



REPORT DI RICERCA

La Resilienza nel Lavoro Pubblico



INDICE

1. Introduzione	pag. 3
2. Aree di indagine della ricerca	pag. 7
3. Risultati della ricerca	pag. 9
<i>a. Informazioni sul campione</i>	<i>pag. 9</i>
<i>b. Impatto del lockdown sulla qualità della vita privata</i>	<i>pag. 11</i>
<i>c. Impatto del lockdown sulla qualità della vita lavorativa</i>	<i>pag. 14</i>
<i>d. Performance durante il lockdown</i>	<i>pag. 16</i>
<i>e. Emozioni ed opinioni verso il COVID-19</i>	<i>pag. 18</i>
4. Buone pratiche, esperienze e suggerimenti	pag. 21
Appendice	pag. 25
<input type="checkbox"/> Questionario	
Bibliografia e sitografia	pag. 44



1. INTRODUZIONE

La Resilienza nel Lavoro Pubblico è un lavoro di ricerca condotto da Unione degli Assessorati alle politiche socio-sanitarie, dell'istruzione e del lavoro con l'Associazione GAM e con il patrocinio dell'Assessorato della Salute della Regione Siciliana.

La necessità di effettuare un lavoro di ricerca ed eventuali interventi sul benessere organizzativo negli enti pubblici ha trovato la motivazione in seguito ai cambiamenti che si è stati costretti ad affrontare con il periodo di emergenza dovuto alla pandemia da Covid-19.

In tale periodo, le amministrazioni pubbliche hanno introdotto, laddove ancora non era stato sperimentato, il cosiddetto Smart working, Home working o lavoro agile, sancito in Italia con la Legge 22 maggio 2017, n. 81¹.

Da alcune analisi, delle esperienze pregresse che hanno sfruttato questa strategia agile, si è appurato che essa può portare ad un maggiore livello di stress da lavoro-correlato - nella sua accezione negativa "distress" - in quanto vengono a mancare alcune dimensioni, come la supervisione da parte dei dirigenti, il supporto tra colleghi o ancora il mancato rispetto dei ritmi di lavoro a causa del multitasking tra attività lavorative e "casalinghe".

¹ GU L 135 del 13.06.2017.



Dalla ricerca ‘*Quando lavorare da casa è... SMART?*’², la prima Indagine Cgil/Fondazione Di Vittorio sullo Smart working condotta ad aprile 2020, sono emersi alcuni risultati riguardanti la paura della diminuzione delle occasioni di confronto e di scambio con i colleghi e l’aumento dei carichi familiari che non convince il 71% al ruolo positivo dello smart working.

Soprattutto, le donne lavoratrici si sono trovate ad affrontare un maggior carico lavorativo dovuto a richieste sia professionali che domestiche e di gestione dei figli. Dalla stessa ricerca, è stato rilevato che se per il 60% della popolazione fosse utile mantenere le attività in smart working, il 22% intendeva tornare in ufficio, e la restante parte dei rispondenti erano indecisi, ma in generale tutti ritenevano che mantenere i contatti con il luogo di lavoro fosse essenziale per evitare maggiori livelli di stress.

Per approfondire il tema nel settore pubblico, l’iniziativa “La Resilienza nel Lavoro Pubblico” ha posto l’obiettivo di indagare la percezione dei dipendenti pubblici, in particolare dirigenti, amministratori e funzionari, con riguardo ai cambiamenti che hanno affrontato, a come si sono sentiti durante la quarantena. Inoltre, sono stati considerati di meritevole attenzione gli aspetti legati allo stress da lavoro-correlato e l’indagine delle relazioni lavorative “a distanza”.

² <https://www.fondazionedivittorio.it/it/quando-lavorare-casa%C3%A8-smart>



La finalità della ricerca contempla, dunque:

- un'indagine accurata della percezione della realtà lavorativa, delle emozioni provate e dei nuovi apprendimenti in ambito professionale;
- una restituzione dei risultati della ricerca al fine di poter elaborare delle raccomandazioni per garantire il benessere organizzativo, anche in periodi fatti di restrizioni.

Il contributo dei rispondenti all'indagine consente di varare delle buone pratiche da diffondere nelle amministrazioni pubbliche interessate e di effettuare eventuali interventi formativi e concreti per promuovere il benessere organizzativo.

L'indagine è stata condotta mediante l'ausilio di un questionario sulle percezioni dei dipendenti pubblici di alcune amministrazioni locali del territorio siciliano rispetto al periodo di emergenza e ai cambiamenti affrontati, ma anche su emozioni, livelli di stress e commitment col luogo di lavoro.

Il questionario inerente alla sfera individuale e organizzativa nel periodo della pandemia ha coinvolto un campione di 167 dipendenti pubblici.

L'indagine ha avuto lo scopo generale di analizzare alcuni costrutti legati al benessere individuale ed organizzativo, con particolare attenzione:

La Resilienza nel Lavoro Pubblico



Con il patrocinio di
REGIONE SICILIANA
ASSESSORATO DELLA SALUTE



- all'area emotiva;
- al work-life balance;
- all organisational commitment;
- allo stress lavoro-correlato;
- alla paura/ottimismo verso il Covid-19
- alla sfera dell'apprendimento delle nuove modalità di gestione della vita privata/professionale.

I risultati dell'indagine saranno fondamentali ai fini della realizzazione di interventi futuri di prevenzione circa il benessere organizzativo nelle amministrazioni pubbliche, per creare un kit di raccomandazioni e per eventuali altre iniziative di formazione o miglioramento dello stato di salute e soddisfazione dei dipendenti pubblici.

La Resilienza nel Lavoro Pubblico



Con il patrocinio di
REGIONE SICILIANA
ASSESSORATO DELLA SALUTE



2. AREE DI INDAGINE DELLA RICERCA

Le aree specifiche indagate dal sondaggio riguardano:

- area emotiva: lo stato emotivo dell'individuo in relazione al periodo emergenziale e alla percezione dello stato di isolamento, dovuto alla quarantena, utilizzando alcune emozioni tratte dal fiore di Plutchik;
- work-life balance: il mantenimento dell'equilibrio tra le relazioni familiari/personali (con gli individui presenti in casa) e le attività quotidiane domestiche e/o lavorative;
- organisational commitment: sono state indagate le relazioni con i colleghi a distanza, la differenza percepita tra le relazioni in ufficio e quelle a distanza, compresa l'influenza positiva/negativa della mancanza di relazione con l'utenza/clientela; altri fattori indagati sono stati, la percezione individuale del cambiamento di luogo lavorativo, lo spostamento delle attività in casa, includendo le eventuali problematiche sorte dalla carenza di strumenti/archivi/software presenti invece nella propria organizzazione;
- stress lavoro-correlato: il costrutto è stato indagato partendo dall'ipotesi che lavorare da casa abbia portato ad un maggiore livello di stress, a causa del cambiamento di routine, della non osservanza degli orari di lavoro, della presenza dei figli durante lo svolgimento delle attività lavorative e dell'utilizzo smodato della tecnologia;

La Resilienza nel Lavoro Pubblico



Con il patrocinio di
REGIONE SICILIANA
ASSESSORATO DELLA SALUTE



- paura/ottimismo verso il Covid-19: per indagare questi costrutti ed, in particolare, la paura del Covid-19 è stata utilizzata la scala di Ahordu et al. (2020) “*The fear of Covid-19 scale: development and initial validation*”. La scala indaga la paura causata dal virus, attraverso domande attinenti all’influenza del Covid-19 su alcuni aspetti fisiologici, come il sonno e il battito cardiaco;
- cambiamenti/apprendimento: il periodo di emergenza Covid-19, si è ipotizzato che possa aver portato gli individui ad una nuova consapevolezza, ad imparare nuove modalità di approccio con la realtà lavorativa e relazionale, si intendono indagare questi aspetti e la percezione dei rispondenti al sondaggio di poter mantenere questi cambiamenti nel lungo periodo.
- amministratori locali: una sezione specifica è stata dedicata agli amministratori locali, i quali sono stati sottoposti a domande sull’engagement dei propri collaboratori, ai cambiamenti percepiti nel livello di gradimento della propria amministrazione nel periodo del lockdown da parte dei cittadini e al livello di stress percepito in se stessi e nei propri collaboratori durante l’emergenza da Covid-19.

Complessivamente, l’intera procedura di compilazione dell’indagine ha richiesto ai partecipanti circa 15 minuti.



3. RISULTATI DELLA RICERCA

Il questionario “La Resilienza nel Lavoro Pubblico” è stato somministrato online utilizzando un modulo Google inviato via email e tramite la diffusione del link; esso ha raggiunto 167 tra dipendenti e amministratori locali che operano in comuni siciliani.

a. Informazioni sul campione

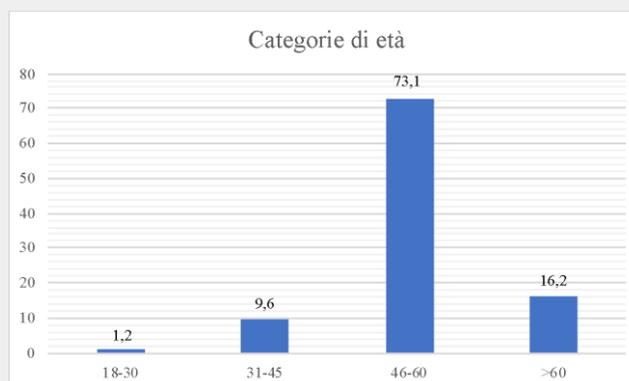
Il campione è costituito per il 41,9% da uomini ed il 58,9% da donne, con un'età compresa tra 18 e 70 anni, con una prevalenza importante della categoria “46-60 anni” (73%), il 16% circa appartenenti agli over 60 e la restante percentuale agli under 45.

Poco più della metà dei partecipanti all'indagine ha un titolo di studio di istruzione di secondo grado (57,6%), il 4,8% ha un livello di istruzione di primo grado, il 30,6% ha una laurea, il 7,2% ha un livello di istruzione post-laurea. Tra essi il 77,2% è coniugato ed il 12% è celibe, il 4,8% è divorziato. L'80,2% ha figli e nel 35,8% dei casi essi sono figli minorenni. Per concludere, l'8,7% vive da solo, il 25,5% con solo una persona, il 26,1% con due persone, il 23,6% con 3 persone il 14,9% con 4 persone e solo l'1,2% con 5 persone. Per quanto concerne gli indicatori professionali, la maggior parte di essi (74,3%) è un funzionario, il 7,8% è un dirigente e il 4,2% un amministratore. Il 78,5% ha una esperienza lavorativa superiore ai 15 anni. Il 40,1% lavora in comuni con più di 50mila abitanti, il 23,4% lavora in comuni tra 10mila e 50mila abitanti, il 13,8% in



comuni tra i 5mila e i 10mila abitanti, il 15,6% in comuni tra i 3mila e i 5mila abitanti e solo il 7,2% in comuni inferiori a 3mila abitanti.

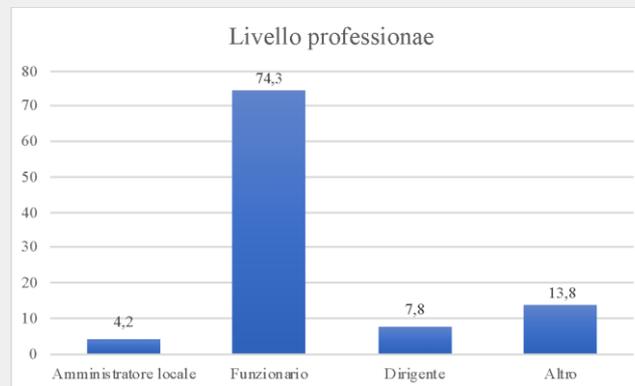
Figura 1 – Distribuzione delle categorie di età, numero di persone a casa, livello professionale e anzianità di servizio



La Resilienza nel Lavoro Pubblico



Con il patrocinio di
REGIONE SICILIANA
ASSESSORATO DELLA SALUTE



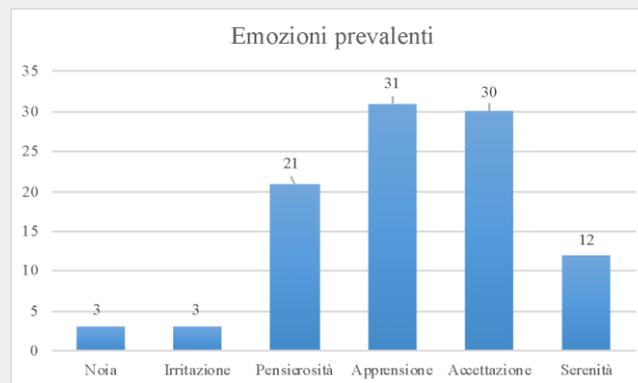
b. Impatto del lockdown sulla qualità della vita privata

I partecipanti hanno risposto ad una serie di domande che indagavano l'impatto del *lockdown* sulla qualità della propria vita privata. Le emozioni prevalenti che hanno colorato il periodo di *lockdown* sono l'apprensione (31%) e l'accettazione (30%). Solo il 3% ha dichiarato di aver percepito noia e irritazione. È stato chiesto, inoltre, se il telelavoro abbia influenzato la qualità delle relazioni familiari. Il 67,6% indica che le relazioni familiari sono rimaste invariate, il 16,2% dichiara di aver avuto un effetto positivo sulle relazioni familiari. Solo il 16,3% dichiara di aver osservato un effetto negativo sulle persone con cui vive (7,5%) e sulle persone a lui care (8,8%). La maggior



parte dei rispondenti (75,6%) non ha percepito di essere stato escluso o messo da parte, tuttavia, il 51% ha dichiarato di aver dovuto ricostruire la propria routine, a volte da solo (34,4%) a volte con l'aiuto dei familiari (16,9%).

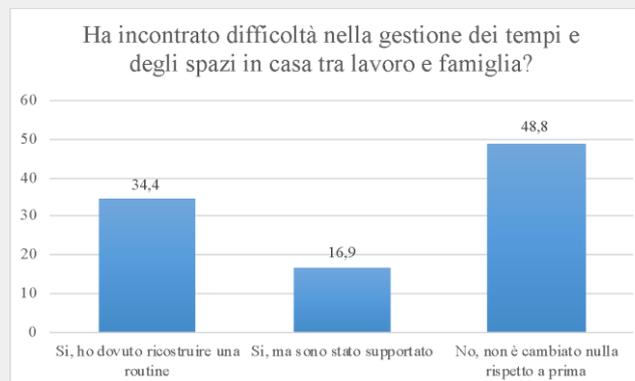
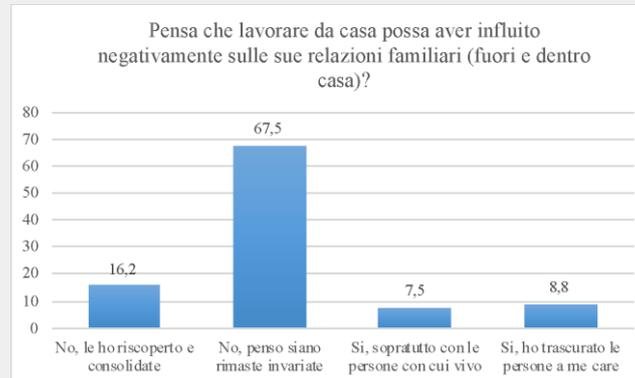
Figura 2 – Impatto del lockdown sulla vita privata



La Resilienza nel Lavoro Pubblico



Con il patrocinio di
REGIONE SICILIANA
ASSESSORATO DELLA SALUTE



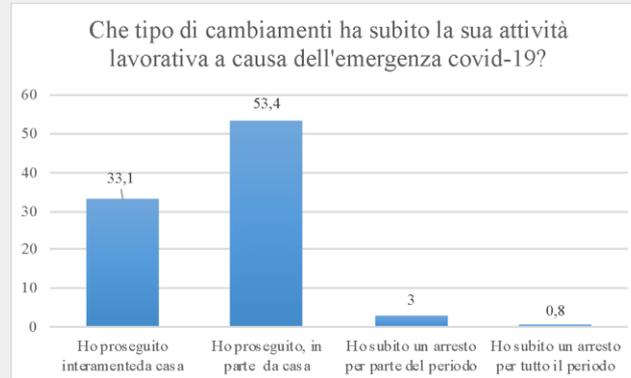


c. Impatto del lockdown sulla qualità della vita lavorativa

I partecipanti hanno risposto ad una serie di domande che indagavano l'impatto del *lockdown* sulla qualità della propria vita lavorativa. La maggior parte dei partecipanti (73,1%) dichiara che la propria vita ha subito un cambiamento significativo durante il *lockdown*. Il 53,4% ha proseguito in parte il lavoro da casa, il 33,1% a svolto tutto il lavoro in casa, il 3% ha subito un arresto per parte del *lockdown* e solo lo 0,8% si è fermato per tutto il periodo. Per quanto concerne il distanziamento fisico e relazionale, solo il 18,8% ha dichiarato di non aver notato alcuna differenza. Se il 9,4% dichiara che l'allontanamento dai colleghi ha apportato un beneficio, il 51,8% ha sentito una mancanza in termini di scambio (27,4%) o nostalgia (29,1%). Se il 60,1% dichiara di aver sentito l'esigenza di tornare nel proprio luogo di lavoro, un quarto dei partecipanti non ha sentito tale esigenza, e il 15,4% dichiara di aver sentito nostalgia per il proprio luogo di lavoro. Tale esigenza sembra essere dovuta dal bisogno di confronto (34%), carenza di strumenti (32%) e mancanza di relazioni (26%).



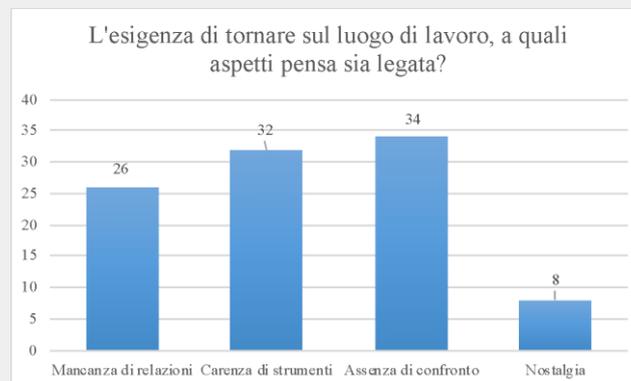
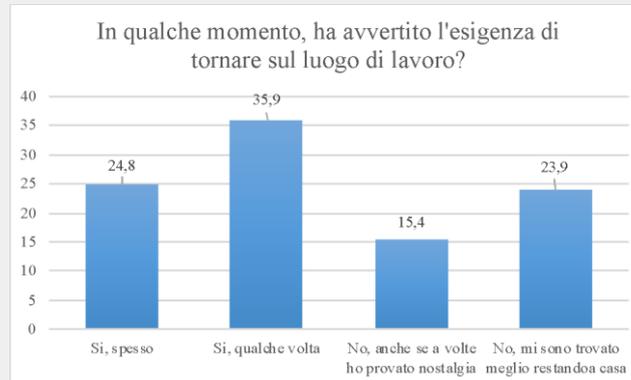
Figura 3 – Impatto del lockdown sulla vita lavorativa



La Resilienza nel Lavoro Pubblico



Con il patrocinio di
REGIONE SICILIANA
ASSESSORATO DELLA SALUTE



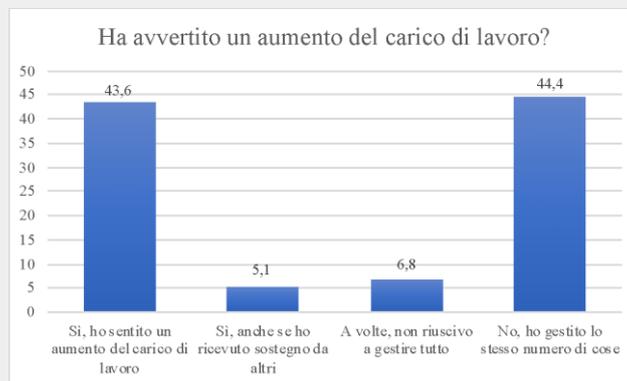
d. Performance durante il lockdown

Inoltre, è stata valutata la performance lavorativa durante il lockdown, periodo in cui la maggior parte del lavoro era in modalità telelavoro. I rispondenti si dividono in due principali gruppi per quanto concerne la percezione del carico di lavoro. Infatti il 43,6% ha dichiarato di aver percepito un aumento del carico di lavoro e il 44,4% ha dichiarato di aver gestito lo stesso numero di cose. Solo il 28,2% si è attenuto agli stessi orari di lavoro, il 37,6 ha dilatato il tempo di lavoro e il 24,8% non ha rispettato gli orari perché percepiva troppa pressione dettata dalla situazione. Più della metà ha percepito più fatica del solito, l'11,1% ha accusato un forte stress mentre il restante 36,8% non ha



accusato un aumento dello stress lavoro correlato. Tuttavia, generalmente il 70,1% ha dichiarato di sentirsi soddisfatto del lavoro svolto da casa, solo il 4,3% non risulta soddisfatto.

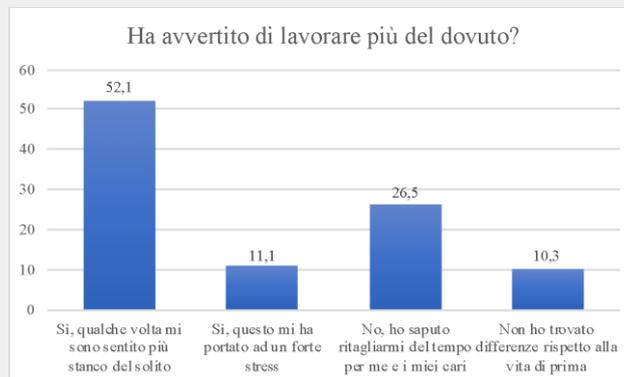
Figura 4 – Carico di lavoro durante il lockdown



La Resilienza nel Lavoro Pubblico



Con il patrocinio di
REGIONE SICILIANA
ASSESSORATO DELLA SALUTE



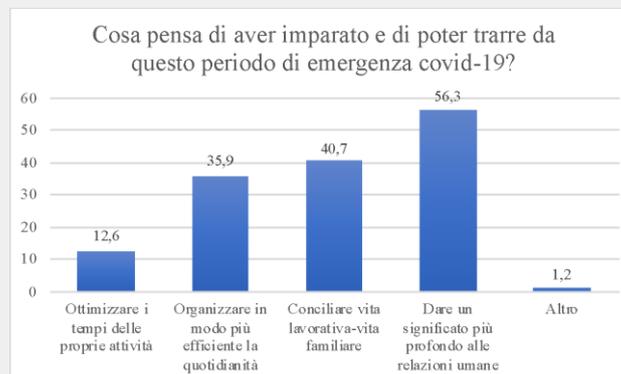
e. Emozioni ed opinioni verso il COVID-19

L'ultima sezione del questionario era dedicata alle emozioni (paura e ottimismo) verso il COVID-19 e sugli aspetti "pedagogici" di questa esperienza. In generale gli intervistati non sembrano percepire paura verso il COVID-19 ($M = 2.27$, $DS = .93$). Il punteggio risulta inferiore alla media teorica (3). Tuttavia non sembrano neanche particolarmente ottimisti ($M = 2.91$, $DS = .94$), con un punteggio appena inferiore alla media teorica (3). Inoltre sembrerebbe che questa esperienza abbia insegnato a valorizzare le relazioni umane (56,3%), a saper conciliare la vita privata da quella lavorativa (40,7%), e organizzare in modo più efficace la quotidianità. Il 57,5% dichiara di aver introdotto nuove attività nella propria quotidianità: Nello specifico sono state



introdotte attività della sfera artistico/culturale per il 41,8%, della sfera sportiva per il 26,6%, della sfera gastronomica per il 58,2% e della sfera ludica per il 21,5%. Per concludere, il ruolo della tecnologia nella società sembra essere l'aspetto che ha subito maggiori cambiamenti (54,5%) insieme all'innovazione e flessibilità nella sfera professionale (43,7%).

Figura 5 – Cambiamenti a causa del COVID-19



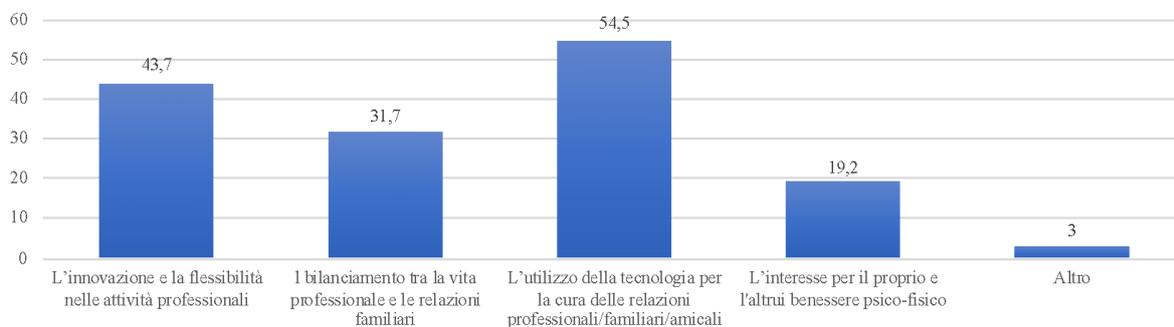
La Resilienza nel Lavoro Pubblico



Con il patrocinio di
REGIONE SICILIANA
ASSESSORATO DELLA SALUTE



In generale, secondo lei, quali sono gli aspetti della società che hanno visto un cambiamento più forte?





4. BUONE PRATICHE, ESPERIENZE E SUGGERIMENTI

Da un'analisi delle buone pratiche in Italia, è evidente che uno dei punti su cui maggiormente ci si focalizza negli ultimi mesi è una rivoluzione digitale non solo nel privato, ma anche nelle pubbliche amministrazioni.

La digitalizzazione va incontro alle esigenze di ridurre gli spostamenti e, dunque, offrire strumenti digitali alle amministrazioni da poter utilizzare anche in caso di smart working o home working, alla necessità di ridurre alcuni passaggi burocratici farraginosi ed inoltre per un miglioramento organizzativo, ecologico e inclusivo.

In relazione a tali esigenze il Ministero Italiano per la Pubblica Amministrazione ha indetto l'inizio di una vera e propria *Rivoluzione digitale inclusiva per tutte le PA, dai ministeri ai piccoli comuni*³. La svolta a partire dall'emergenza dovuta al Covid-19, viene sollecitata dal Ministro Dadone che in collaborazione con l'associazione Assinter - che si occupa delle aziende ICT in house delle Regioni - intende coinvolgere anche i comuni più piccoli in questo percorso verso la digitalizzazione. Si è reso ancor più emergente il bisogno di portare il digitale ovunque, anche nelle piccole amministrazioni locali che spesso presentano una tecnologia software obsoleta e perciò risultano trascurate e isolate. Assinter si occuperà insieme al Ministero di definire delle linee di supporto e degli strumenti digitali da mettere a disposizione per innovare e avvicinare la possibilità per tutti di introdurre lo smart working e servizi di Virtual private network (Vpn), ed anche servizi per videoconferenze, streaming,

³ <http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/29-04-2020/rivoluzione-digitale-inclusiva-tutte-le-pa-dai-ministeri-ai-piccoli>



sharepoint, etc. Altri progetti del governo italiano sono *Solidarietà digitale*, il quale offre un supporto alle amministrazioni da parte delle grandi imprese private del settore tlc e *Toolkit per il Lavoro Agile* per mettere a disposizione un manuale con strumenti operativi per avviare e sviluppare lo smart working nelle PA.

Già anni prima rispetto alla pandemia e prima che ci fosse la forte necessità di digitalizzare il mondo delle pubbliche amministrazioni con l'obiettivo di portare innovazione e digitalizzazione con la Mobility e il Cloud Computing per migliorare la produttività dei dipendenti pubblici, e se n'è discusso al *#RestartPa*⁴ iniziativa di Microsoft Italia con il patrocinio dell'Agenzia per l'Italia Digitale Agid. Collaborazione, interoperabilità, sicurezza, formazione digitale, open data e focus su cittadini e impresa sono le leve su cui puntare per la digitalizzazione e la crescita della nuova pubblica amministrazione. Un'esperienza di successo proviene dall'Università Tor Vergata di Roma che ha scelto di stare al passo con gli studenti e le loro abitudini tecnologiche e dal 2013 utilizza il servizio Lync che permette di svolgere colloqui con candidati che non si trovano in città, di tenere lezioni a distanza e di ricevere gli studenti in videoconferenza; inoltre, con i server sul cloud, si sono ridotti i costi.

In Europa sono presenti molte iniziative per sostenere le Pubbliche Amministrazioni e per poter intervenire con un sostegno da parte della Commissione Europea mediante finanziamenti, strategie per l'eGovernment, attività di ricerca, orientamenti tecnici e assistenza tecnica.

⁴ https://firenze.repubblica.it/cronaca/2015/03/25/news/_restartpa_le_buone_pratiche_per_trasformare_la_pubblica_amministrazione-110469463/



Tra le fonti di finanziamento vi sono il Fondo Sociale Europeo e il Fondo Europeo di Sviluppo Regionale, essi sostengono l'eGovernment e le iniziative per rafforzare la capacità istituzionale delle autorità pubbliche e delle parti interessate e promuovere un'amministrazione pubblica efficiente. La Commissione contribuisce a rafforzare la capacità amministrativa delle amministrazioni nazionali e regionali attraverso miglioramenti a strutture, risorse umane, sistemi e strumenti e, inoltre, con il Meccanismo di per collegare l'Europa (CEF - Connecting Europe Facility) investe nell'interoperabilità transfrontaliera dell'eGovernment e promuove il riutilizzo di importanti abilitatori digitali comuni.

Tra i programmi del FESR 2014-2020 vi è *Interreg Europe* che aiuta governi regionali e locali in Europa a sviluppare e attuare politiche migliori. Nell'ambito di *Interreg Europe* si è sviluppato il progetto *Better*⁵ con il Comune di Genova come capofila e coinvolgendo altri quattro comuni del territorio europeo (Regno Unito, Svezia, Estonia, Ungheria). L'obiettivo è stato quello di supportare iniziative, azioni e strategie locali di e-governance attraverso lo scambio e la diffusione di informazioni, buone pratiche e innovazioni tecniche di successo sperimentate dai partner dell'UE. Con tali obiettivi si è inteso raggiungere alcuni risultati, tra i quali: il miglioramento delle capacità manageriali e le conoscenze tecniche dei responsabili delle politiche locali, dei funzionari e degli esperti delle azioni di e-governance, il miglioramento della progettazione, gestione e valutazione dei servizi pubblici locali basati sulle nuove tecnologie, e ancora, l'incoraggiamento all'uso di sistemi di pagamento elettronici, il

⁵ <https://smart.comune.genova.it/contenuti/progetto-europeo-better>



miglioramento della partecipazione dei cittadini ai processi democratici attraverso il web, e la promozione di approcci innovativi per creare partenariati tra settore pubblico e privato.



Appendice

Questionario

Indagine la Resilienza nel Lavoro Pubblico

Lo studio "La Resilienza nel Lavoro Pubblico" condotto da Unione degli Assessorati e patrocinato dall'Assessorato della Salute della Regione Siciliana e dall'Associazione GAM, nasce dalla necessità di sviluppare interventi sul benessere organizzativo negli enti pubblici a causa dei cambiamenti che si è stati costretti ad affrontare con il periodo di emergenza, dovuto alla pandemia da Covid-19.

L'indagine verte sulle modalità con cui gli amministratori locali e i dipendenti pubblici si sono trovati ad affrontare il periodo di emergenza, i cambiamenti nello svolgimento delle proprie attività lavorative, e cosa è stato possibile trarre da questa esperienza; nello specifico, sondando alcune aree di interesse sarà possibile gettare le basi per l'ideazione di eventuali interventi di prevenzione circa il benessere organizzativo nelle amministrazioni pubbliche.

Il sondaggio da compilare entro il 30 settembre e della durata complessiva di circa 15 minuti, prevede la compilazione di una serie di semplici domande nelle quali verrà chiesto di esprimere la propria opinione, non prevede risposte giuste o sbagliate, ma determinate dalla percezione personale.



La partecipazione al sondaggio garantisce il mantenimento dell'anonimato, nel rispetto della legge sulla privacy (D. Lgs. 196/03). Tutte le informazioni fornite tramite risposta saranno utilizzate per soli scopi di ricerca.

La raccolta degli indirizzi email è facoltativa ed è finalizzata alla ricezione nella propria casella di posta di notizie e dei risultati della ricerca.

Sezione Introduttiva

Indirizzo e-mail (facoltativo)

Età

- 18-30
- 31-45
- 46-60
- > 60

Nazionalità

Genere

- Uomo



- Donna

Titolo di studio

- Licenza di scuola secondaria di primo grado
- Diploma
- Laurea
- Laurea Magistrale
- Titolo Post-laurea
- Altro

Attualmente lavora/amministra presso

- Comune
- Città metropolitana
- Azienda Sanitaria/Ospedale
- Altro

Ruolo ricoperto all'interno del Comune/ente pubblico

- Amministratore locale (Sindaco, consigliere, assessore, ...)
- Funzionario/dipendente
- Dirigente
- Altro



Sezione specifica per Amministratori Locali

Qual è il ruolo ricoperto all'interno dell'ente?

- Sindaco
- Consigliere Comunale
- Assessore
- Altro

Da quanto tempo ricopre questo ruolo?

- Meno di 1 anno
- Da 1 a 3 anni
- Da 3 a 5 anni
- Da più di 5 anni

Caratteristiche del luogo di residenza

- Sotto i 3.000 abitanti
- Tra 3.000 e 5.000 abitanti
- Tra 5.000 e 10.000 abitanti
- Tra 10.000 e 50.000 abitanti
- Più di 50.000 abitanti

Stato civile

- Celibe/nubile

La Resilienza nel Lavoro Pubblico



Con il patrocinio di
REGIONE SICILIANA
ASSESSORATO DELLA SALUTE



- Coniugato/a
- Ri-coniugato/a
- In una relazione sentimentale
- Convivente
- Divorziato/a
- Separato/a
- Vedovo/a
- Altro

Ha figli?

- Sì
- No

Se Sì, ha figli minori?

- Sì
- No

Con quante persone vive?

- 0
- 1
- 2
- 3



- 4
- 5 o più

Nel periodo di lockdown, ha avvertito da parte dei cittadini un cambiamento nel livello di gradimento della sua amministrazione?

- Sì, ho avvertito un livello di gradimento superiore
- Sì, ho avvertito un livello di gradimento inferiore
- No, non ho avvertito cambiamenti

Nel periodo di lockdown, ha avvertito da parte dei collaboratori/dipendenti dell'amministrazione locale un cambiamento nel livello di gradimento dell'ambiente lavorativo?

- Sì, ho avvertito un livello di gradimento superiore
- Sì, ho avvertito un livello di gradimento inferiore
- No, non ho avvertito cambiamenti

Nel periodo di lockdown, i collaboratori/dipendenti della sua amministrazione hanno subito dei cambiamenti nella propria attività lavorativa (es. introduzione smart working, riduzione orario lavoro, turnazione, ecc)?

- Sì
- No



Se Sì, che tipo di cambiamenti sono stati introdotti? (più risposte)

- Introduzione dello smart working (parziale o totale)
- Riduzione delle ore lavorative
- Introduzione di turni lavorativi per il personal
- Sospensione di alcune attività
- Altro

Durante il periodo di lockdown rispetto al periodo precedente al Covid-19, ha avvertito un livello diverso di impegno nell'espletamento delle attività dell'amministrazione locale da parte dei vari collaboratori/dipendenti?

- Sì, ho avvertito un livello di impegno superiore
- Sì, ho avvertito un livello di impegno inferiore
- No, non ho avvertito nessun tipo di cambiamento

Ritiene che il periodo appena trascorso possa aver modificato in maniera definitiva alcuni aspetti della sua amministrazione?

- Sì
- No

Se Sì, la invitiamo a specificare brevemente cosa ha subito modifiche in maniera definitiva (es. mantenimento smart working, alternanza attività in smart working e in presenza, nuova organizzazione e gestione di alcune attività, etc).

La Resilienza nel Lavoro Pubblico



Con il patrocinio di
REGIONE SICILIANA
ASSESSORATO DELLA SALUTE



In relazione al periodo di emergenza, ritiene di aver percepito un incremento nel livello di stress dei suoi collaboratori?

- Sì, ho percepito un maggiore livello di stress dovuto a questioni lavorative
- Sì, anche se l'incremento di stress non sempre era dovuto a fattori lavorativi
- No, non ho percepito un incremento rispetto al periodo precedente all'emergenza

In relazione al periodo di emergenza, ha percepito un carico maggiore nella gestione dell'amministrazione locale ed un incremento nel suo livello di stress?

- Sì, ho percepito un maggiore livello di stress dovuto ad un carico maggiore nella gestione
- Sì, anche se l'incremento di stress non sempre era dovuto a fattori lavorativi
- No, non ho percepito un incremento rispetto al periodo precedente all'emergenza

Quali sono, secondo lei, le cose da migliorare nella sua organizzazione? (max 3 risposte)

- La confortevolezza dell'ambiente di lavoro (struttura, materiale disponibile...)
- La sicurezza dell'ambiente di lavoro

La Resilienza nel Lavoro Pubblico



Con il patrocinio di
REGIONE SICILIANA
ASSESSORATO DELLA SALUTE



- La circolazione e la chiarezza delle informazioni
- I rapporti tra colleghi
- I rapporti con i superiori
- I supporti informatici e tecnologici
- La flessibilità dell'orario di lavoro
- La chiarezza degli obiettivi e dei compiti
- La valorizzazione del personale (es. riconoscimenti se si è fatto un buon lavoro)
- La formazione e l'aggiornamento del personale
- Il sistema di distribuzione degli incentivi
- Le relazioni con gli utenti
- Possibilità di uno sviluppo di carriera
- L'assegnazione delle risorse

Sezione specifica per altri dipendenti/funzionari

Numero di anni di esperienza lavorativa/amministrativa presso l'ente

- Meno di 3 anni
- Tra 3 e 5 anni
- Tra 5 e 10 anni
- Tra 10 e 15 anni
- Più di 15 anni

La Resilienza nel Lavoro Pubblico



Con il patrocinio di
REGIONE SICILIANA
ASSESSORATO DELLA SALUTE



Caratteristiche del luogo di residenza

- Sotto i 3.000 abitanti
- Tra 3.000 e 5.000 abitanti
- Tra 5.000 e 10.000 abitanti
- Tra 10.000 e 50.000 abitanti
- Più di 50.000 abitanti

Stato civile

- Celibe/nubile
- Coniugato/a
- Ri-coniugato/a
- In una relazione sentimentale
- Convivente
- Divorziato/a
- Separato/a
- Vedovo/a
- Altro

Ha figli?

- Sì
- No



Se Sì, ha figli minori?

- Sì
- No

Con quante persone vive?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 o più

Se ripensa al suo periodo di isolamento (da Marzo a Maggio) da cosa è stato caratterizzato il suo stato d'animo prevalentemente? (max 2 risposte)

- Noia
- Irritazione
- Pensierosità
- Apprensione
- Accettazione
- Serenità
- Altro



Pensa che lavorare da casa possa aver influito negativamente sulle sue relazioni familiari (fuori e dentro casa)?

- Sì, ho trascurato le persone a me care perché troppo impegnato
- Sì, soprattutto le persone con cui vivo
- No, ho riscoperto e consolidato le mie relazioni familiari
- No, penso che le mie relazioni familiari siano rimaste invariate rispetto a prima

Si è sentito escluso/messo da parte in qualche maniera dalle persone che vivono dentro e fuori casa?

- Sì, spesso mi sono sentito escluso dagli altri
- Sì, qualche volta mi sono isolato volontariamente
- No, non mi è mai successo
- No, anche se temevo potesse accadere

Ha incontrato difficoltà nella gestione dei tempi e degli spazi in casa tra lavoro e famiglia?

- Sì, ho dovuto ricostruire una routine con una nuova organizzazione
- Sì, ma sono stata supportata nella condivisione della gestione di casa/impegni
- No, non è cambiato quasi nulla rispetto alla vecchia gestione



La sua attività lavorativa ha subito dei cambiamenti anche da un punto di vista organizzativo a causa dell'emergenza covid-19, (es. smart working, riduzione orario lavoro, turnazione, ecc)

- Sì
- No

Se Sì, di che tipo?

- Ho proseguito la mia attività lavorativa da casa
- Ho proseguito la mia attività in parte da casa e in parte dall'ufficio
- La mia attività lavorativa ha subito un arresto per tutto il periodo di emergenza (ferie, congedo, ecc)
- La mia attività lavorativa ha subito un arresto per parte del periodo di emergenza
- Altro

In relazione alle attività professionali, come ha vissuto la mancanza di relazioni con i colleghi sul luogo di lavoro?

- Ho trovato benefico l'allontanamento dal luogo di lavoro
- Ho sentito in parte la nostalgia di questo aspetto
- È mancato lo scambio e la routine
- Non ho notato alcuna differenza



In relazione alle attività professionali, come ha vissuto la mancanza di relazioni con l'utenza sul luogo di lavoro?

- Ho trovato benefico l'allontanamento dal luogo di lavoro
- Ho sentito in parte la nostalgia di questo aspetto
- È mancato lo scambio e la routine
- Non ho notato alcuna differenza

In qualche momento, ha avvertito l'esigenza di tornare sul luogo di lavoro?

- Sì, spesso ho desiderato di tornare alla vita di prima
- Sì, qualche volta mi è mancato avere relazioni esterne a quelle esperite in casa
- No, mi sono trovato meglio restando a casa
- No, anche se a volte ho provato nostalgia per la vecchia routine

Se avvertita, l'esigenza di tornare sul luogo di lavoro a quali aspetti pensa sia legata (max 2 risposte):

- Mancanza di relazioni sociali/professionali con altre persone
- Carezza di strumenti e mezzi idonei allo svolgimento del proprio lavoro
- Assenza di confronto diretto con i propri dirigenti/colleghi
- Nostalgia della propria routine
- Altro



Quali sono, secondo lei, le cose da migliorare nella sua organizzazione? (max 3 risposte)

- La confortevolezza dell'ambiente di lavoro (struttura, materiale disponibile...)
- La sicurezza dell'ambiente di lavoro
- La circolazione e la chiarezza delle informazioni
- I rapporti tra colleghi
- I rapporti con i superiori
- I supporti informatici e tecnologici
- La flessibilità dell'orario di lavoro
- La chiarezza degli obiettivi e dei compiti
- La valorizzazione del personale (es. riconoscimenti se si è fatto un buon lavoro)
- La formazione e l'aggiornamento del personale
- Il sistema di distribuzione degli incentivi
- Le relazioni con gli utenti
- Possibilità di uno sviluppo di carriera
- L'assegnazione delle risorse

Lavorando da casa, ha avvertito un aumento del carico di lavoro?

- Sì, ho sentito un aumento del carico di lavoro
- Sì, anche se ho ricevuto sostegno da altri
- A volte, non riesco a gestire tutto
- No, ho gestito lo stesso numero di cose

La Resilienza nel Lavoro Pubblico



Con il patrocinio di
REGIONE SICILIANA
ASSESSORATO DELLA SALUTE



Lavorando da casa, ha rispettato gli orari di lavoro?

- Sì, mi sono attenuto agli orari della mia solita routine
- Sì, anche se qualche volta ero costretto da fattori esterni a dilatare i tempi
- No, sentivo di dover lavorare di più per distrarmi dalla situazione
- No, sentivo troppa pressione nel dover terminare tutto

Ha avvertito di lavorare più del dovuto?

- Sì, qualche volta mi sono sentito più stanco del solito
- Sì, questo mi ha portato ad un forte stress
- No, ho saputo ritagliarmi del tempo per me e i miei cari
- Non ho trovato differenze rispetto alla vita di prima

Ha mai sentito il peso di tutto sulle sue spalle?

- Sì, mi sono sentito solo ad affrontare tutto
- Sì, ma sono riuscito a gestire questo peso senza difficoltà
- Sì, non sempre ho avuto tempo per riposare
- No, ho condiviso il peso delle giornate con altri
- No, ho alternato momenti stressanti a momenti di relax

In generale, può dirsi soddisfatto delle attività professionali svolte da casa?

- Sì

La Resilienza nel Lavoro Pubblico



Con il patrocinio di
REGIONE SICILIANA
ASSESSORATO DELLA SALUTE



- No
- Parzialmente

Sezione in comune per i partecipanti alla ricerca

	<i>Fortemente in disaccordo</i>					<i>Fortemente d'accordo</i>				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Ho una grande paura del Covid-19	1	2	3	4	5					
Mi mette a disagio pensare al Covid-19	1	2	3	4	5					
Mi sudano le mani quando penso al Covid-19	1	2	3	4	5					
Ho paura di morire a causa del Covid-19	1	2	3	4	5					
Quando guardo notizie e storie sul Covid-19 sui social media, divento nervoso o ansioso	1	2	3	4	5					
Non riesco a dormire perché sono preoccupato di infettarmi con il Covid-19	1	2	3	4	5					
Il cuore batte forte o palpita quando penso di infettarmi con il Covid-19	1	2	3	4	5					
Sono ottimista sul miglioramento della mia qualità di vita sconvolta dal Covid-19	1	2	3	4	5					

La Resilienza nel Lavoro Pubblico



Con il patrocinio di
REGIONE SICILIANA
ASSESSORATO DELLA SALUTE



Sono ottimista sul miglioramento della mia

attività lavorativa/amministrativa conseguentemente al Covid-19	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

Sono ottimista sul miglioramento

dell'emergenza sanitaria causata dal Covid- 19	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Sono ottimista sul miglioramento della crisi

economica conseguente al Covid-19	1	2	3	4	5
-----------------------------------	---	---	---	---	---

Cosa pensa di aver imparato e di poter trarre da questo periodo di emergenza covid-19? (max 2 risposte)

- Ottimizzare i tempi delle proprie attività
- Organizzare in modo più efficiente la quotidianità
- Conciliare vita lavorativa-vita familiare
- Dare un significato più profondo alle relazioni umane
- Altro

Ha introdotto nuove attività o nuove abitudini alla sua quotidianità?

- Sì
- No



Se Sì, le nuove attività/abitudini quale sfera riguardano? (anche più di una risposta)

- Sfera artistica (musica, lettura, pittura, etc)
- Sfera sportiva (allenarsi, dedicare parte della giornata ad attività fisica)
- Sfera gastronomica (preparare pietanze, dolci, dilettersi in cucina)
- Sfera ludica (giocare con i bambini, usare giochi da tavolo o videogiochi)

In generale, secondo lei, quali sono gli aspetti della società che hanno visto un cambiamento più forte? (max 2 risposte)

- L'innovazione e la flessibilità nelle attività professionali
- Il bilanciamento tra la vita professionale e le relazioni familiari
- L'utilizzo della tecnologia per la cura delle relazioni professionali/familiari/amicali
- L'interesse per il proprio e l'altrui benessere psico-fisico
- Altro

Ringraziando per la partecipazione, lasciamo uno spazio aperto ad eventuali commenti o pensieri inerenti alle aree trattate nel presente questionario



Bibliografia e sitografia

Ufficiale, G. (2017). Legge 22 maggio 2017, n. 81. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. *Gazzetta Ufficiale*, (135), 13.

<https://www.fondazionedivittorio.it/it/quando-lavorare-casa%C3%A8-smart>

<http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/29-04-2020/rivoluzione-digitale-inclusiva-tutte-le-pa-dai-ministeri-ai-piccoli>

https://firenze.repubblica.it/cronaca/2015/03/25/news/_restartpa_le_buone_pratiche_per_trasformare_la_pubblica_amministrazione-110469463/

<https://smart.comune.genova.it/contenuti/progetto-europeo-better>