenti e orientamento al risultato
- + **motivazione e valorizzazione del senso strategico del lavoro**
[DIPENDENTE PARTECIPE ALLA CREAZIONE DI VALORE PUBBLICO]
- + sviluppo di **conoscenze e creatività** nella PA
- + semplificazione dei **processi** e miglioramento dei **servizi** ai cittadini



**STRATEGIA E VISION PER INTRODUZIONE
DELLO SMART WORKING NELLA PA**



**COINVOLGIMENTO DELLA DIRIGENZA
PER GARANTIRE SUCCESSO DELL'INIZIATIVA**

ANALISI INIZIALE E DEFINIZIONE DEL MODELLO



- Partendo da una mappatura dei profili lavorativi basata sul modello dell'**Activity Based Working** è possibile definire le configurazioni efficaci e coerenti delle leve progettuali per lo Smart Working



**CONFIGURAZIONE
SPAZI FISICI**

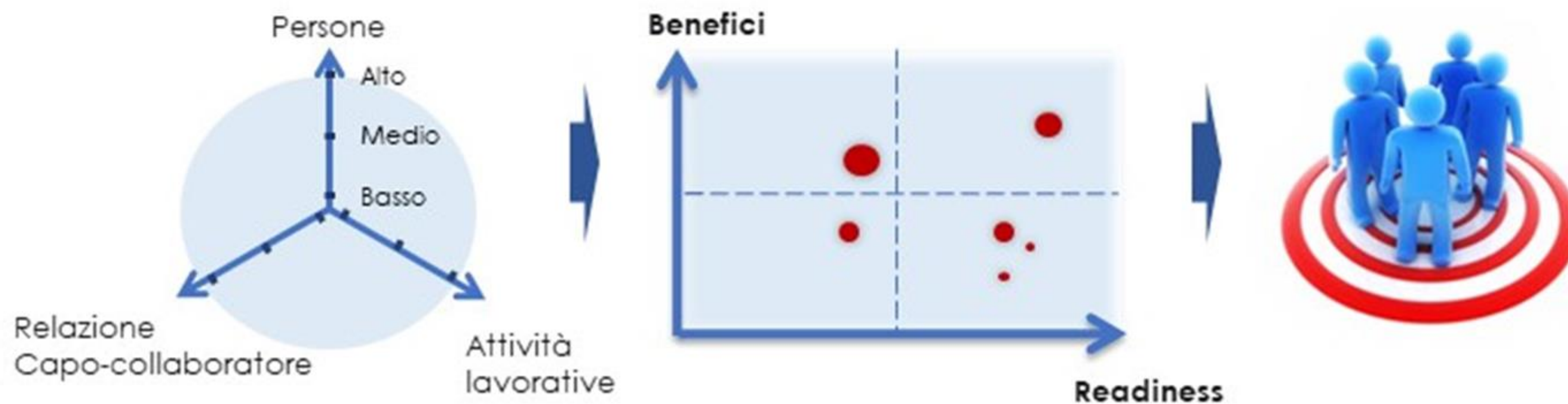


**POLICY DI
FLESSIBILITÀ**



**DOTAZIONE
TECNOLOGICA**

ANALISI INIZIALE E DEFINIZIONE DEL MODELLO



Predisposizione al lavoro da remoto

Analisi della **predisposizione culturale, organizzativa e tecnologica** dei target aziendali all'adozione di modelli di Smart Working

Valutazione dei benefici

Valutazione dei **benefici attesi** dall'adozione di modelli di Smart Work per i target aziendali e **identificazione strategie di intervento**

Definizione progetto pilota

Identificazione **target per progetto pilota**

FORMAZIONE E COMUNICAZIONE



SMART WORKING è un **CAMBIAMENTO CULTURALE** e **ORGANIZZATIVO** che non si può fare prescindendo dalle **PERSONE** e dal rafforzamento delle loro **CONOSCENZE** e **COMPETENZE**.

EMPOWERMENT

TARGET Dirigenti:

Cambio di **cultura manageriale**

Condivisione di **principi** e **approcci** e nuovi **modelli organizzativi**

TARGET Funzionari

Competenze tecnologiche
Responsabilizzazione,
raggiungimento **obiettivi**, nuovo
approccio alla **performance**
(no adempimento sì risultato)
Aggiornamento normativo
Community building e
appartenenza

COMUNICAZIONE INTERNA

COMUNICAZIONE ESTERNA

Scambio di **buone pratiche**

Networking con altre esperienze

Aggiornamento del modello

Valorizzazione dei **risultati** ottenuti

VALUTAZIONE IMPATTI E RISULTATI



Il processo di monitoraggio e valutazione dei benefici dello Smart Working può essere svolto su 3 livelli:

- 1. BREVE TERMINE: Survey e focus group con coinvolgimento di Dirigenti e Funzionari** su aspetti trasversali rispetto all'appartenenza organizzativa con l'obiettivo di valutare:
 - Impatto sull'efficacia lavorativa (valutazione guidata in base a differenti tipologie di attività)
 - Impatto sulle modalità di interazione e coordinamento intra ed extra team
 - Impatto su motivazione e soddisfazione delle persone
 - Criticità e punti di attenzione riscontrati
 - Benefici per la persona (tempi e costi di commuting)
 - Sostenibilità ambientale (riduzioni trasferte, ...)
- 2. MEDIO TERMINE: Definizione di alcuni Process KPI significativi** da monitorare in relazione alle specificità delle attività lavorative di ciascuna struttura coinvolta. In questo caso è necessario il coinvolgimento dei Responsabili su alcune aree identificate per definizione e monitoraggio dei KPI
- 3. LUNGO TERMINE:** Definizione di alcuni KPI su gestione del personale significativi da monitorare per valutare l'impatto dello Smart Working. I più rilevanti in questo senso sono:
 - Ore di straordinario
 - Giorni di assenza per malattia
 - Ore di permessi

FATTORI CRITICI DI SUCCESSO



- **COMMITMENT DELLA DIRIGENZA**



- **APPROCCIO MULTIDISCIPLINARE**



- **PERSONALIZZAZIONE DEL MODELLO**



- **SPERIMENTAZIONE**



- **CAMBIO CULTURALE**



Grazie dell'attenzione!

Giovanna **Stagno** - g.stagno@forumpa.it
Emanuele **Madini** - emanuele.madini@p4i.it