



INDAGINE SULLO SMART WORKING “STRAORDINARIO”

PROVINCIA DI MANTOVA

ANNO 2020

L’Indagine è stata svolta dal Servizio gestione del personale e formazione e dal servizio sistemi informativi...

INDAGINE: realizzata tramite un questionario on line (realizzato mediante “moduli” di GOOGLE WORKSPACE), in forma anonima, che ha coinvolto 184 dipendenti (115 donne e 69 uomini) in servizio nell’ente (compresi Dirigenti e Responsabili) che hanno svolto un’attività di SMART WORKING durante il periodo dell’emergenza del Coronavirus su un totale di 220 dipendenti. Il personale, le cui attività non possono essere svolte in modalità agile come i cantonieri, gli agenti ittico venatori e i reperibili per la protezione civile non ha partecipato alla rilevazione.

Il questionario è composto da 30 domande di cui la maggior parte con risposta a scelta multipla e le restanti con risposta aperta.

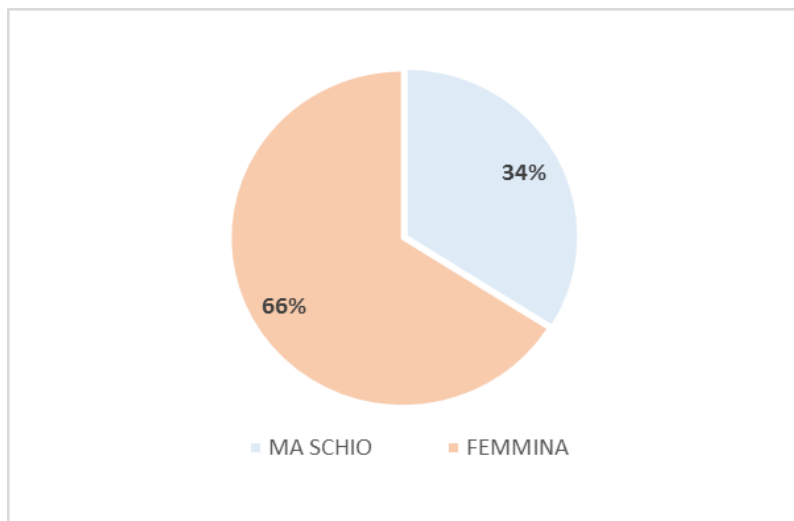
OBIETTIVO: rilevare gli aspetti organizzativi, le valutazioni (positive e negative), il gradimento, le aspettative e gli orientamenti futuri al fine di scoprire cosa ha funzionato e cosa no, individuare su quali fattori investire al fine che questa modalità di lavoro possa essere utilizzata in maniera ottimale e ordinaria.

PERIODO: il questionario è stato reso disponibile ai dipendenti per la compilazione dal 22 dicembre 2020 al 18 gennaio 2021.

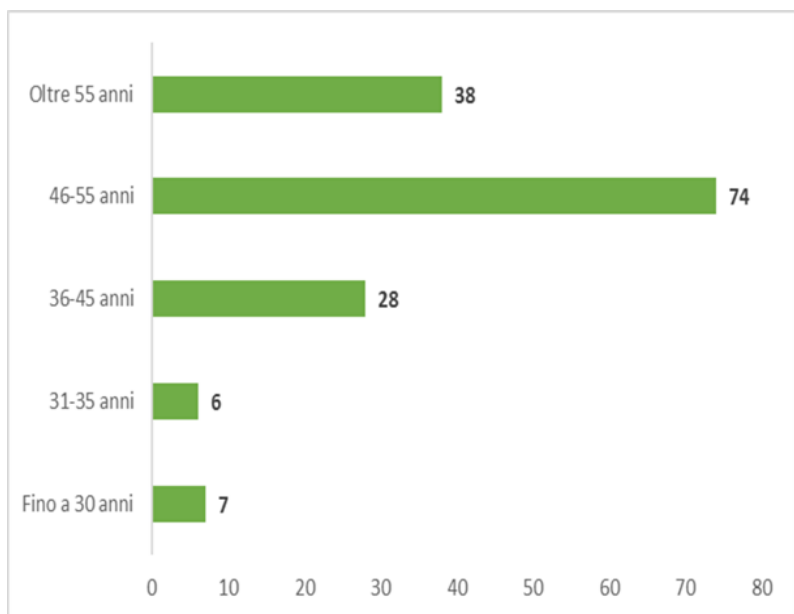
PARTECIPAZIONE: hanno risposto 153 dipendenti su 184, pari al 83% del totale dei dipendenti che hanno utilizzato il lavoro agile.

CONTESTO DI RIFERIMENTO

GENERE e CLASSE D'ETA'

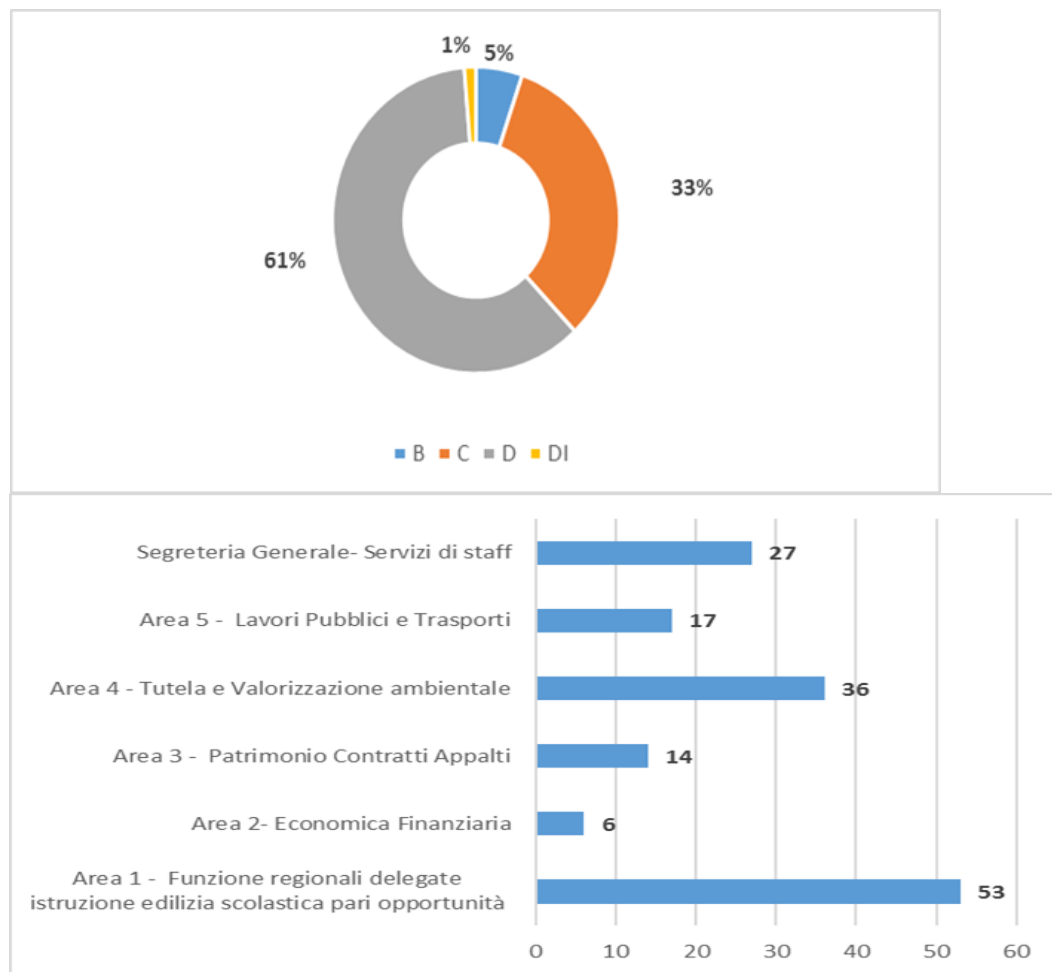


La composizione per genere dei rispondenti è in prevalenza femminile, i 2/3 dei partecipanti all'indagine. Questo dato è a conferma del fatto che la modalità di lavoro agile nel periodo di emergenza ha coinvolto maggiormente il genere femminile (115 unità) rispetto al personale maschile (69 unità) su un totale di 184 dipendenti che hanno svolto lo Smart Working.



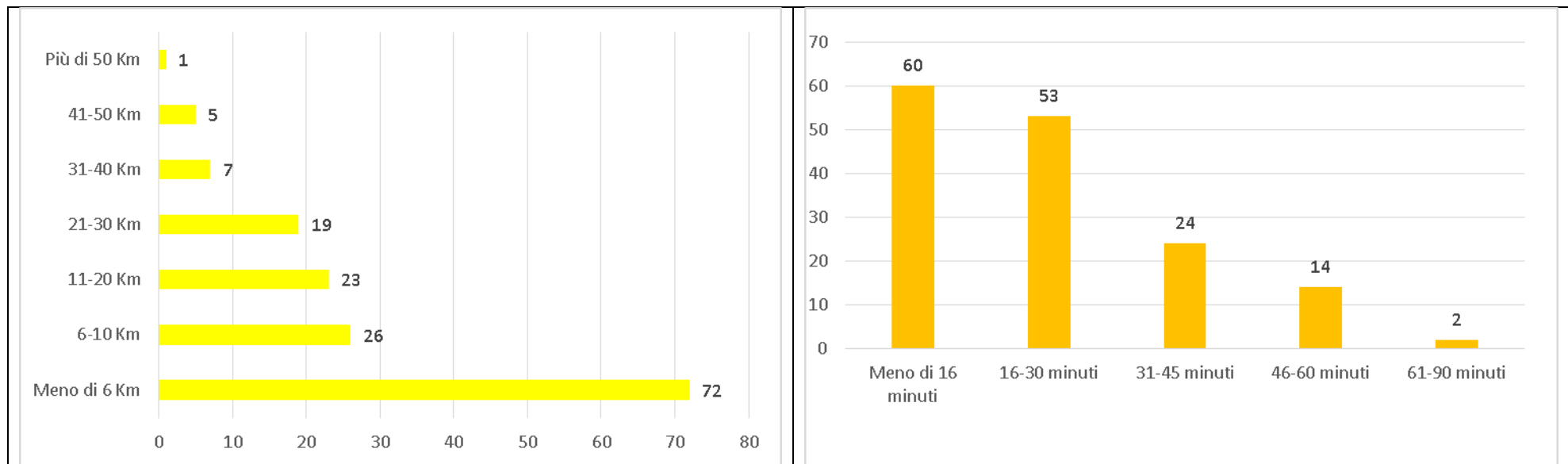
La classe d'età maggiormente rappresentata è composta dai 46-55 anni (48%), seguiti dagli oltre 55 anni (38%). I più giovani, riferendosi alle classi fino a 30 e dai 31-35 non raggiungono il 10%.

CATEGORIA e AREA DI APPARTENENZA

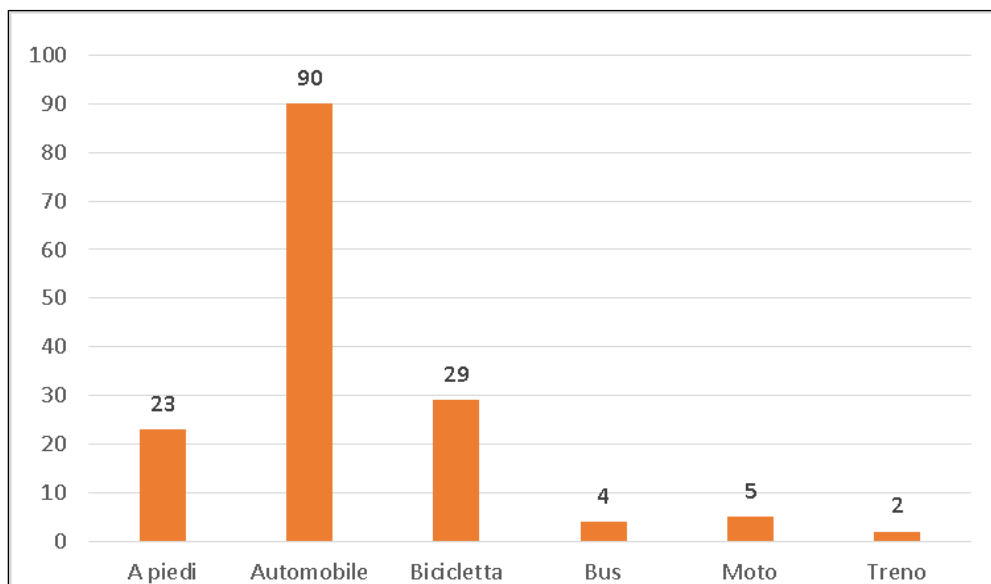


La distribuzione rispetto alle categorie lavorative evidenzia una maggiore presenza della categoria D (61%), che include anche i responsabili titolari di posizione organizzativa. Segue la categoria C con il 33%. Nel complesso l'Area 1, l'Area 4 e la Segreteria Generale incidono per un 76% degli intervistati. Le attività svolte all'interno di queste aree sono per la maggior parte amministrative e quindi più gestibili in modalità agile. La prevalenza del personale adibito a queste attività si riconferma essere composta dal genere femminile.

MOBILITA' CASA – LAVORO

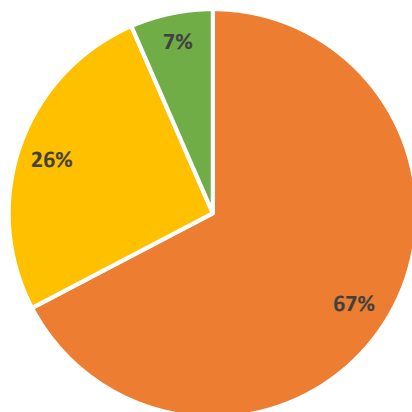


Il 47% dei rispondenti per recarsi al lavoro copre una distanza inferiore ai 6 km, il 17 % rimane entro il limite dei 10 Km. Il 27 % percorre tra gli 11 ei 30 km. Mentre gli spostamenti (dai 30 ai 50 km) riguardano solo l'8 %. Il 73% degli intervistati impiega nello spostamento casa – lavoro da un minimo di 16 minuti ad un massimo di 30.



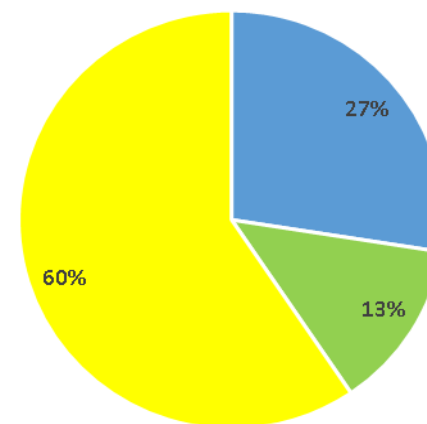
Il mezzo più utilizzato per raggiungere la sede di lavoro è l'automobile con il 59%, a seguire con il 33% i mezzi più ecosostenibili. Solo il 4% utilizza i mezzi pubblici.

ESPERIENZA di SMART WORKING durante il periodo emergenziale



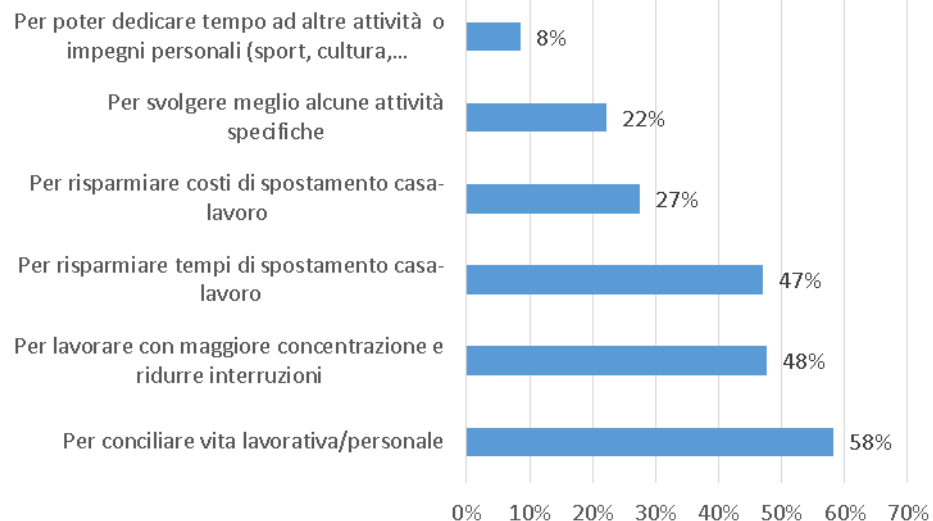
■ più di 1 giorno a settimana ■ 1 giorno a settimana ■ 1 giorno al mese

Il 67% dall'inizio dell'emergenza sanitaria lavora in modalità agile più di 1 giorno a settimana. Il 7% lavora da remoto solo 1 giorno al mese.



In che modo pianifichi la giornata di Smart Working?

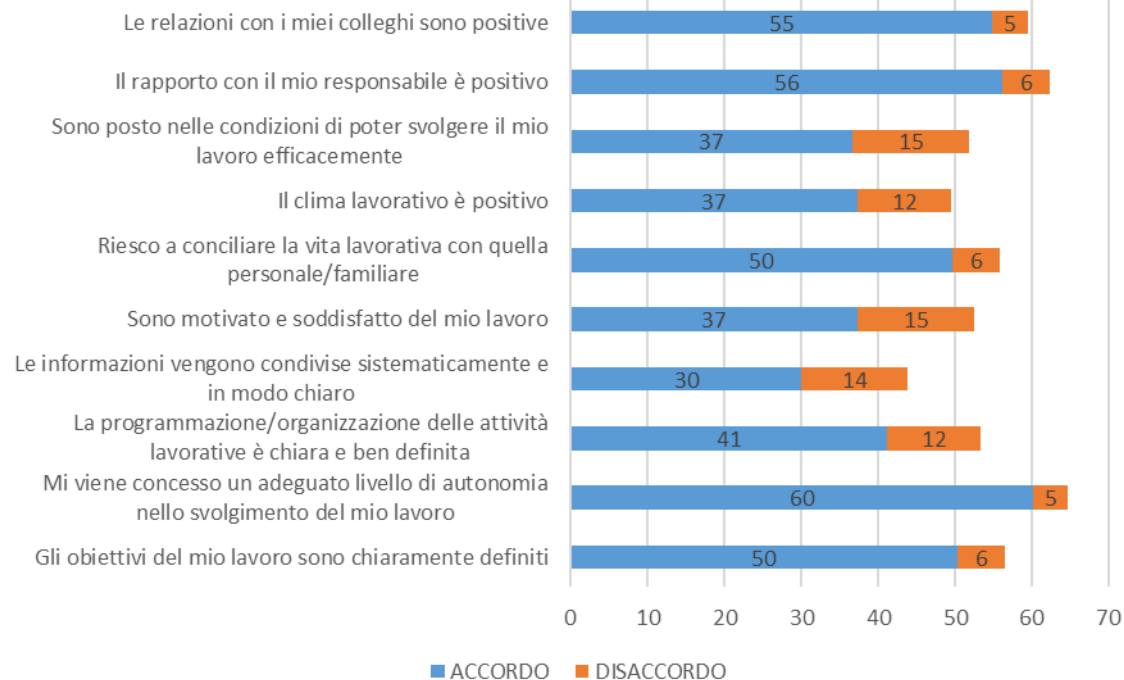
Il 60% pianifica la giornata di Smart Working ogni settimana in base alle esigenze di lavoro, il 13% non pianifica la giornata di lavoro da remoto, ma la richiede solo in caso di necessità ed emergenza.



Per quale motivo utilizzi lo Smart Working o vorresti continuare ad utilizzarlo in futuro terminato il periodo attuale di utilizzo generalizzato nell'ente?

Il 58% continuerebbe ad usare lo Smart Working anche dopo l'emergenza sanitaria per meglio conciliare la vita lavorativa e personale. A seguire il 47% per ridurre i tempi di spostamento casa lavoro al fine di poter meglio organizzare la gestione familiare.

Il 48% dichiara che lavorare da remoto permette di concentrarsi maggiormente sulle proprie attività e ridurre le interruzioni dettate dalla presenza in ufficio.

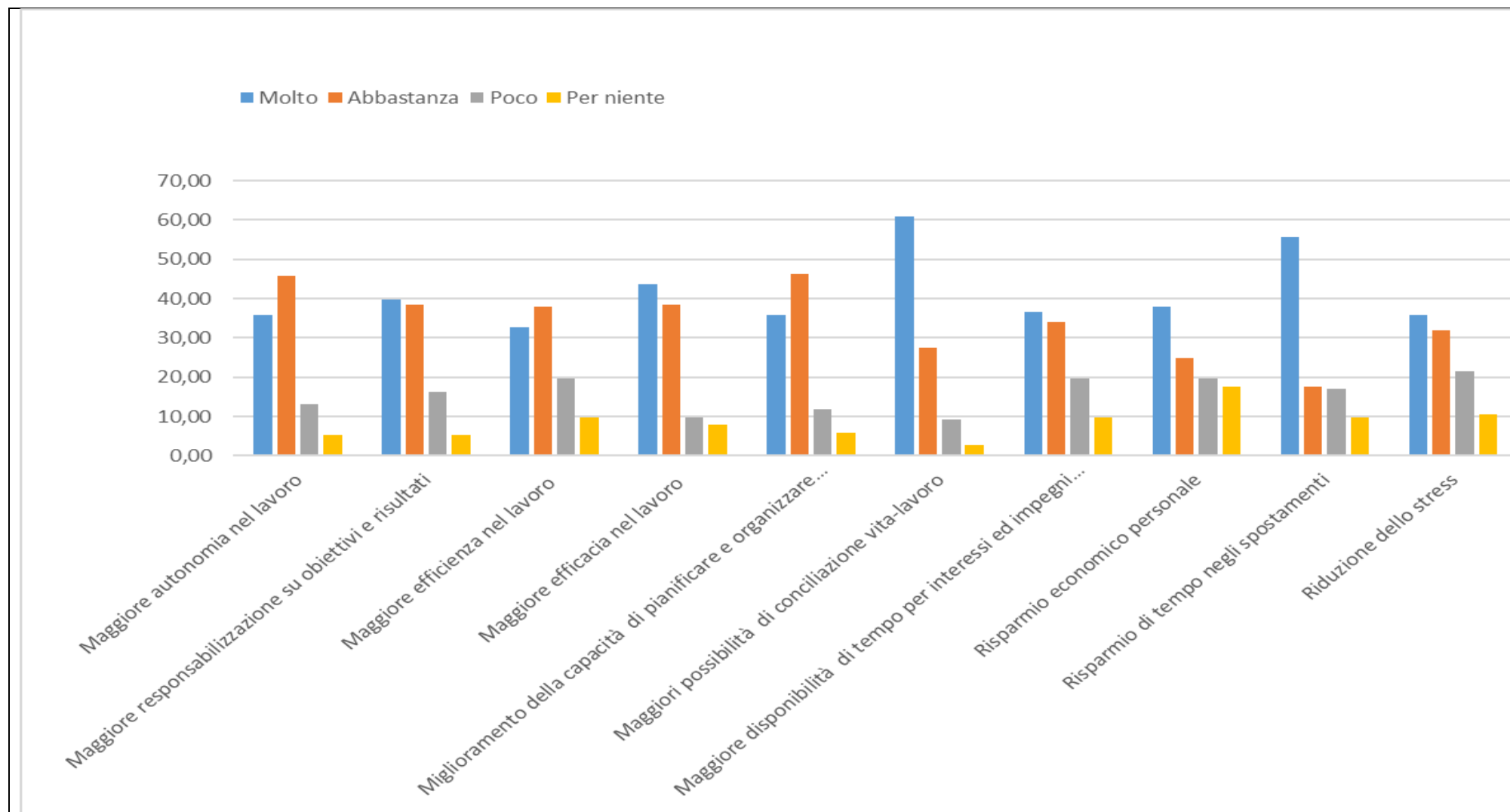


Relativamente al tuo lavoro ed in seguito all'introduzione dello Smart Working quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni?

Dal grafico si evince che la maggior parte dei rispondenti è d'accordo nel ritenere che l'introduzione dello Smart Working, anche se avvenuta in tempi rapidi, rappresenta indubbiamente un'esperienza positiva, per i diversi aspetti dell'attività lavorativa, dalla relazione con i colleghi e con il responsabile, dalla maggiore autonomia concessa e dalla definizione più chiara degli obiettivi.

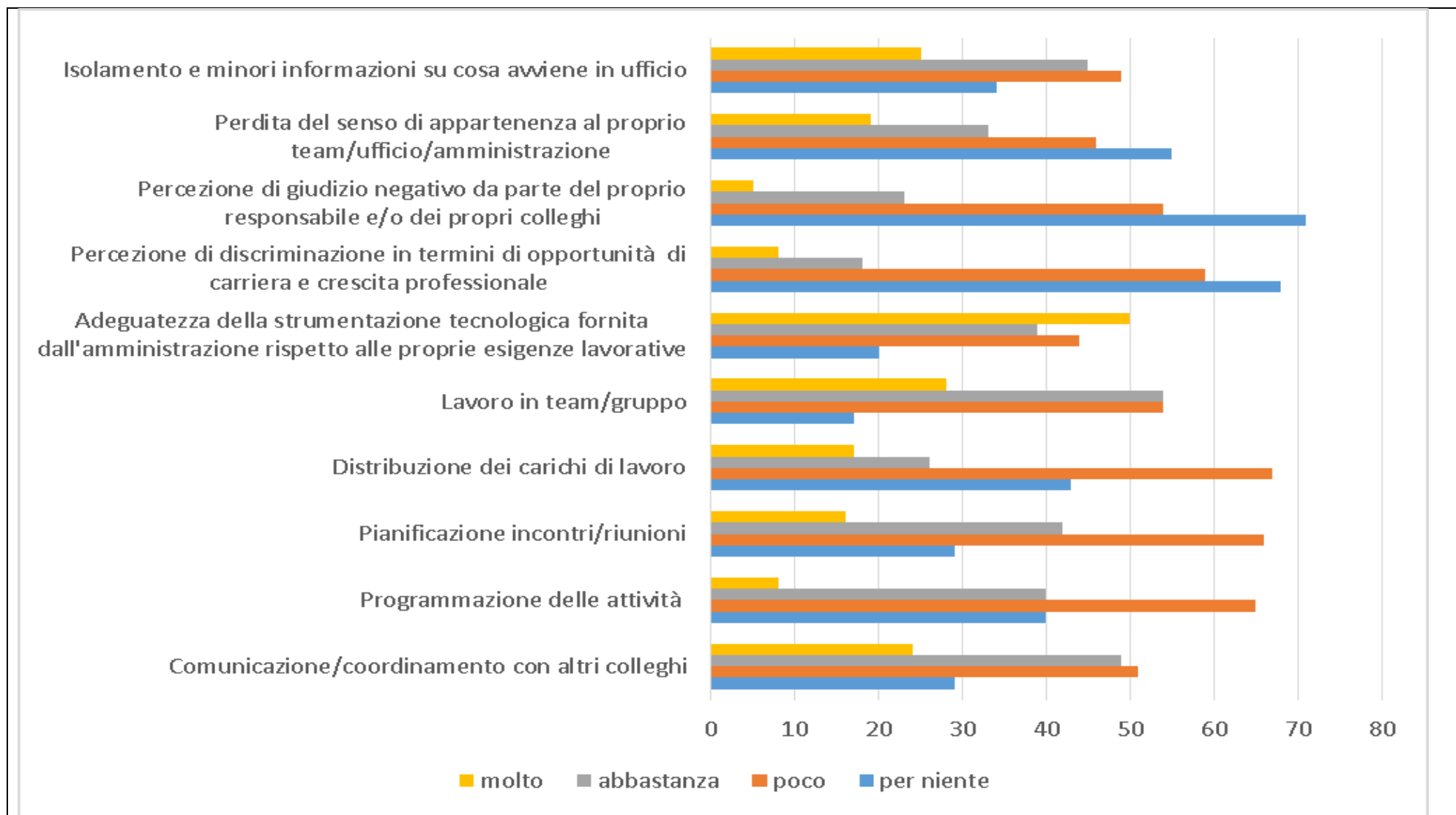
BENEFICI E CRITICITA' DELLLO SMART WORKING

In che misura ritieni che i seguenti aspetti, se riscontrati sino ad oggi, rappresentino dei benefici della sperimentazione dello Smart Working?



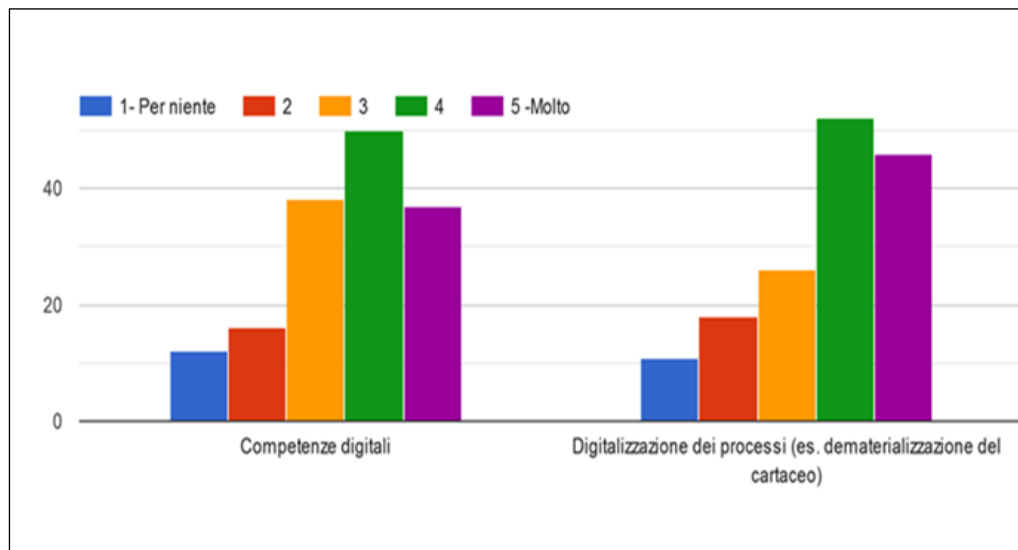
I benefici nell'utilizzo dello Smart Working riguardano soprattutto, dal punto di vista personale, la possibilità di conciliare la vita-lavoro e il risparmio di tempo nello spostamento casa-lavoro, e dal punto di vista lavorativo il miglioramento dell'efficacia nello svolgimento delle attività e la maggiore responsabilizzazione verso gli obiettivi assegnati e i risultati da raggiungere.

In che misura ritieni che i seguenti aspetti, se riscontrati sino ad oggi, rappresentino delle criticità della sperimentazione dello Smart Working?



Le criticità maggiormente riscontrate sono nell'adeguatezza della strumentazione tecnologica fornita dall'Amministrazione e a seguire il venir meno della possibilità di lavorare in gruppo/team. Vi è da dire che dopo i primi mesi di lockdown, e a seguito dell'arrivo dei finanziamenti statali vi è stata la possibilità di incrementare la dotazione informatica a supporto dei dipendenti.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO – grado di dematerializzazione

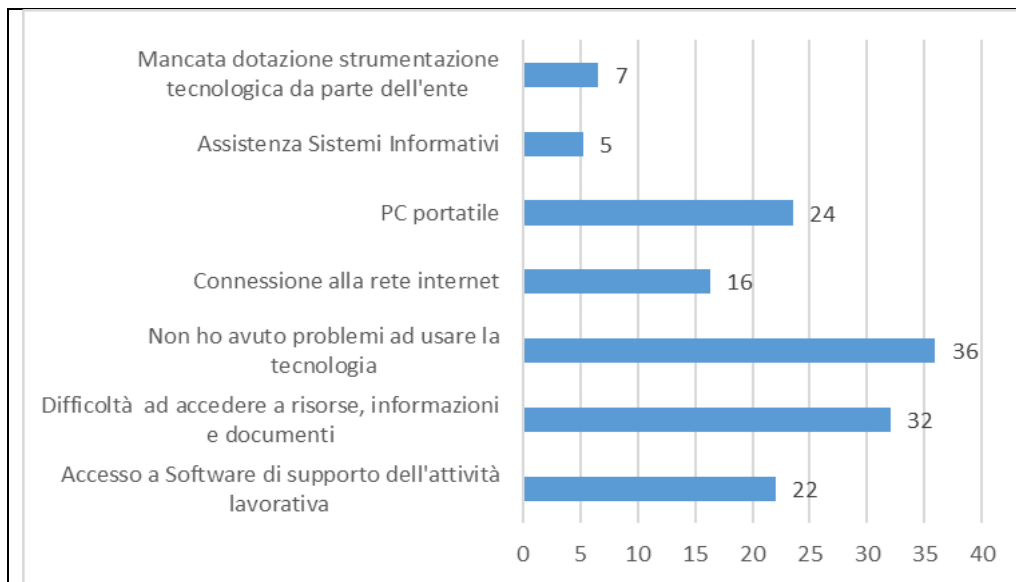


In che misura ritieni che i seguenti aspetti siano migliorati in seguito all'avvio della sperimentazione dello Smart Working?

Una delle ricadute immediatamente evidenti dell'attivazione dello Smart Working è l'aumento generalizzato e incontrovertibile del livello di dematerializzazione.

Quasi i 2/3 degli smart workers hanno sottolineato una riduzione, rispetto a prima del lockdown, del ricorso a supporti cartacei a favore di documenti digitali. In particolare, sono oltre la metà coloro che riferiscono una crescita consistente della dematerializzazione.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO – strumentazione tecnologica – assistenza informatica



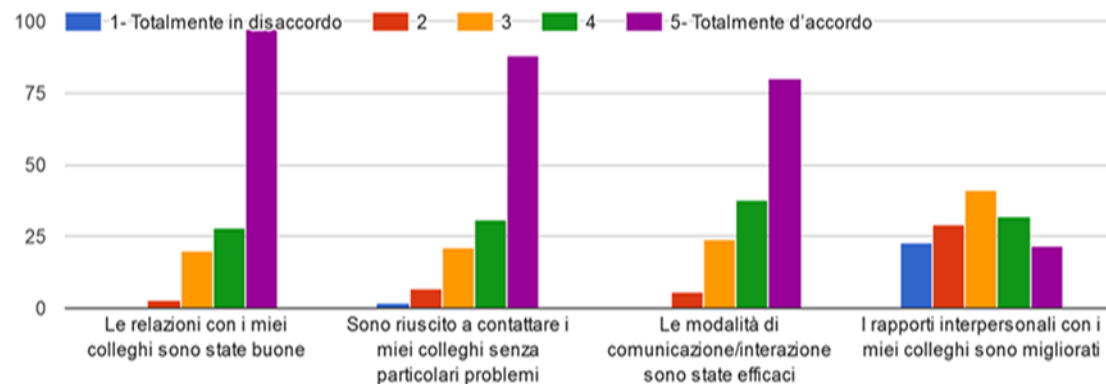
Su quali dei seguenti aspetti tecnologici hai riscontrato criticità durante la sperimentazione dello Smart Working?

Durante il periodo emergenziale, quasi i 4/5 degli Smart Workers hanno utilizzato attrezzature e connessioni di proprietà personale. I problemi maggiormente riscontrati sono stati, all'inizio, nella difficoltà di accedere alle risorse/documenti e ai software di supporto alle attività.

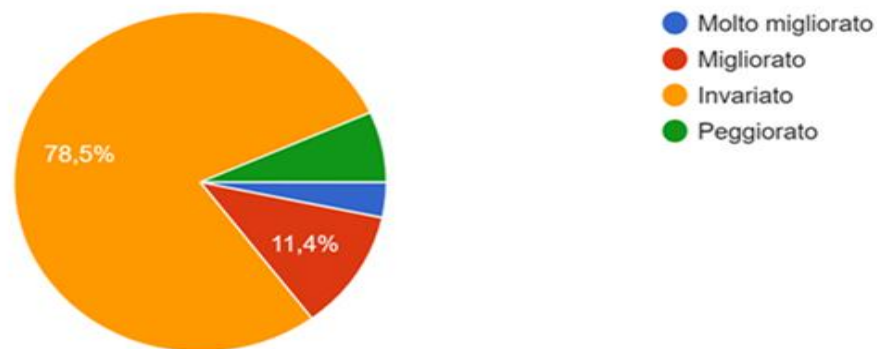
Il 16% ha dichiarato di avere avuto problemi di connessione alla rete internet.

Il 36% degli Smart Workers non ha avuto problemi con la tecnologia.

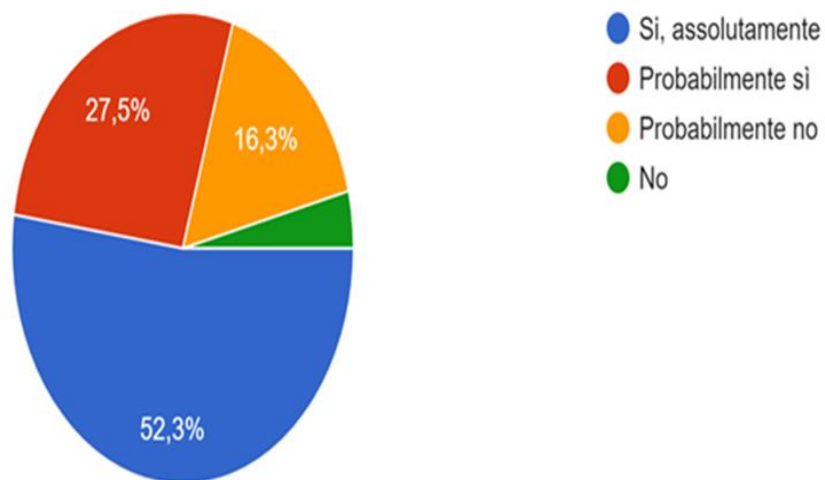
GLI ASPETTI DEL LAVORO IN SW - Incidenza dello SW rispetto al lavoro in ufficio



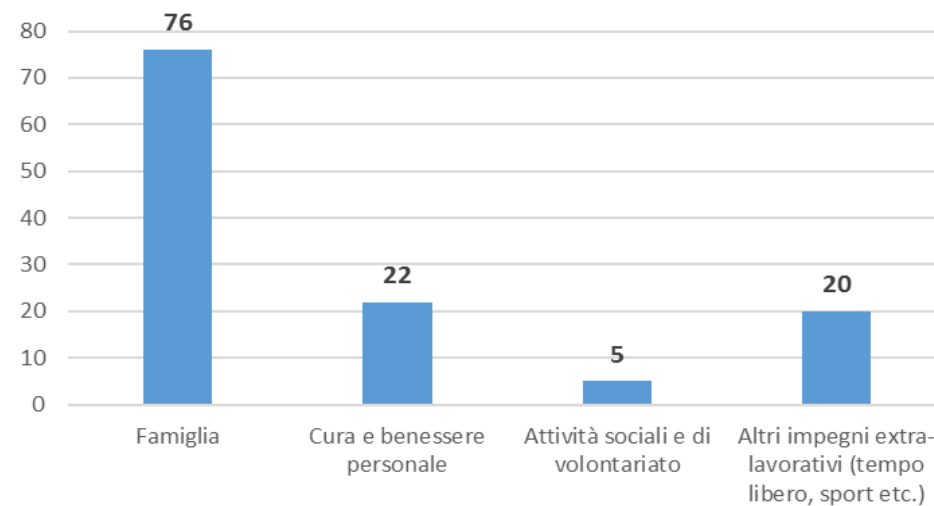
Il 97,4% degli intervistati ha avuto contatti con i colleghi in Smart Working. Il 58% è soddisfatto dell'interazione avuta durante il periodo di lavoro agile. Non si sono riscontrati particolari problemi e il clima nei rapporti interpersonali è rimasto stabile.



L'impatto dello Smart Working sulla propria attività lavorativa è rimasto invariato per il 78,5 dei rispondenti.



Il 52,3% dei dipendenti riterrebbe utile il proseguimento dell'attività lavorativa mediante ricorso allo Smart Working una volta terminata la situazione emergenziale utilizzata come sperimentazione.

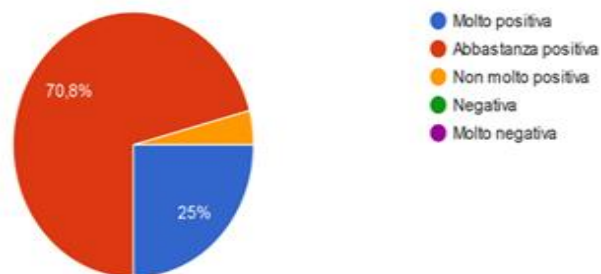


La cura della famiglia è l'ambito extra-lavorativo a cui i rispondenti hanno potuto dedicare più tempo a seguito dell'introduzione dello Smart Working.

IL PUNTO DI VISTA DEI RESPONSABILI RISPETTO ALLO SMART WORKING

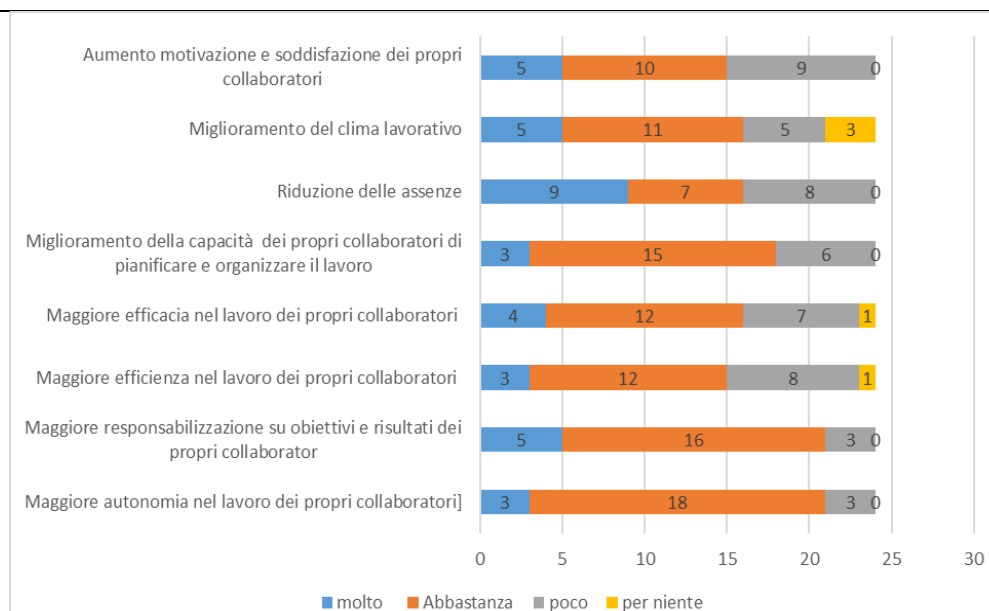
27. Come giudichi la partecipazione allo Smart Working delle persone del tuo team?

24 risposte

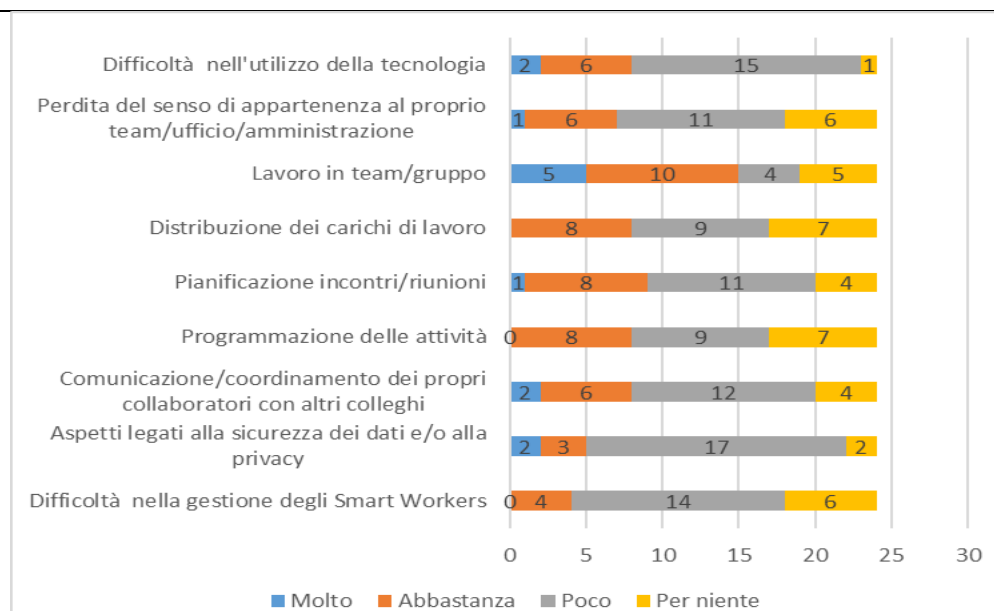


I Dirigenti/responsabili giudicano l'esperienza di Smart Working con i propri collaboratori abbastanza positiva.

Benefici

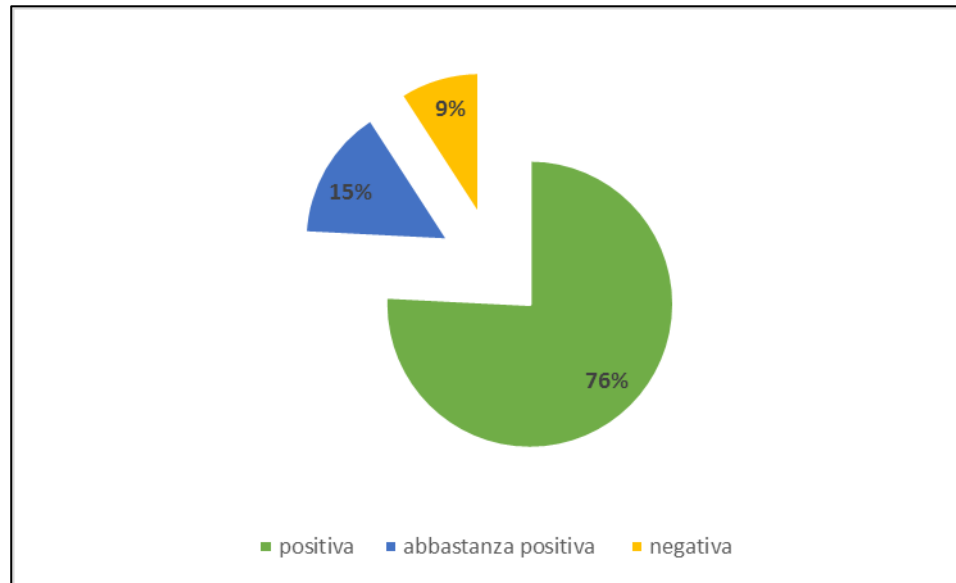


Criticità



I coordinatori evidenziano tra i benefici una maggiore autonomia nel lavoro e una maggiore responsabilizzazione verso gli obiettivi e i risultati da raggiungere, le criticità invece segnalate riguardano soprattutto la difficoltà di lavorare in team, la pianificazione delle riunioni e delle attività.

Nel complesso l'esperienza di Smart Working è stata per il 76% degli intervistati positiva.



I suggerimenti da parte degli intervistati per migliorare in futuro l'utilizzo dello Smart Working:

- Fornire a tutto il personale in Smart Working la dotazione tecnologica necessaria per lo svolgimento delle attività;
- Migliorare l'accesso ai documenti condivisi e la possibilità di condividere il pc dell'ufficio;
- Maggiore confronto e condivisione degli obiettivi e dei risultati conseguiti con i propri responsabili;
- Flessibilità di gestione dell'orario di lavoro individuando una fascia di presenza che non sia legata all'orario d'ufficio.

Mantova, 08/06/2021