

# Comune di Piacenza

Smart working ed evoluzione organizzativa  
11 maggio 2022

Barbara Rampini – Dirigente Servizio Risorse Umane e RTD  
Chiara Messori – Servizio Risorse Umane



# carta di identità smart del Comune di Piacenza

**dipendenti:** 612

**smartabili:** 459  
(75%)

**accordi:** 200  
(43% degli smartabili,  
32,7% del totale)

**POLA:** modello di  
sviluppo organizzativo

**regolamento:**  
approvato dal 30 aprile  
2021

altri dati...

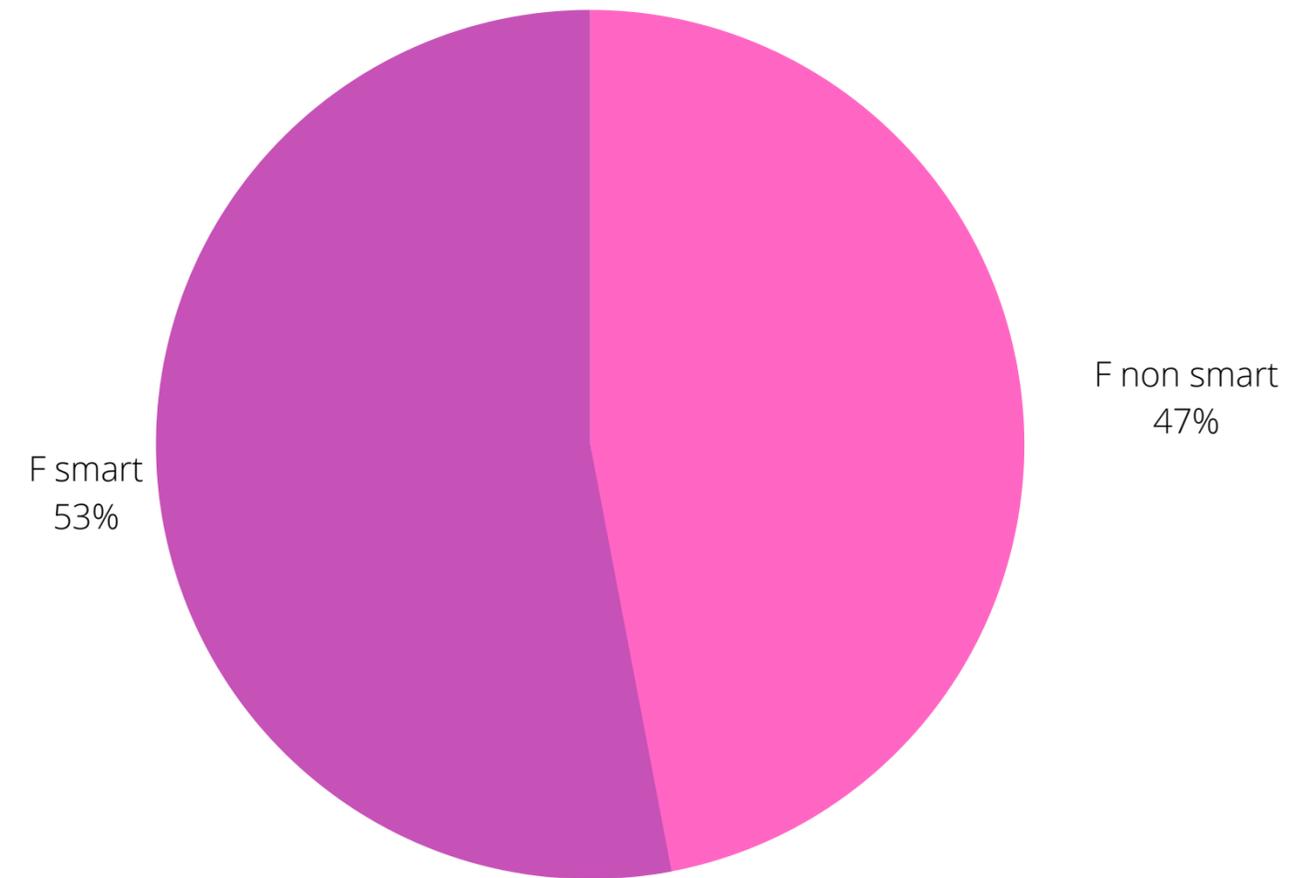
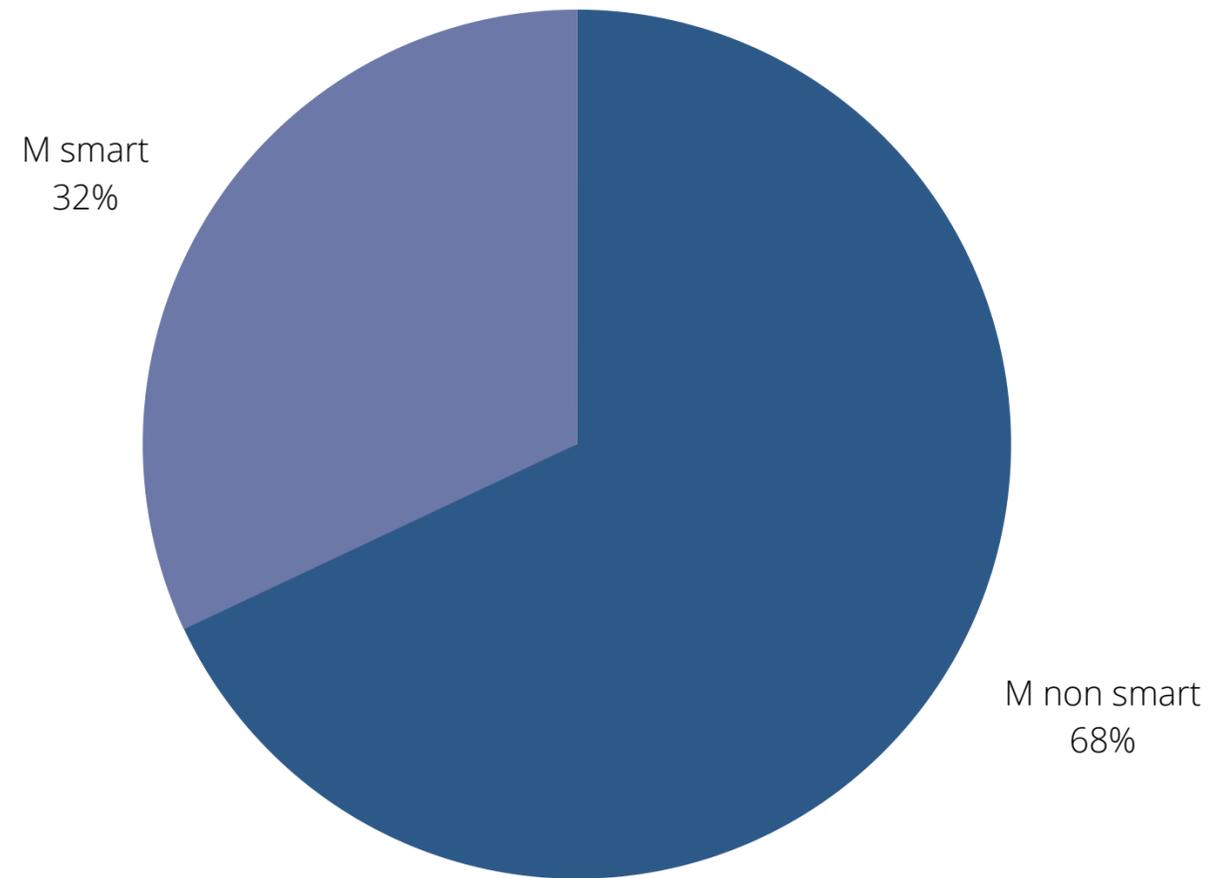
**2021**

dipendenti in smart 323  
(-14,78% del 2020)

giorni in smart. 11.553  
(- 47,05% del 2020)



# suddivisione per genere



impatti

processi

team



*le parole chiave*

**servizi ai cittadini e  
impatto ambientale**

+ 136 processi allo sportello digitalizzati

- 2.873 Kg/mese CO2

**aumento produttività**

- 12% ore permessi  
- 37% ore straordinario

**risparmi**

- 85% spese trasferta per l'Ente  
- 84 euro/mese spese per ogni smart worker (viaggio, baby sitter, ecc)  
+314 minuti/mese tempo risparmiato per ogni smart worker

**digitale**

G-Workspace  
+ 160 pc portatili  
+ 150 cellulari

impatti misurati  
(baseline 2019)



# full digital il ruolo del RTD

**obiettivo:** organizzazione del lavoro digitale a favore del cittadino e dell'efficiamento dell'Ente

**strumenti:** mappatura, formazione digitale (44 corsi, 221 ore, 353 dipendenti formati), adozione tecnologie



processi:  
qual è il nostro  
campo da gioco



### **POLA e regolamento**

definiamo il modello e le  
regole del gioco

### **mappatura attività**

aggiorniamo  
periodicamente la  
mappatura che  
rappresenta le nostre  
azioni di gioco

### **RACI**

per ogni attività definiamo  
chi fa cosa e con quale  
responsabilità definendo il  
ruolo di ciascuno nel gioco

# POLA

## qual'è il nostro percorso?

modello: sviluppo organizzativo  
Impatti attesi: servizi al cittadino,  
organizzativi, ambientali



# regolamento

## con quali regole?

massimo 8 giorni al mese, istanze due finestre temporali all'anno. Procedura: autoanalisi, RACI, condivisione in team, progetto con obiettivi di miglioramento delle performance. Monitoraggio ogni 6 mesi.





la centralità  
del team



puntiamo sui  
gruppi di  
lavoro

### **confronto in team**

la procedura di approvazione dei progetti smart prevede un confronto con il proprio team di lavoro, in relazione alle attività della matrice RACI

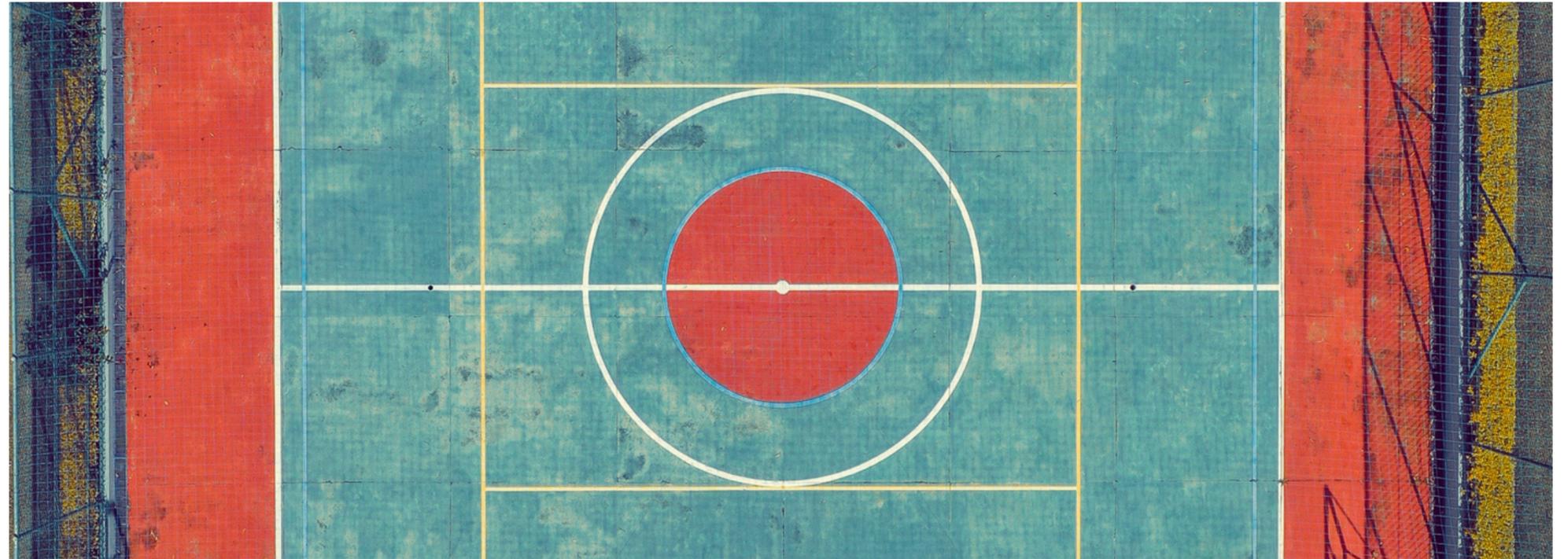
### **i team trasversali**

sono stati costituiti gruppi di lavoro trasversali: team analisi processi, team facilitatori di gruppo, referenti smart, community smart workers, team RTD

### **i patti valoriali**

i gruppi lavorano sulla costituzione di patti valoriali (gli smart workers sulla netiquette)

# il progetto smart



## **autovalutazione**

modulo autovalutazione

## **RACI e condivisione team**

mappatura attività e ruoli;  
da chi è composto il team  
di lavoro, confronto con il  
team sul progetto smart

## **definizione kpi**

individuazione di obiettivi e  
indicatori misurabili di  
miglioramento delle  
performance

# la matrice RACI

**R:** responsabile

**A:** addetto

**C:** collaboratore

**I:** informato

# un esempio di RACI

Servizio / UO	Attività	Processi	RACI	% impegno	RACI	% impegno	RACI	% impegno
			DIPENDENTE 1		DIPENDENTE 2		DIPENDENTE 3	
Personale	Predisposizione dei bandi di selezione	Concorsi, Contratti di formazione, Mobilità in entrata	R	30,00%	A	20,00%	I	20,00%
	Preparazione Prove di Concorso		A	20,00%	A	20,00%	R	20,00%
	Effettuazione prove di Concorso		R	30,00%	I	0,00%	I	0,00%
	Attività Preassuntive (graduatoria, contatti, ecc...)		C	5,00%	A	10,00%	R	10,00%
	Utilizzo graduatorie di altri enti		C	15,00%	C	15,00%	A	15,00%
	Procedure specifiche per contratti di formazione e lavoro		I	0,00%	A	30,00%	A	30,00%
	Gestione procedure per le stabilizzazioni			0,00%	C	5,00%	C	5,00%
						100,00%		100,00%

# un esempio di obiettivi e kpi

Macro obiettivo	Obiettivo specifico	Kpi - risultato atteso	Rendicontazione	Strumenti da adottare o attività formative da mettere in campo
Benessere individuale e organizzativo	Conciliazione	Evitare il part-time ed avere maggiore flex per figli minori	No domanda part-time	
		Riduzione ore permesso motivi familiari	Verifica dati applicativo presenze	
	Tempo di viaggio	Ridurre x minuti a/r complessivi alla sett	Verifica dati numero giornate effettive smart applicativo presenze e autodichiarazione	
Mobilità sostenibile	Risparmio km	riduzione x km a/r complessivi a sett	Verifica dati numero giornate effettive smart applicativo presenze e autodichiarazione	
	Risparmio CO2	calcolo in base al tipo di auto	Verifica dati numero giornate effettive smart applicativo presenze e autodichiarazione	
Efficacia lavorativa	Maggiore concentrazione, precisione e qualità	Qualità e precisione nella stesura atti normativi (Riduzione del n. massimo di revisioni formali degli atti a n.1 entro il XX/XX/XXXX)	Verifica flusso atti e controllo atti a campione.	Formazione/Autoformazione redazione atti
	Uso innovativo di strumenti	Nuovo uso di Excel e approfondimento applicativi per statistiche e monitoraggi dati più efficaci nell'ambito dell'attività svolta. Creazione di un nuovo data-base entro il XX/XX/XXXX.	Condivisione database.	Formazione Excel/Calc avanzata. Approfondimento applicativi in uso.

## **team processi**

29 componenti, supportano i dirigenti per l'aggiornamento della mappatura, supportano i colleghi per la RACI, si formano sull'analisi dei processi.

## **team facilitatori**

39 componenti, hanno fatto formazione sulla mediazione e facilitazione di gruppo. Supportano i team di lavoro nelle riunioni.

## **team referenti smart**

27 componenti, supportano dirigenti e colleghi nell'applicazione delle regole smart emergenziali e ordinarie.

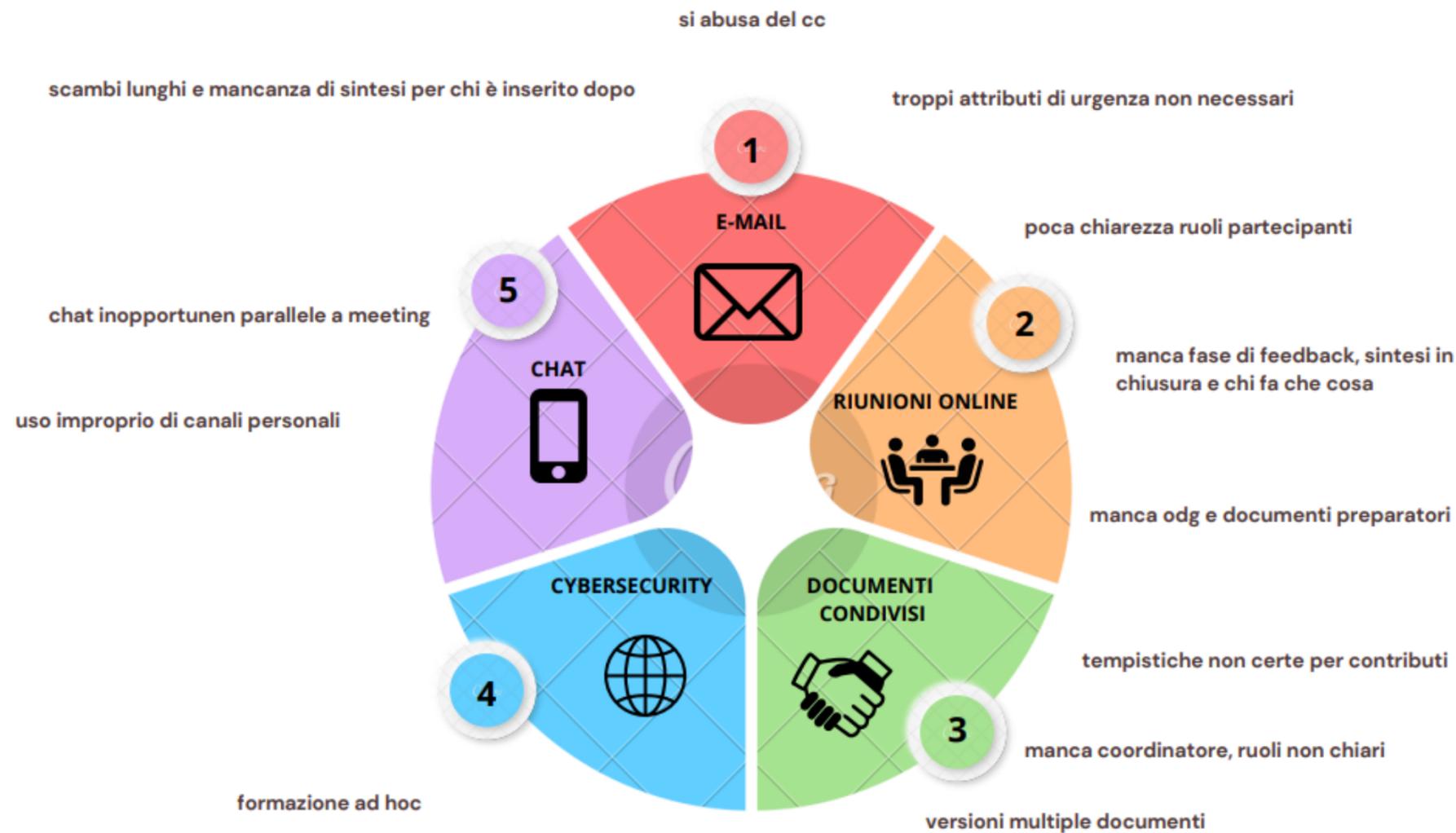
## **team RTD**

7 componenti, supportano RTD nella transizione digitale.

## **community smart workers**

200 componenti, condividono progettualità e innovazione.





# i patti valoriali

ogni gruppo lavora per definire il suo manifesto valoriale. La community smart sta proponendo la sua “netiquette”

**netiquette Piacenza - da dove partiamo**

“Il processo è la variabile critica per l’efficacia del gruppo: le squadre eccellenti si distinguono per la qualità del processo.”

– Glenn M. Parker

