

Indagine

Consultazione sul lavoro agile

Oggetto: rilevare il grado di soddisfazione, la rispondenza dell'esperienza rispetto alle proprie aspettative, i punti di forza, le eventuali criticità e le eventuali indicazioni per accompagnare, sostenere e promuovere la diffusione dello smart working

Destinatari: il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo

Periodo di somministrazione: dal 17 al 31 luglio 2020

La partecipazione all'Indagine

Numero di questionari compilati	509
Numero di questionari inviati	860
Tasso di risposta	59,2%

Informazioni anagrafiche e professionali

A01

Genere

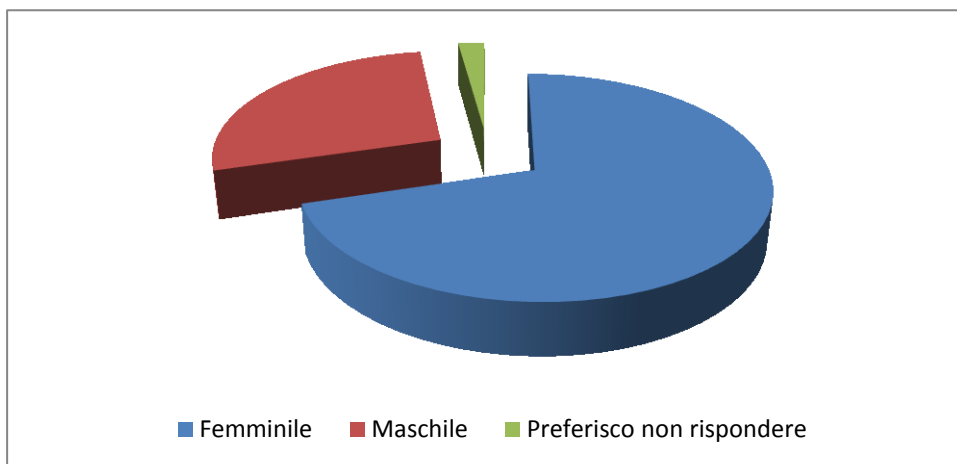
Condizione

nessuna

N. Rispondenti

509

Femminile	70,3%
Maschile	27,5%
Preferisco non rispondere	2,2%



A02

Età

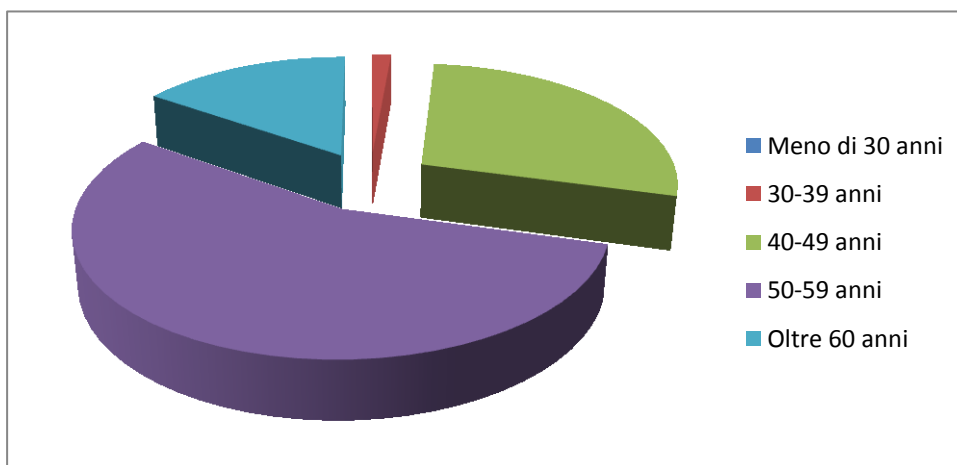
Condizione

nessuna

N. Rispondenti

509

Meno di 30 anni	0,0%
30-39 anni	1,4%
40-49 anni	27,9%
50-59 anni	55,4%
Oltre 60 anni	15,3%



A03 Numero di componenti del nucleo familiare

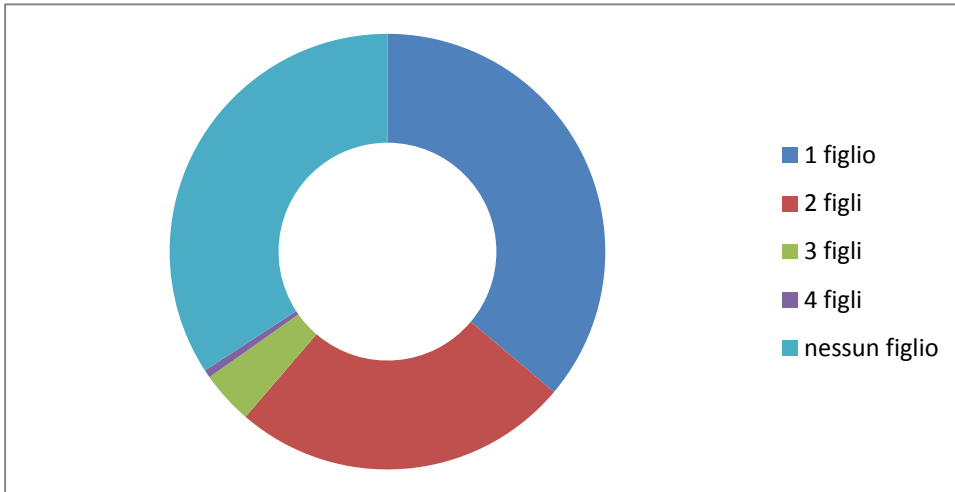
Condizione *nessuna*
 N. Rispondenti 509

Media 2,95
 Mediana 3
 Deviazione standard 2,5

A04 Numero dei figli conviventi

Condizione *nessuna*
 N. Rispondenti 509

1 figlio 36,1%
 2 figli 25,1%
 3 figli 3,9%
 4 figli 0,6%
 nessun figlio 34,2%



A04.1 Età del figlio
 Condizione *nel caso di risposta '1 figlio' alla domanda A04*
 N. Rispondenti 184

Primo figlio
 Media 19,65
 Mediana 20,5
 Deviazione standard 8,49

A04.2 Età dei figli
 Condizione *nel caso di risposta '2 figli' alla domanda A04*
 N. Rispondenti 128

	Primo figlio	Secondo figlio
Media	19,23	15,61
Mediana	19	16
Deviazione standard	7,48	7

A04.3 *Età del figli*
 Condizione *nel caso di risposta '3 figli' alla domanda A04*
 N. Rispondenti 20

	Primo figlio	Secondo	Terzo
Media	19,6	16,5	12,6
Mediana	22	17,5	14
Deviazione standard	6,5	5,89	5,71

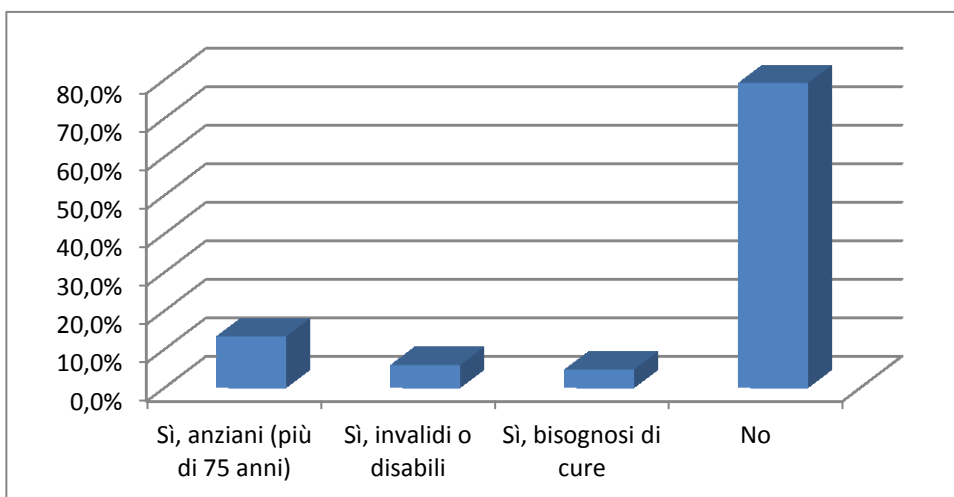
A04.4 *Età del figli*
 Condizione *nel caso di risposta '4 figli' alla domanda A04*
 N. Rispondenti 3

	Primo figlio	Secondo	Terzo	Quarto
Media	18,33	16,67	12	9
Mediana	18	18	12	8
Deviazione st.	4,5	4,19	3,27	1,41

A07 **Presenza di persone conviventi che necessitano di assistenza**

Condizione *nessuna*
 N. Rispondenti 509

Sì, anziani (più di 75 anni)	13,4%
Sì, invalidi o disabili	5,9%
Sì, bisognosi di cure	4,7%
No	79,2%



A09**Titolo di studio**

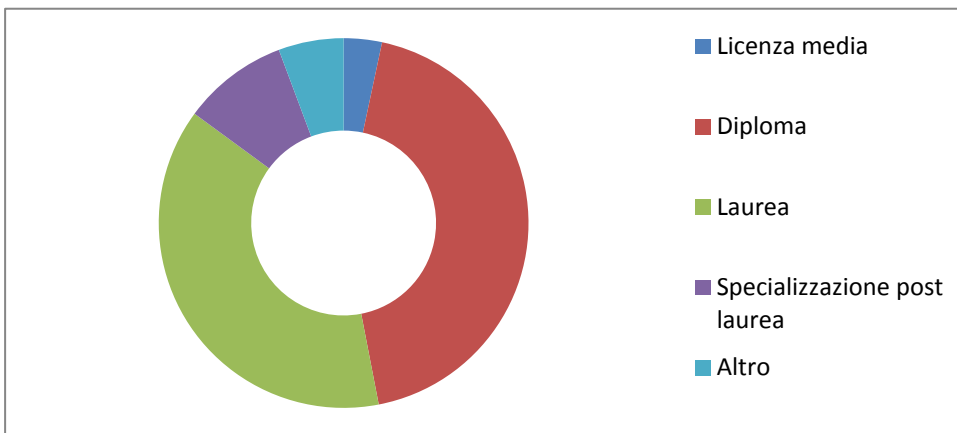
Condizione

nessuna

N. Rispondenti

509

Licenza media	3,3%
Diploma	43,6%
Laurea	38,1%
Specializzazione post laurea	9,2%
Altro	5,7%

**Informazioni su mobilità casa-lavoro****A11****Quale mezzo di trasporto utilizza abitualmente per gli spostamenti casa-lavoro e viceversa?**

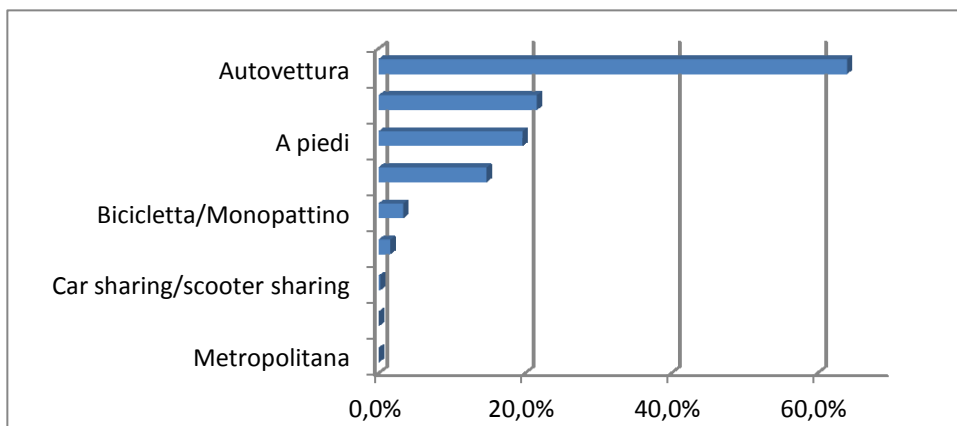
Condizione

nessuna

N. Rispondenti

509

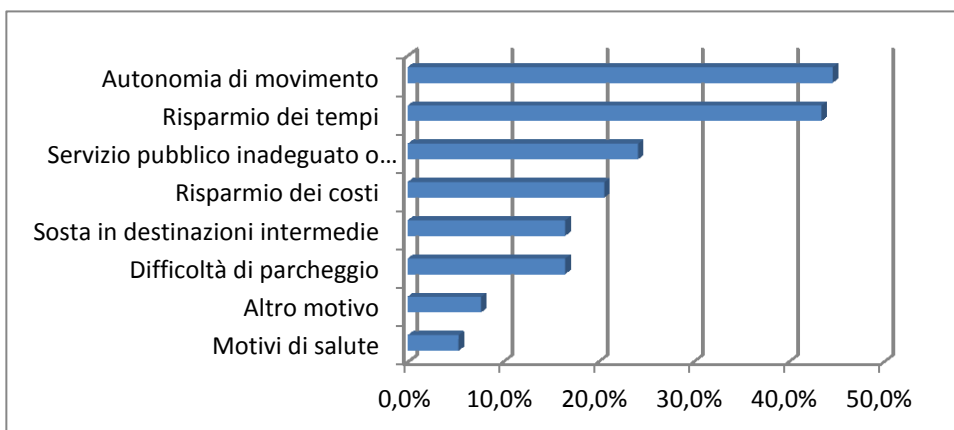
Metropolitana	0,0%
Altro mezzo	0,0%
Car sharing/scooter sharing	0,2%
Treno	1,6%
Bicicletta/Monopattino	3,3%
Scooter	14,7%
A piedi	19,6%
Tram/autobus/pullman	21,6%
Autovettura	64,0%



A12 Quali sono le principali ragioni della scelta del mezzo di trasporto per gli spostamenti casa-lavoro?

Condizione nessuna
N. Rispondenti 509

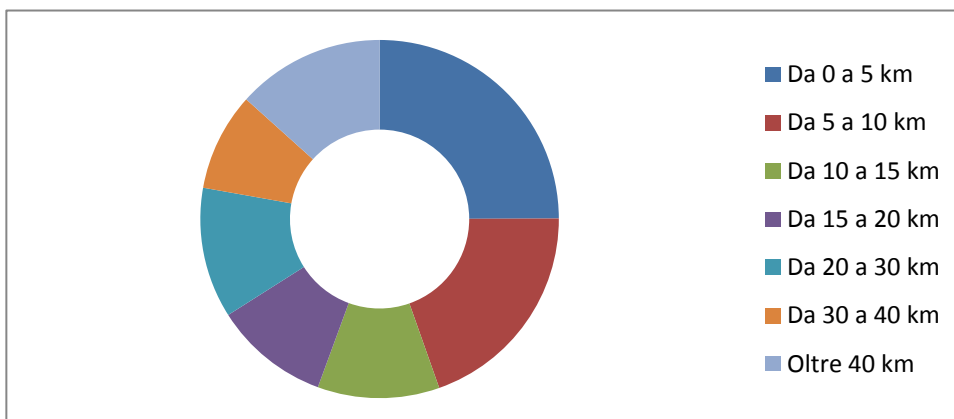
Motivi di salute	5,3%
Altro motivo	7,7%
Difficoltà di parcheggio	16,5%
Sosta in destinazioni intermedie	16,5%
Risparmio dei costi	20,6%
Servizio pubblico inadeguato o inesistente	24,2%
Risparmio dei tempi	43,4%
Autonomia di movimento	44,6%



A13 Quale distanza giornaliera percorre in media per recarsi al lavoro (andata e ritorno)?

Condizione nessuna
N. Rispondenti 509

Da 0 a 5 km	25,0%
Da 5 a 10 km	19,6%
Da 10 a 15 km	11,0%
Da 15 a 20 km	10,4%
Da 20 a 30 km	11,8%
Da 30 a 40 km	8,8%
Oltre 40 km	13,4%

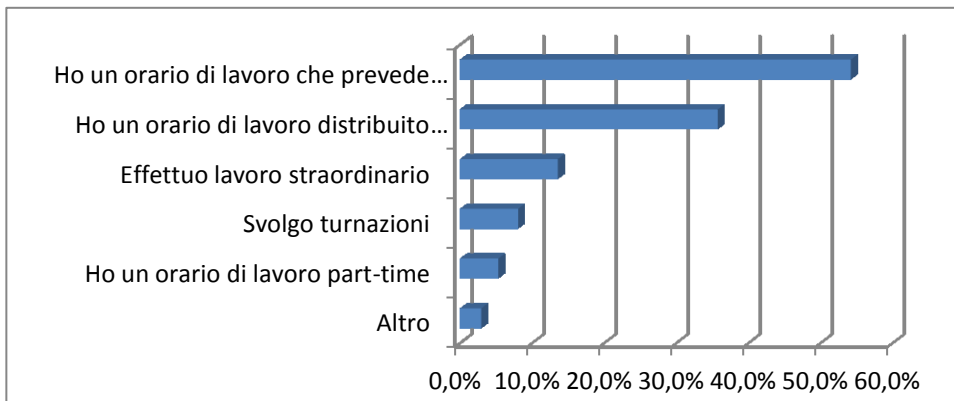


Informazioni sull'organizzazione del lavoro (in via ordinaria, al di là dell'emergenza COVID-19)

A17 Quale delle seguenti affermazioni descrive meglio il suo orario abituale di lavoro (senza tener conto delle eccezioni)?

Condizione *nessuna*
 N. Rispondenti *509*

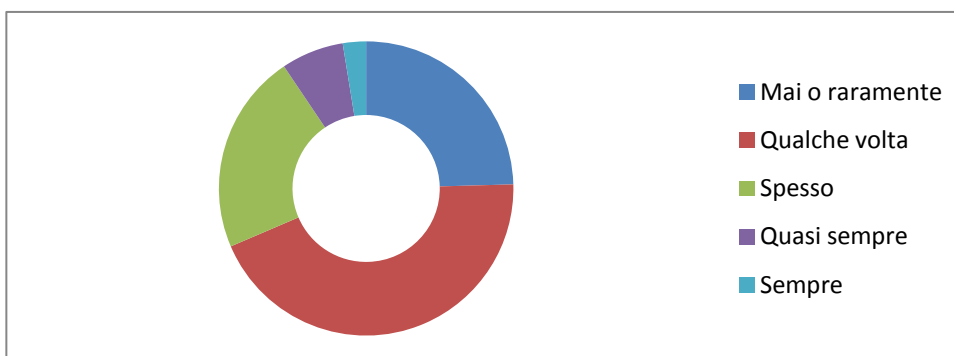
Altro	2,9%
Ho un orario di lavoro part-time	5,3%
Svolgo turnazioni	8,1%
Effettuo lavoro straordinario	13,6%
Ho un orario di lavoro distribuito equamente nella settimana	35,8%
Ho un orario di lavoro che prevede rientri settimanali	54,2%



A18 Le capita di lavorare anche fuori dall'orario di lavoro e/o durante i periodi di ferie?

Condizione *nessuna*
 N. Rispondenti *509*

Mai o raramente	24,6%
Qualche volta	44,0%
Spesso	22,0%
Quasi sempre	6,9%
Sempre	2,6%



A19**Complessivamente, è soddisfatto del suo orario di lavoro e di come si adatta alla sua vita privata?**

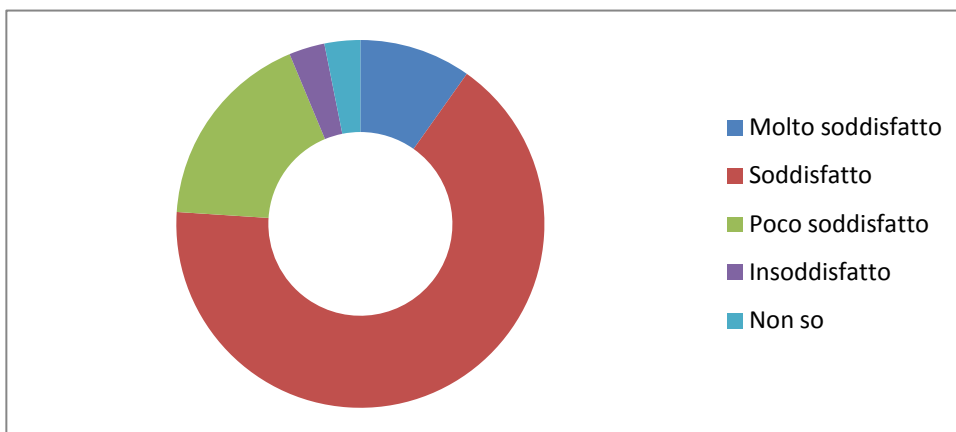
Condizione

nessuna

N. Rispondenti

509

Molto soddisfatto	9,8%
Soddisfatto	66,2%
Poco soddisfatto	17,7%
Insoddisfatto	3,1%
Non so	3,1%

**A20****Il suo lavoro prevede interazioni e collaborazioni con altri colleghi e con soggetti esterni all'amministrazione?**

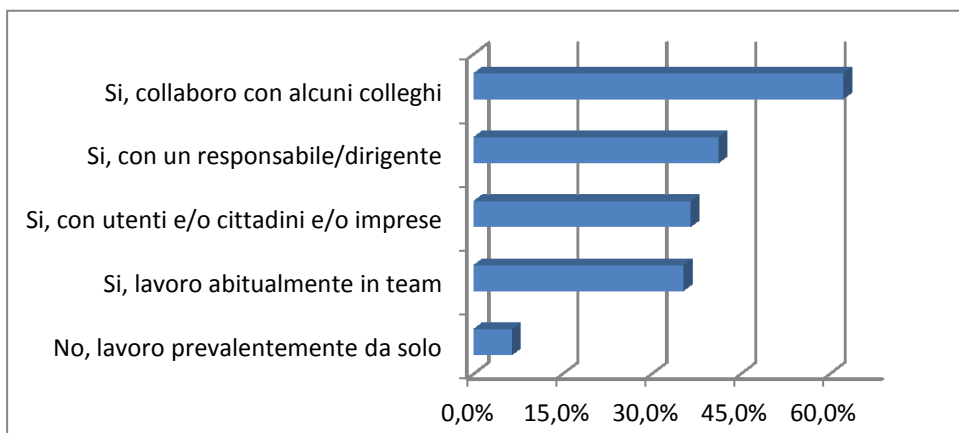
Condizione

nessuna

N. Rispondenti

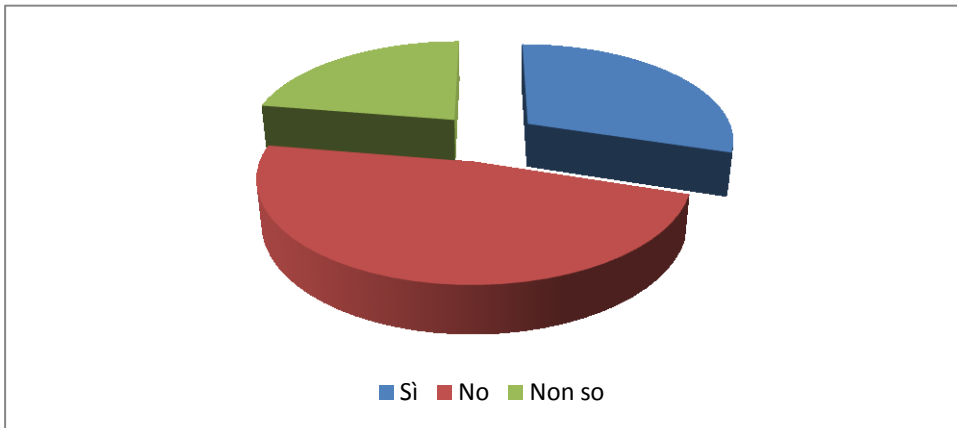
509

No, lavoro prevalentemente da solo	6,5%
Si, lavoro abitualmente in team	35,4%
Si, con utenti e/o cittadini e/o imprese	36,5%
Si, con un responsabile/dirigente	41,3%
Si, collaboro con alcuni colleghi	62,3%



A21 **Ritiene che il suo lavoro sia sufficientemente riconosciuto?**
Condizione nessuna
N. Rispondenti 509

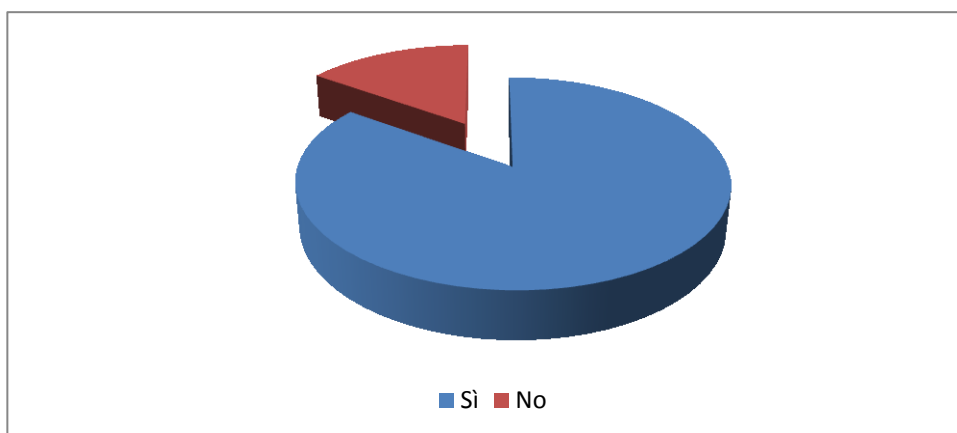
Sì	29,9%
No	47,7%
Non so	22,4%



Le aspettative e le esperienze di lavoro agile ante Covid-19 e durante l'emergenza

A22 **Il telelavoro e il lavoro agile sono due modalità distinte di lavoro da remoto. Conosce la differenza?**
Condizione nessuna
N. Rispondenti 509

Sì	84,9%
No	15,1%



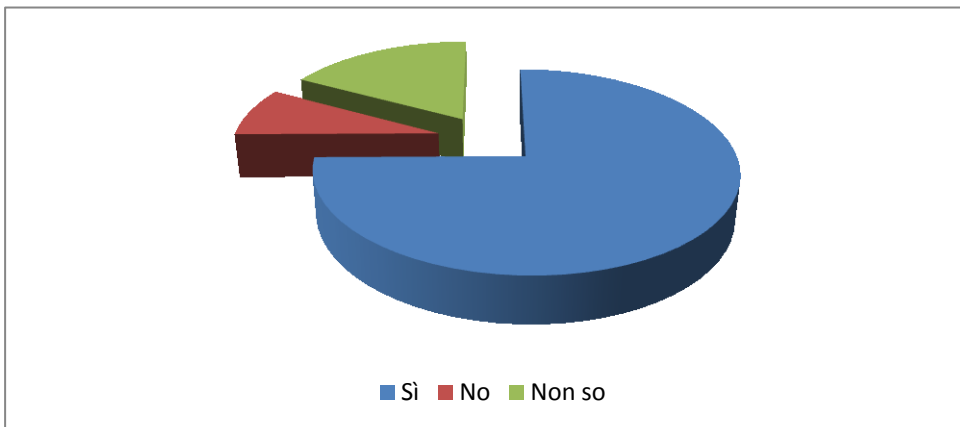
A23

Prima dell'emergenza Covid-19 – a seguito della quale il lavoro agile è stato previsto quale “modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa” – la sua amministrazione aveva introdotto lo smart working anche solo a livello sperimentale?

Condizione
N. Rispondenti

nessuna
509

Sì	74,9%
No	8,1%
Non so	17,1%



A24

Lei aveva aderito alla sperimentazione del lavoro agile?

Condizione
N. Rispondenti

nel caso di risposta 'Sì' alla domanda A23

381

Sì	11,0%
No	89,0%



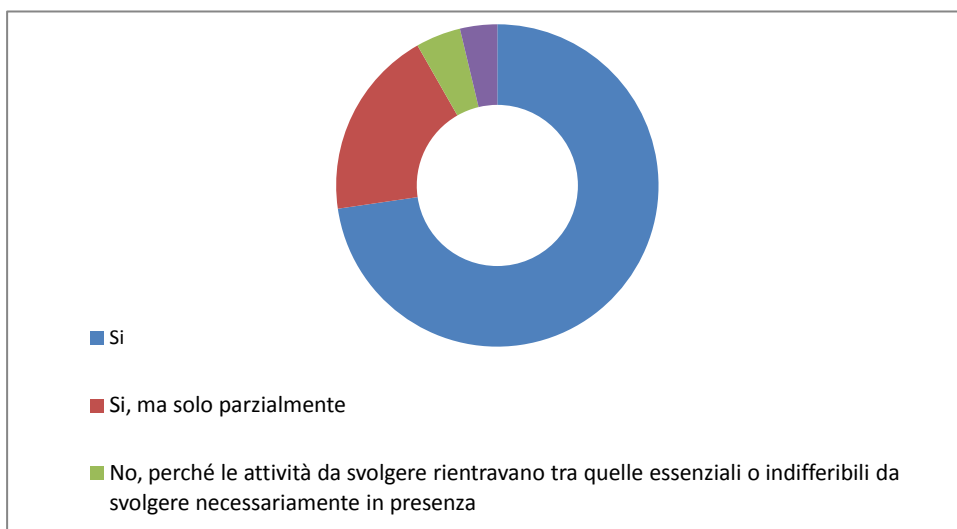
A25

A seguito della dichiarazione dell'emergenza Covid-19 – per effetto della quale il lavoro agile è stato previsto quale “modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa” – ha svolto la prestazione lavorativa in modalità agile?

Condizione
N. Rispondenti

nessuna
509

Si	72,7%
Si, ma solo parzialmente	19,1%
No, perché le attività da svolgere rientravano tra quelle essenziali o indifferibili da svolgere necessariamente in presenza	4,5%
Altro	3,7%



A26

Quale strumentazione ha utilizzato in prevalenza?

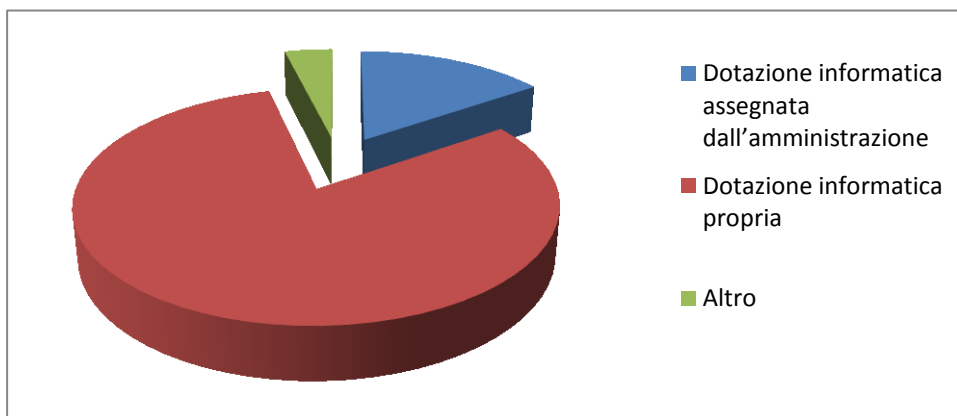
Condizione

nel caso di risposta 'Si' o 'Si, ma solo parzialmente' alla domanda A25

N. Rispondenti

467

Dotazione informatica assegnata dall'amministrazione	15,4%
Dotazione informatica propria	80,7%
Altro	3,9%

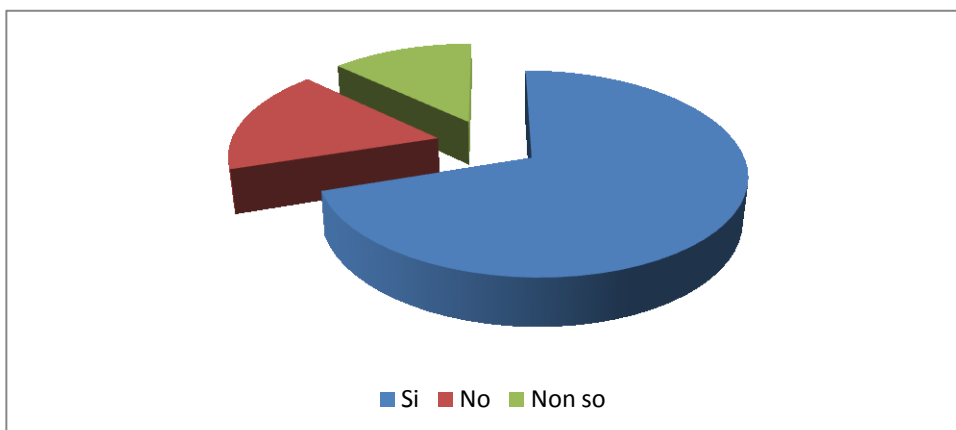


A27 **In generale, quali erano le sue aspettative rispetto al lavoro agile prima della sua eventuale sperimentazione o dello svolgimento durante l'emergenza Covid-19 nella sua amministrazione?**

Condizione	nessuna		
N. Rispondenti	509		
	Prima	Seconda	Terza
Possibilità di conciliare le esigenze personali e familiari con quelle lavorative	43,4%	21,2%	12,4%
Opportunità per migliorare e sviluppare le proprie competenze, con particolare riferimento a quelle digitali	5,1%	9,4%	16,3%
Cambiamento delle modalità lavorative e dei sistemi di controllo, centrati sulla verifica dei soli risultati	6,3%	12,4%	18,7%
Possibilità di organizzare e gestire la propria attività lavorativa in autonomia	23,6%	31,6%	16,1%
Miglioramento della produttività, in termini quantitativi e/o qualitativi	9,0%	14,1%	15,5%
Possibilità di dimostrare meglio le proprie competenze e capacità, anche grazie ad una maggiore visibilità dei risultati prodotti	2,0%	4,3%	10,8%
Miglioramento delle relazioni con il responsabile/dirigente e con i colleghi	0,4%	2,8%	3,5%
Possibili effetti negativi, in termini di perdite di opportunità, rispetto alla presenza in ufficio	10,2%	4,1%	6,7%

A29 **Rispetto all'idea che si era fatto, tenuto anche conto della sua eventuale esperienza maturata prima e durante l'emergenza COVID-19, lavorare in modalità agile ha risposto alle sue aspettative?**

Condizione	nessuna
N. Rispondenti	509
Si	69,9%
No	17,1%
Non so	13,0%

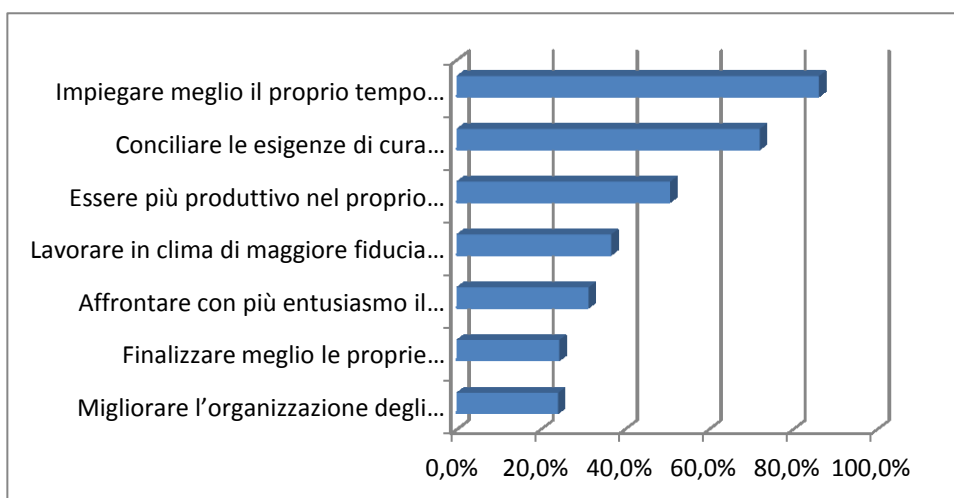


A30 **Tenendo anche conto della sua esperienza maturata prima e durante l'emergenza Covid-19, lavorare in modalità agile può permettere di...**

Condizione *nel caso di risposta 'Si' alla domanda A29*

N. Rispondenti **356**

Migliorare l'organizzazione degli spazi di lavoro	24,2%
Finalizzare meglio le proprie potenzialità professionali	24,4%
Affrontare con più entusiasmo il proprio lavoro	31,5%
Lavorare in clima di maggiore fiducia e responsabilità	36,8%
Essere più produttivo nel proprio lavoro	50,8%
Conciliare le esigenze di cura personali e familiari	72,2%
Impiegare meglio il proprio tempo (anche per la riduzione dei tempi di spostamento)	86,2%



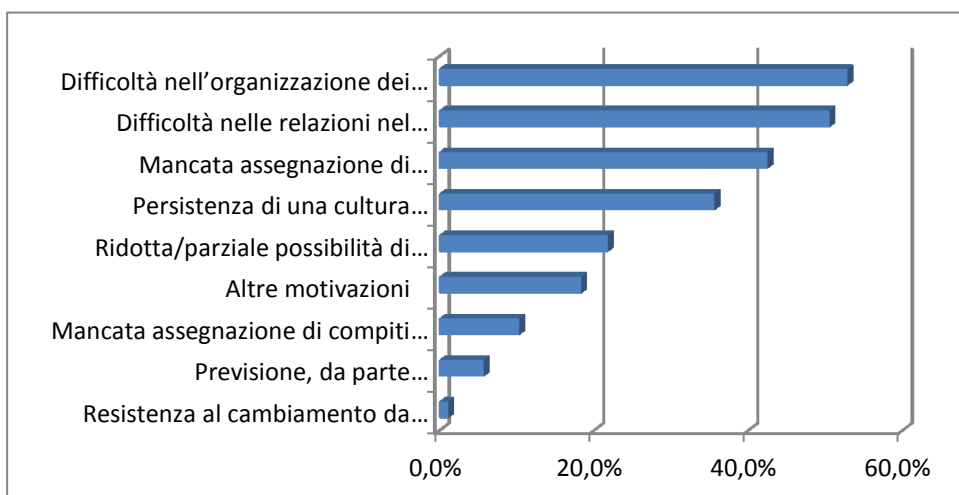
A31 **Per quali motivazioni lavorare in modalità agile non ha risposto alle sue aspettative?**

Condizione *nel caso di risposta 'No' alla domanda A29*

N. Rispondenti **87**

Resistenza al cambiamento da parte del proprio responsabile/dirigente	1,1%
Previsione, da parte dell'amministrazione e/o del proprio	5,7%
Mancata assegnazione di compiti da parte dell'amministrazione	10,3%
Altre motivazioni	18,4%
Ridotta/parziale possibilità di accesso dei sistemi informativi e delle	21,8%

Persistenza di una cultura organizzativa non orientata a lavorare per risultati	35,6%
Mancata assegnazione di strumenti informatici da parte	42,5%
Difficoltà nelle relazioni nel contesto lavorativo	50,6%
Difficoltà nell'organizzazione dei tempi di lavoro e rischio di disponibilità	52,9%



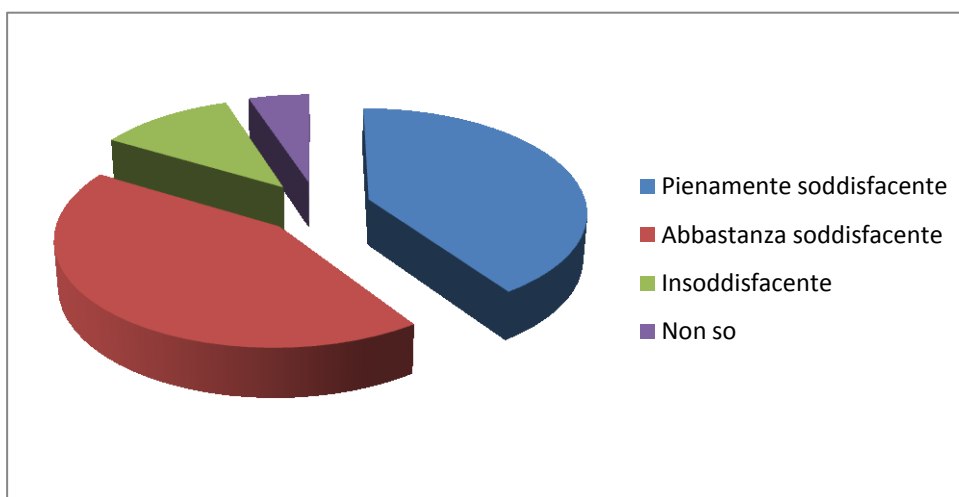
A32

Complessivamente, come giudica la sua esperienza di lavoro agile, compresa quella svolta durante il periodo dell'emergenza Covid-19?

Condizione
N. Rispondenti

nessuna
509

Pienamente soddisfacente	40,5%
Abbastanza soddisfacente	43,0%
Insoddisfacente	11,4%
Non so	5,1%

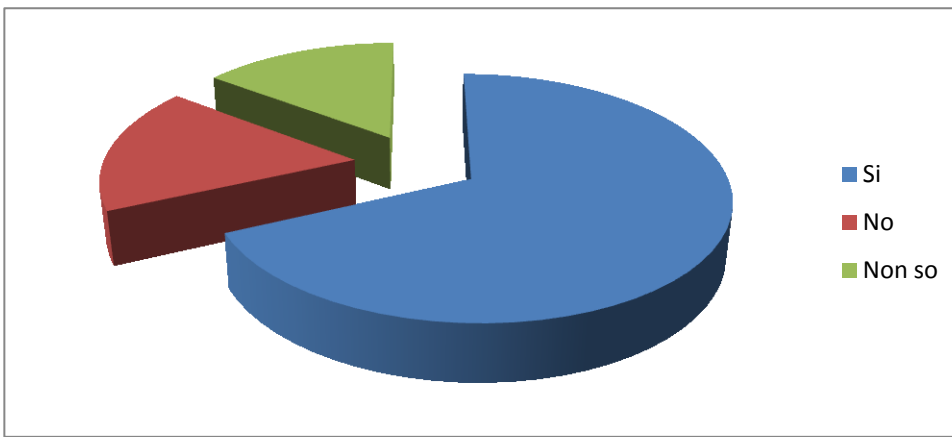


Il lavoro agile del futuro

A34 Superata la fase di emergenza Covid-19, tenuto anche conto dell'eventuale esperienza maturata, sarebbe disponibile a svolgere la sua attività in lavoro agile?

Condizione *nessuna*
N. Rispondenti 509

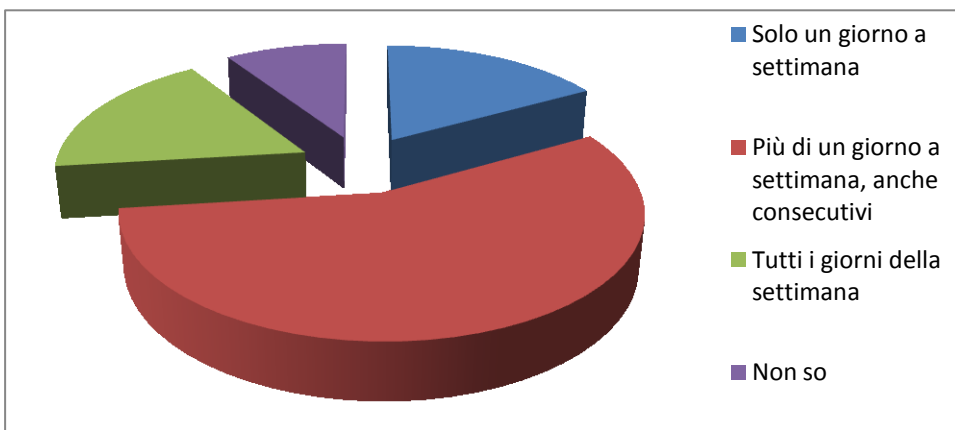
Si	68,2%
No	17,1%
Non so	14,7%



A35 Quanti giorni a settimana sarebbe disposto a lavorare in modalità agile?

Condizione *nessuna*
N. Rispondenti 509

Solo un giorno a settimana	16,9%
Più di un giorno a settimana, anche consecutivi	56,2%
Tutti i giorni della settimana	17,7%
Non so	9,2%



A36**Per quanto tempo?**

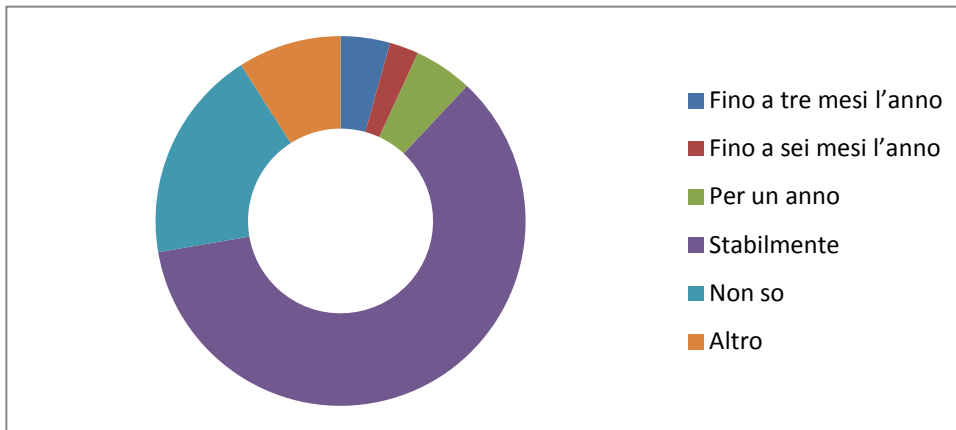
Condizione

nessuna

N. Rispondenti

509

Fino a tre mesi l'anno	4,3%
Fino a sei mesi l'anno	2,6%
Per un anno	5,1%
Stabilmente	60,3%
Non so	18,7%
Altro	9,0%

**A37****Ritiene che, a regime, il lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche possa essere svolto?**

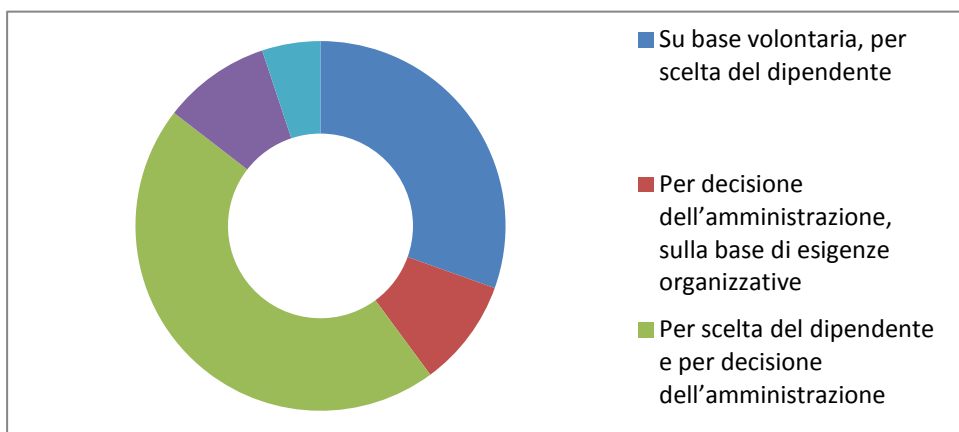
Condizione

nessuna

N. Rispondenti

509

Su base volontaria, per scelta del dipendente	30,5%
Per decisione dell'amministrazione, sulla base di esigenze organizzative	9,4%
Per scelta del dipendente e per decisione dell'amministrazione	45,6%
Secondo criteri di turnazione/rotazione tra dipendenti	9,4%
Altro	5,1%



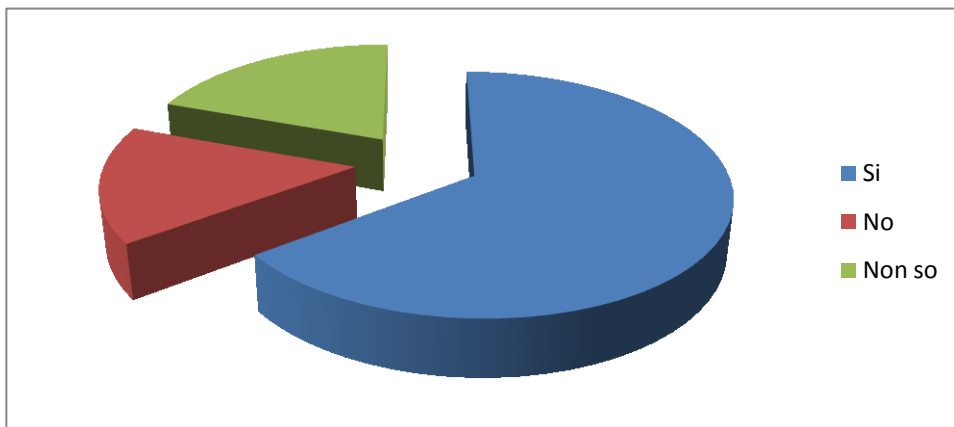
A38

Indipendentemente dalle modalità di accesso al lavoro agile (su base volontaria o meno), ritiene che l'amministrazione debba considerare la presenza di uno o più elementi o requisiti specifici del dipendente?

Condizione
N. Rispondenti

nessuna
509

Si	64,8%
No	15,7%
Non so	19,4%



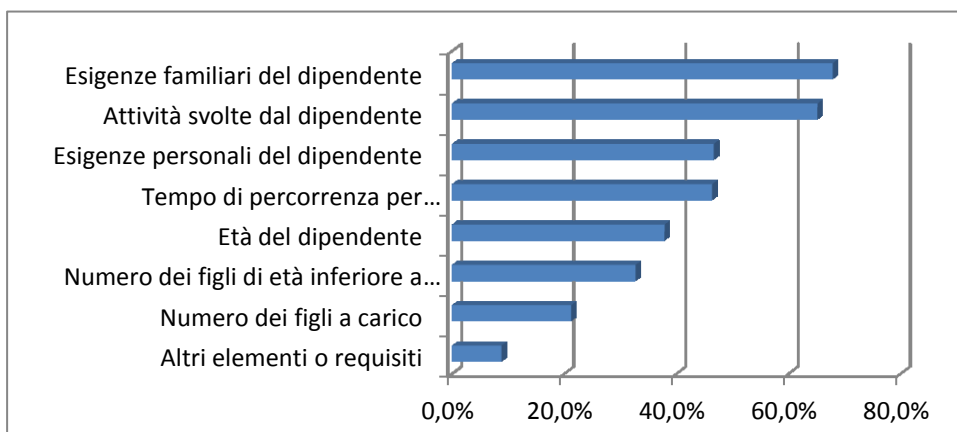
A39

Quali ritiene possano essere gli elementi o i requisiti da considerare?

Condizione
N. Rispondenti

nel caso di risposta Si alla domanda A38
330

Altri elementi o requisiti	8,8%
Numero dei figli a carico	21,2%
Numero dei figli di età inferiore a 12 anni	32,7%
Età del dipendente	37,9%
Tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro	46,4%
Esigenze personali del dipendente	46,7%
Attività svolte dal dipendente	65,2%
Esigenze familiari del dipendente	67,9%



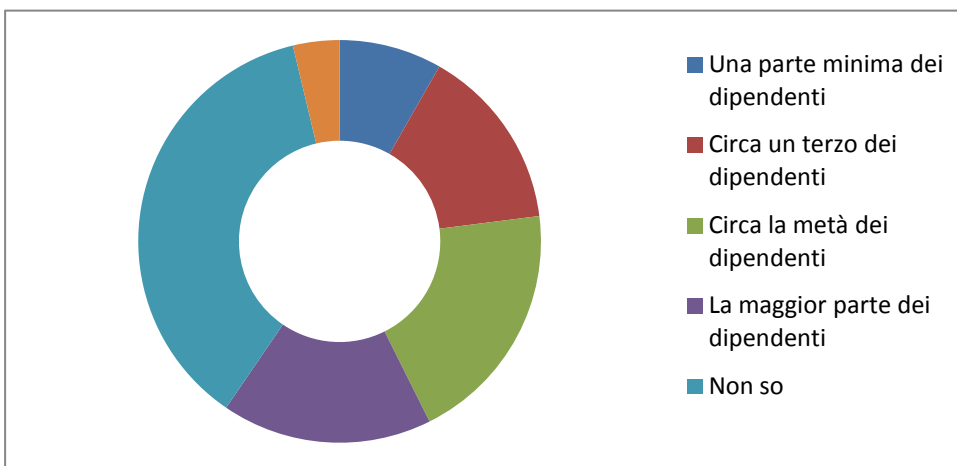
A40

Secondo lei, quanti dipendenti della sua amministrazione potrebbero lavorare in modalità agile, anche stabilmente?

Condizione
N. Rispondenti

nessuna
509

Una parte minima dei dipendenti	8,3%
Circa un terzo dei dipendenti	14,7%
Circa la metà dei dipendenti	19,6%
La maggior parte dei dipendenti	16,9%
Non so	36,7%
Altro	3,7%



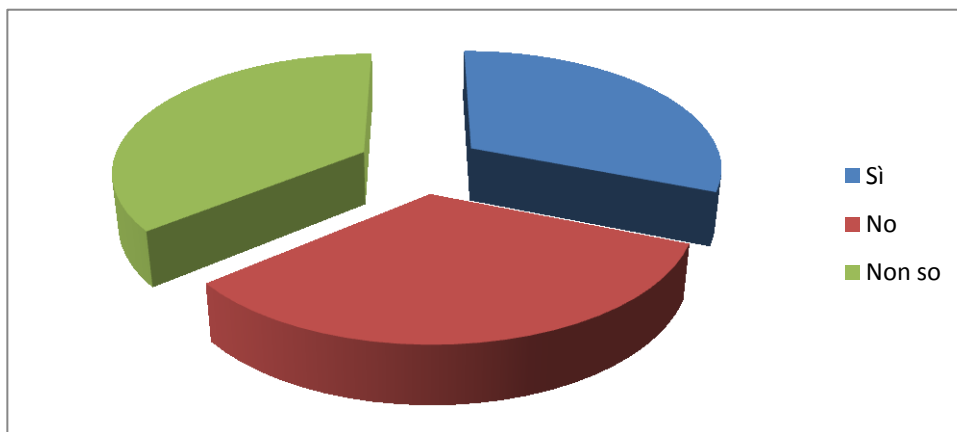
A41

Secondo lei, le pubbliche amministrazioni sono pronte a lavorare per obiettivi e a valutare i propri dipendenti sulla base dei risultati, così come previsto dal lavoro agile?

Condizione
N. Rispondenti

nessuna
509

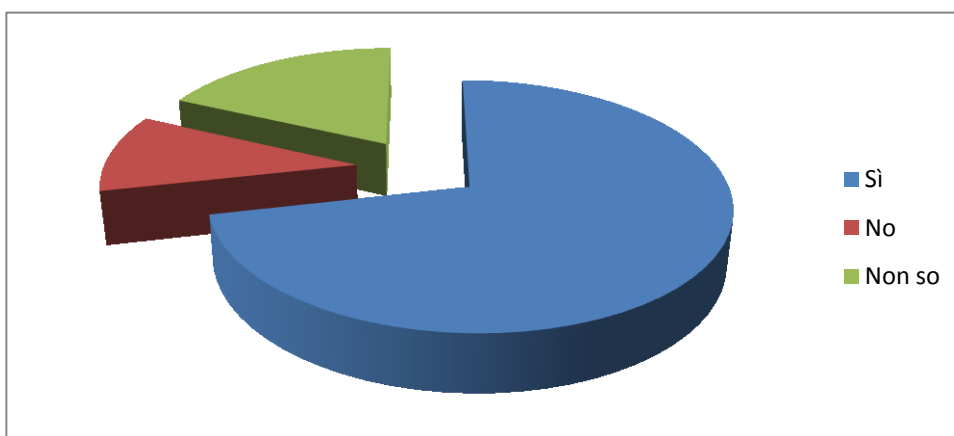
Sì	31,0%
No	33,0%
Non so	36,0%



A43 Secondo lei, sono necessari specifici interventi tecnici o organizzativi affinché, nella sua amministrazione, il lavoro agile possa essere, a regime, più accessibile ed efficace?

Condizione nessuna
N. Rispondenti 509

Sì	71,5%
No	10,4%
Non so	18,1%



A44 Può indicare quali?

Condizione nel caso di risposta 'Sì' alla domanda A43

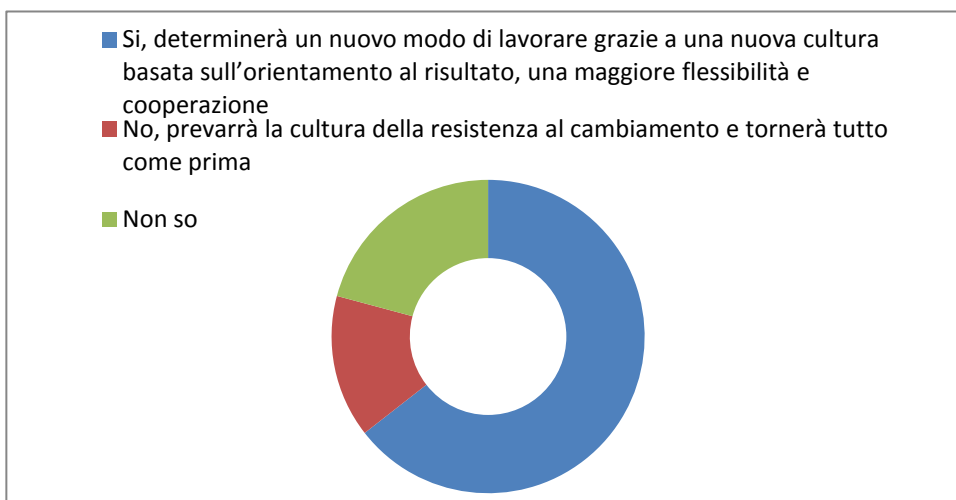
N. Rispondenti 364

	Primo	Secondo	Terzo
Revisione delle procedure amministrative e codificazione dei processi di lavoro	12,9%	16,8%	14,6%
Miglioramento di sistemi informativi, piattaforme informatiche e strumenti per la comunicazione	35,2%	12,1%	13,7%
Sviluppo delle competenze organizzative e manageriali dei dirigenti	12,6%	8,8%	9,6%
Sviluppo delle capacità dei dipendenti nella condivisione di dati e di informazioni	6,9%	12,4%	14,3%
Incremento della responsabilizzazione e della fiducia dei dipendenti	8,5%	9,3%	12,6%
Riorganizzazione e razionalizzazione dei posti di lavoro	7,7%	8,2%	9,3%
Interventi sulla formazione del personale sull'uso delle tecnologie informatiche	7,7%	20,6%	13,5%
Revisione dei sistemi di assegnazione degli obiettivi e di valutazione dei risultati	8,5%	11,8%	12,4%

A46 Secondo lei, l'attuazione del lavoro agile da parte delle amministrazioni pubbliche produrrà effetti significativi e duraturi?

Condizione nessuna
N. Rispondenti 509

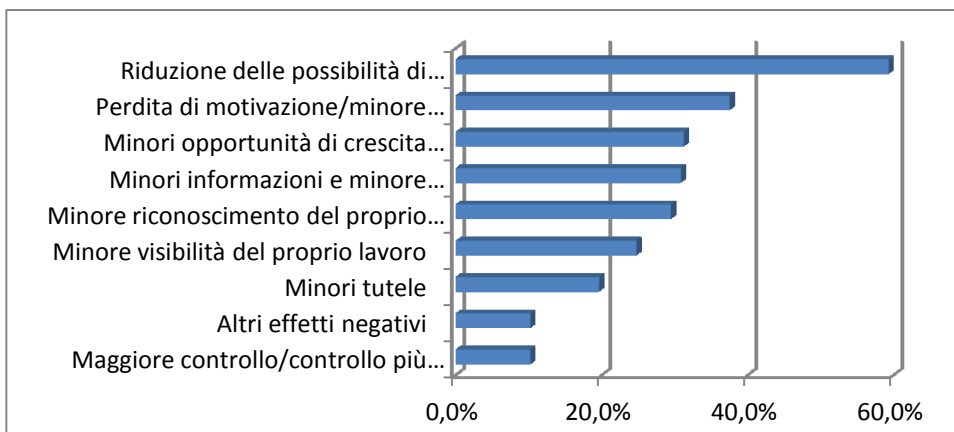
Si, determinerà un nuovo modo di lavorare grazie a una nuova cultura basata sull'orientamento al risultato, una maggiore flessibilità e cooperazione	64,4%
No, prevarrà la cultura della resistenza al cambiamento e tornerà tutto come prima	14,7%
Non so	20,8%



A47 Secondo lei, lo svolgimento del lavoro agile in maniera non episodica o per periodi temporali non brevi potrebbe produrre per il dipendente effetti negativi sul piano personale e/o professionale?

Condizione nessuna
N. Rispondenti 509

Maggiore controllo/controllo più rigoroso delle attività svolte	10,2%
Altri effetti negativi	10,2%
Minori tutele	19,6%
Minore visibilità del proprio lavoro	24,8%
Minore riconoscimento del proprio ruolo, all'interno e all'esterno dell'amministrazione	29,5%
Minori informazioni e minore possibilità di incidere sulle decisioni	30,8%
Minori opportunità di crescita professionale/di progressioni di carriera	31,2%
Perdita di motivazione/minore senso di appartenenza	37,5%
Riduzione delle possibilità di interazione con la struttura di appartenenza/isolamento	59,3%



A48 Nella sua opinione, una maggiore e stabile diffusione del

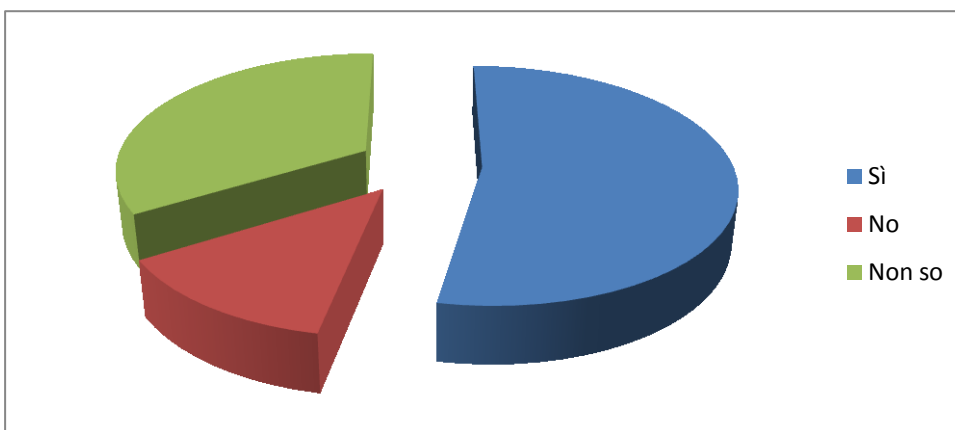
Condizione

nessuna

N. Rispondenti

509

Sì	53,0%
No	13,2%
Non so	33,8%



A50 Nella sua opinione, quali possono essere, oltre al lavoro

Condizione

nessuna

N. Rispondenti

509

Altro	3,5%
Nuove regole per il reclutamento del personale	12,6%
Una effettiva attuazione dei sistemi di valutazione già previsti dalla norma	14,7%
Un differente sistema di valutazione delle performance	47,9%
Un significativo ripensamento dei processi di lavoro	58,2%
Una diffusa digitalizzazione delle attività e dei servizi	63,7%
Una migliore pianificazione e programmazione delle attività	65,0%

