



CITTÀ
METROPOLITANA
DI BOLOGNA

Direzione Generale

Indagine sullo Smart Working Semplificato 2020

Allegato B al Piano organizzativo lavoro agile 2021



SERVIZIO STUDI E STATISTICA PER
LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA

Indagine svolta dal Servizio Studi e Statistica per la Programmazione Strategica - Direzione Generale della Città metropolitana di Bologna

Ricerca e rapporto a cura di: **Fabio Boccafogli e Paola Varini**

Direttore Servizio Studi e Statistica per la Programmazione Strategica : Giacomo Capuzzimati

Gruppo di lavoro:

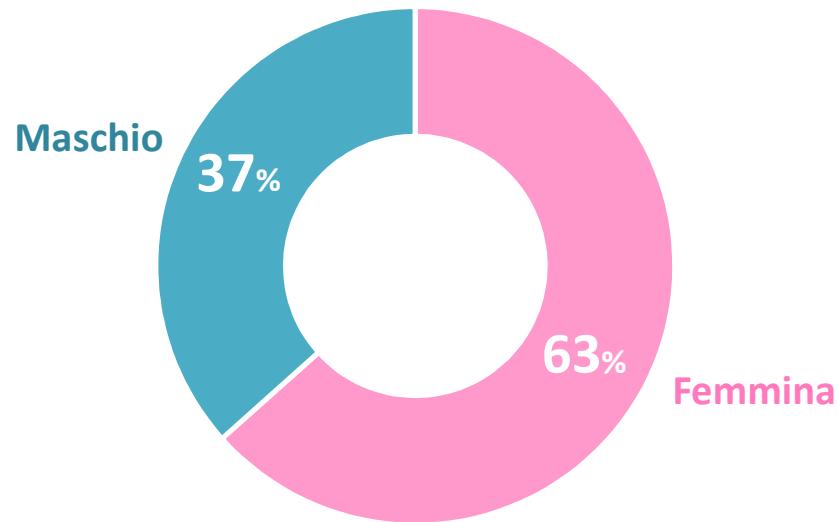
Anna Barbieri, Fabio Boccafogli, Manila Bonvicini, Fabrizio Macino, Marina Mariani, Andrea Scacchetti, Paola Varini

L'indagine è pubblicata e scaricabile sul sito web: **inumeridibolognametropolitana.it**

Luglio 2020

Lo Smart Working Straordinario nella Città metropolitana di Bologna (anno 2020)

- **Indagine:** realizzata tramite un questionario auto-compilato on-line (CAWI) in forma anonima, che ha coinvolto **327 dipendenti** (compresi dirigenti e responsabili) in Smart Working Straordinario e volto a rilevare gli aspetti organizzativi, le valutazioni (positive e negative), il gradimento, le aspettative e gli orientamenti futuri.
- **Obiettivo:** scoprire cosa ha funzionato e cosa no, condividere le strategie migliori, imparare dall'esperienza.
- **Periodo:** il questionario è stato reso disponibile ai dipendenti per la compilazione per circa 2 settimane, dal 27 maggio al 12 giugno 2020.
- **Partecipazione:** hanno risposto 306 dipendenti su 327, pari al **93,6%** del totale.
- **Lettura dei dati:** quando discriminante, i risultati sono stati analizzati per caratteristiche socio-anagrafiche e relative al contesto lavorativo. In relazione ad alcuni aspetti sono stati riportati i risultati dell'indagine sullo SWS del Forum PA (FPA), per un'indicazione di contesto rispetto al livello nazionale.



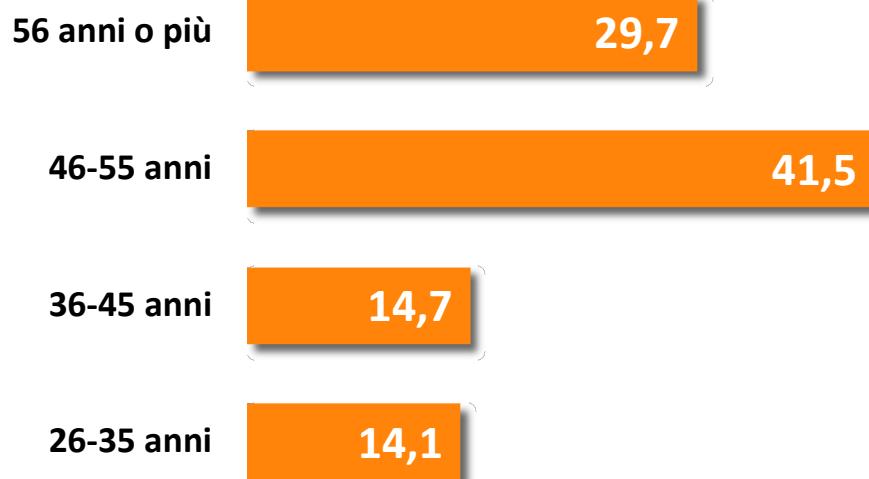
La classe di età maggiormente rappresentata è composta dai 46-55enni che interessano oltre il 40% degli intervistati, seguita dagli ultra 55enni (30%). I più giovani (26-35 anni) non raggiungono il 15%.

Si nota una presenza femminile leggermente più marcata nelle classi inferiori, mentre nella classe di età più elevata aumenta l'incidenza degli uomini.

CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE

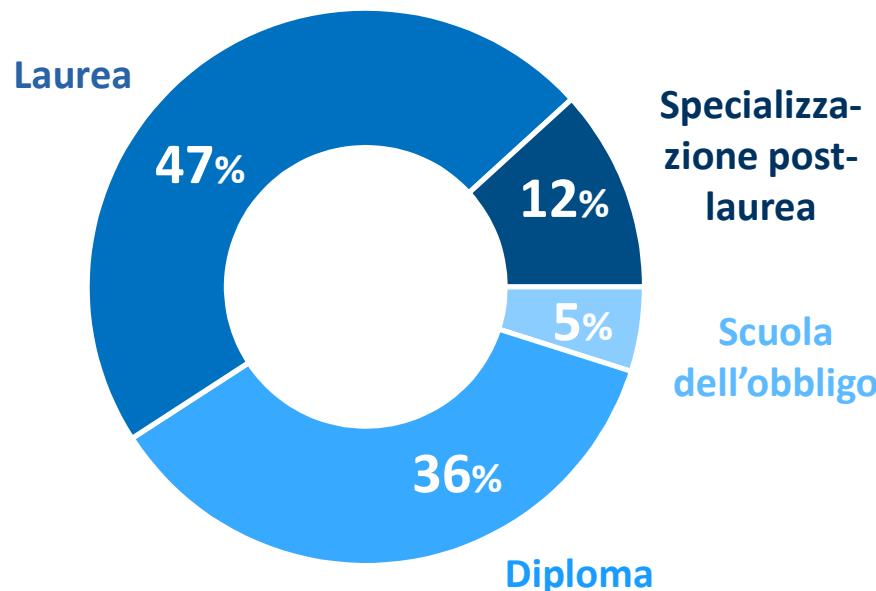
Genere e classe di età

La composizione per genere dei rispondenti presenta una prevalenza femminile, che copre i due terzi degli intervistati, rispettando la proporzione della popolazione di riferimento.



CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE

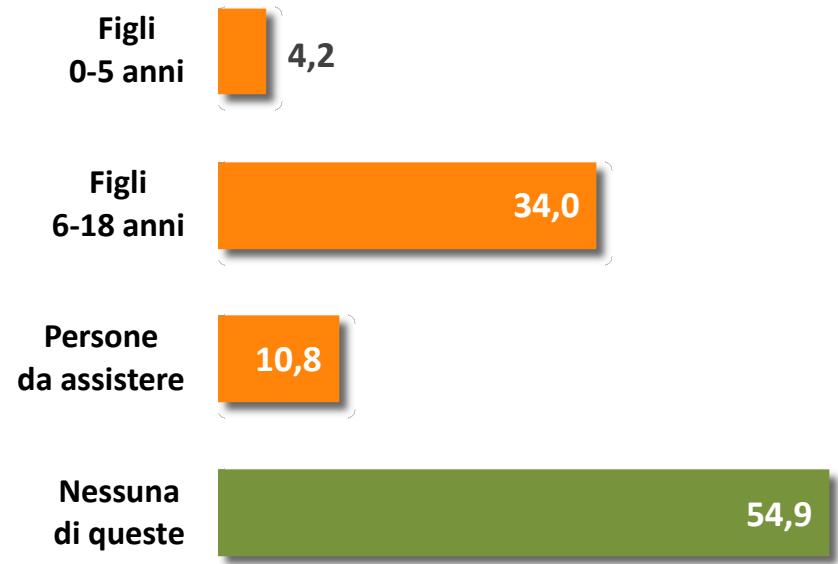
Titolo di studio e carico sociale



Il carico sociale coinvolge quasi la metà dei dipendenti intervistati (45%). La maggior parte di questi, si deve prendere cura dei figli, in particolare bambini e ragazzi tra i 6 e i 18 anni (pari al 34%), mentre solo il 4% sono genitori di bambini in età pre-scolare. L'11% ha necessità di occuparsi di persone bisognose di assistenza, molto probabilmente anziani.

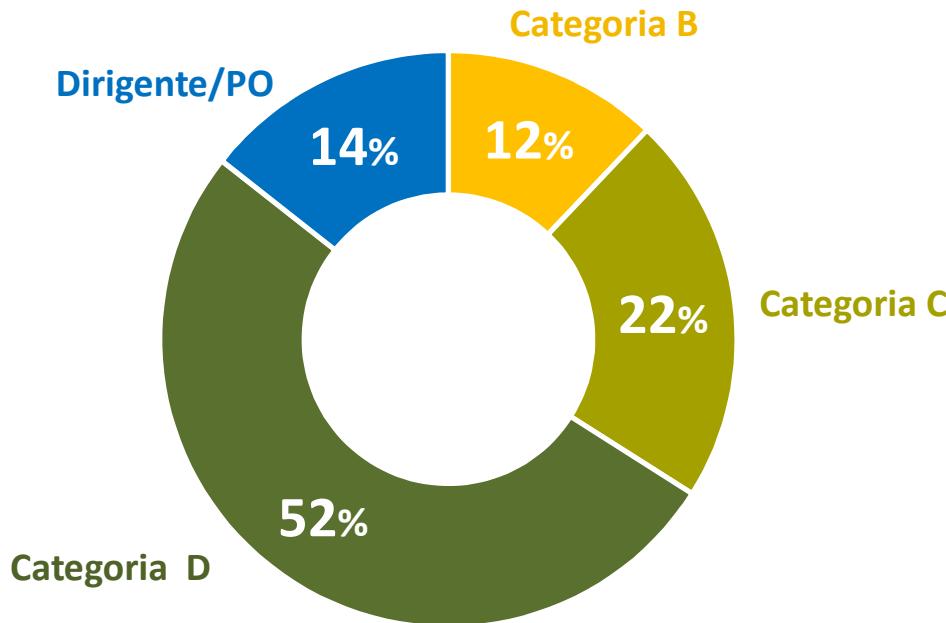
Le donne sono maggiormente gravate, ma con un differenziale rispetto agli uomini contenuto (6 punti percentuali di scarto).

I dipendenti in SW della Città metropolitana evidenziano un livello di istruzione elevato. Quasi il 60% detiene una laurea o una specializzazione superiore. Tra i rimanenti, la quasi totalità è in possesso del diploma di scuola media superiore.



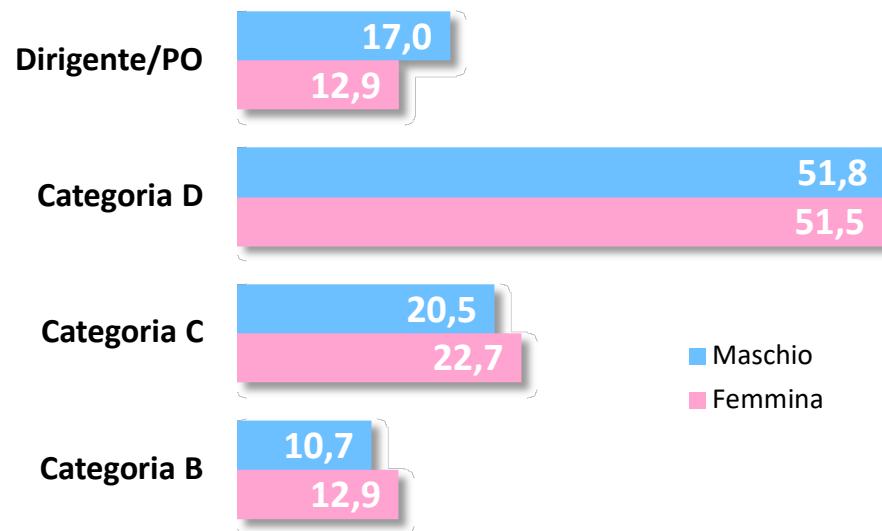
CONTESTO LAVORATIVO

Ruolo / categoria



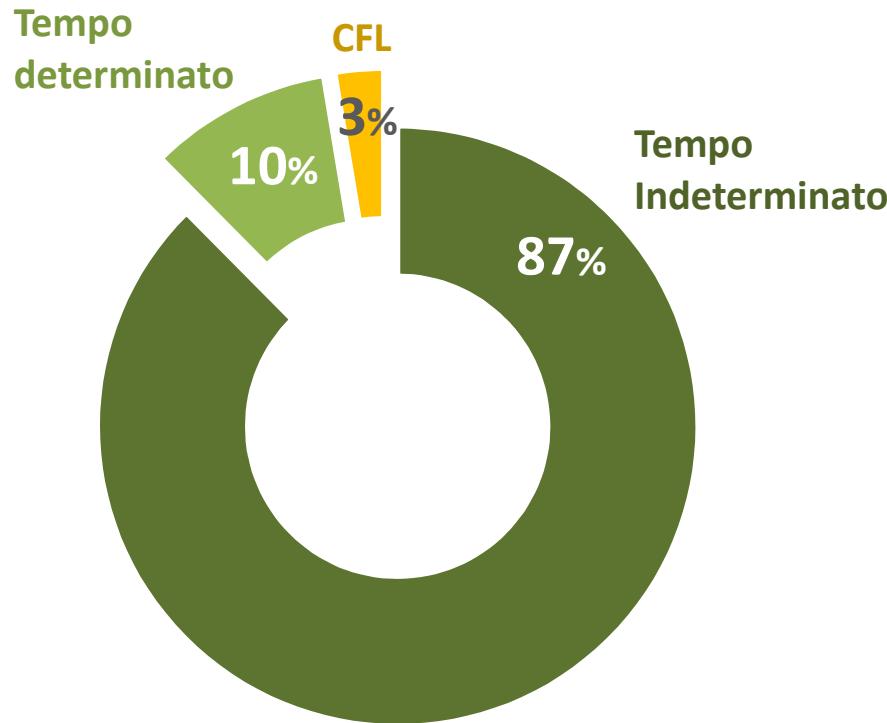
Considerando il numero totale di casi non particolarmente elevato, non si riscontrano evidenti differenze di genere nella distribuzione per ruoli e categorie.
A livello indicativo, maggiore presenza maschile tra gli apicali, cresce l'incidenza femminile scendendo di livello. I differenziali rimangono comunque contenuti.

La distribuzione rispetto alle categorie lavorative evidenzia una maggiore presenza della categoria D (52%). Segue la categoria C con il 22%. Ruoli e categorie estreme si equivalgono posizionandosi intorno al 13%.



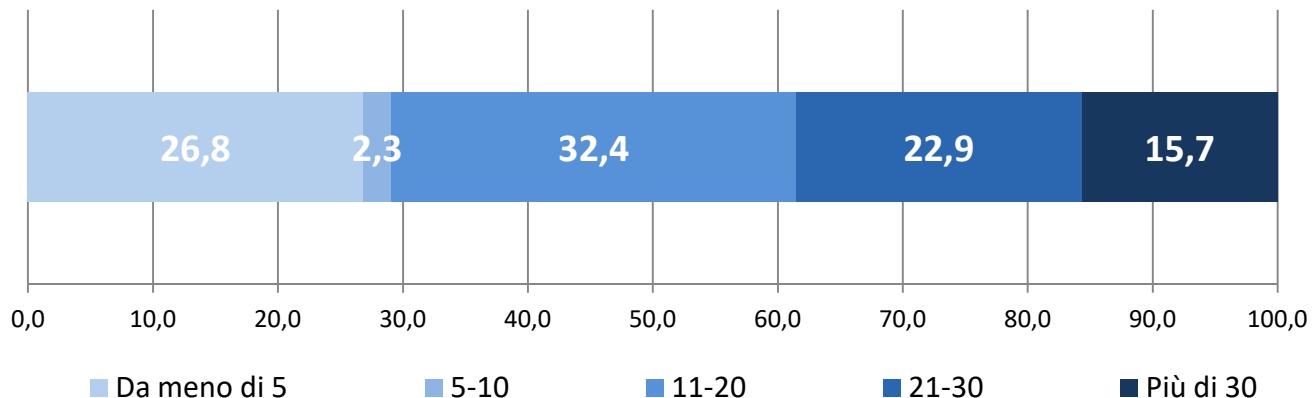
CONTESTO LAVORATIVO

Tipo di contratto e Anzianità



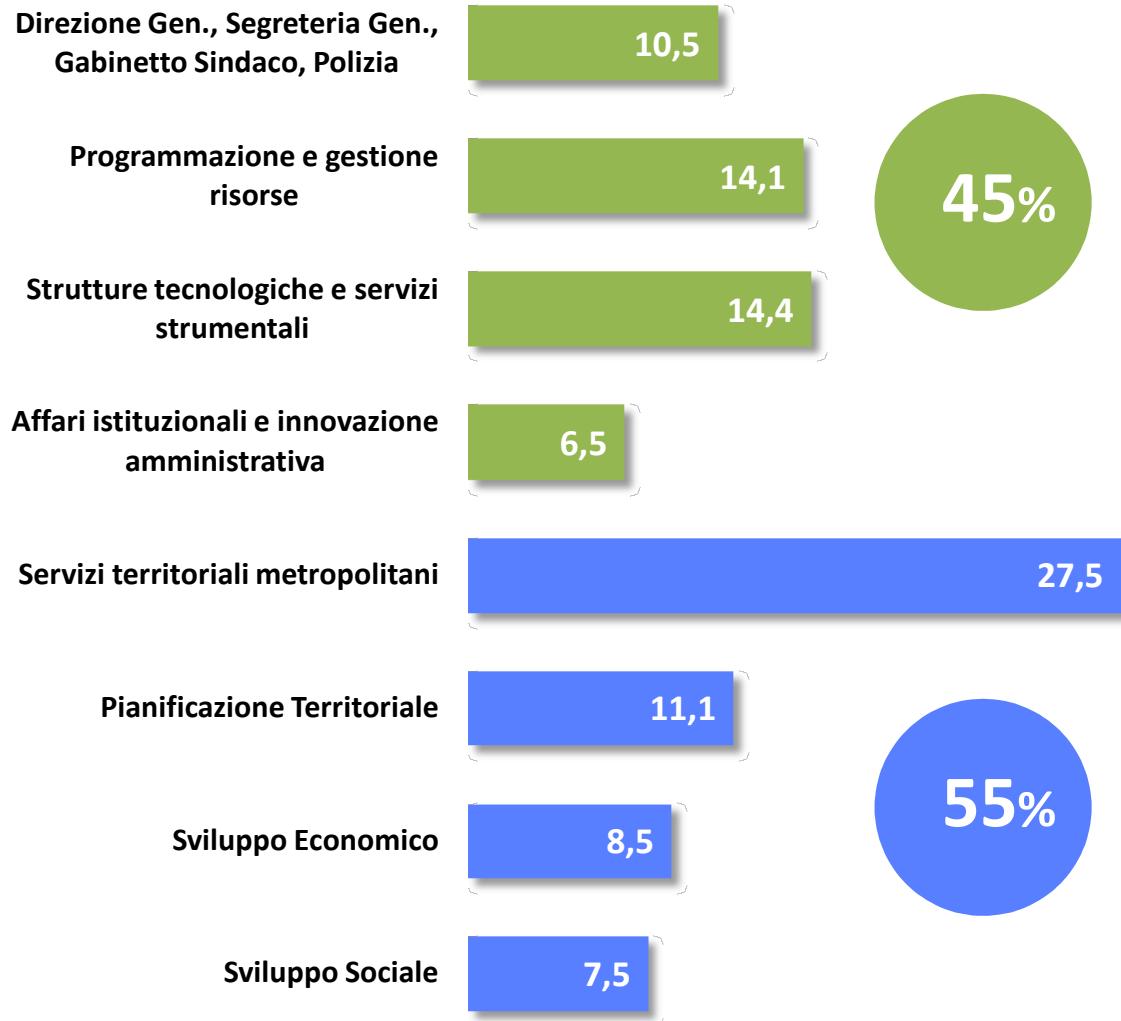
Quasi 9 rispondenti su 10 godono di un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Il 10% è a tempo determinato, residuali i CFL.

Per quanto riguarda l'anzianità di servizio in Città metropolitana, quasi il 40% dei rispondenti vi lavora da oltre 20 anni, si supera il 70% aggiungendo anche coloro che vi lavorano da più di un decennio. Tralasciando i pochi che sono entrati nell'Ente 5-10 anni fa, i neoassunti o quasi (meno di 5 anni) ammontano a più di 1/4 degli intervistati.



Lo Smart Working Straordinario Città metropolitana di Bologna

8



CONTESTO LAVORATIVO

Settore/Area di appartenenza

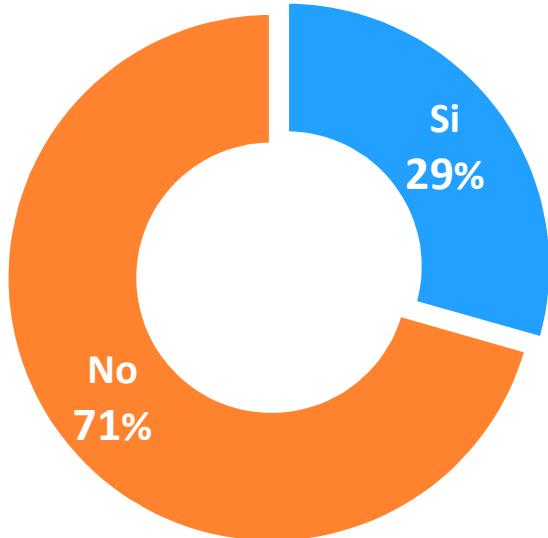
I settori dell'Ente risultano rappresentati dal 45% dei rispondenti, con una distribuzione sufficientemente equa tra i comparti.

Nel complesso le aree incidono per un 55% degli intervistati, con una netta prevalenza dei dipendenti che operano nell'ambito dei Servizi territoriali metropolitani (27%).

L'analisi dei dati in base all'assetto organizzativo assegna a ciascuna area o settore un numero di interviste contenuto, ne consegue che i risultati non presentano una rilevanza statistica.

CONTESTO LAVORATIVO

Coordinamento di persone e Smart Working sperimentale



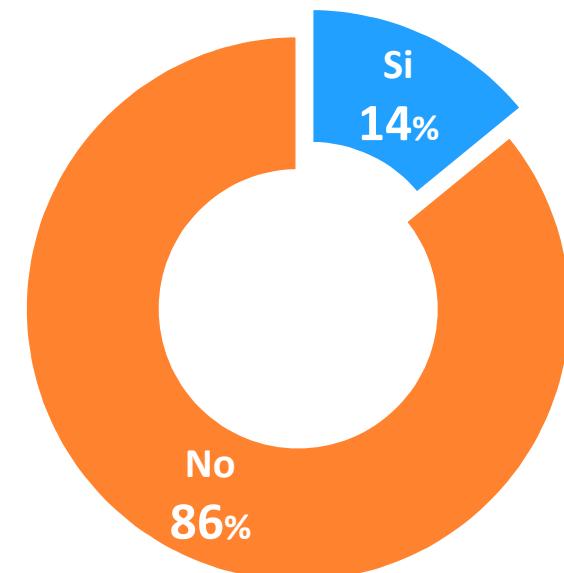
Coordinamento o gestione di persone

Tra i partecipanti all'indagine, 3 su 10 coordinano o gestiscono persone in team o gruppi di lavoro. La maggior parte rientrano tra i dirigenti e le P.O. o tutt'al più tra i dipendenti di categoria D.

La caratterizzazione socio-anagrafica evidenzia una prevalenza del genere maschile (37% vs 25%), della classe di età più matura, oltre i 55 anni e degli individui senza carico sociale.

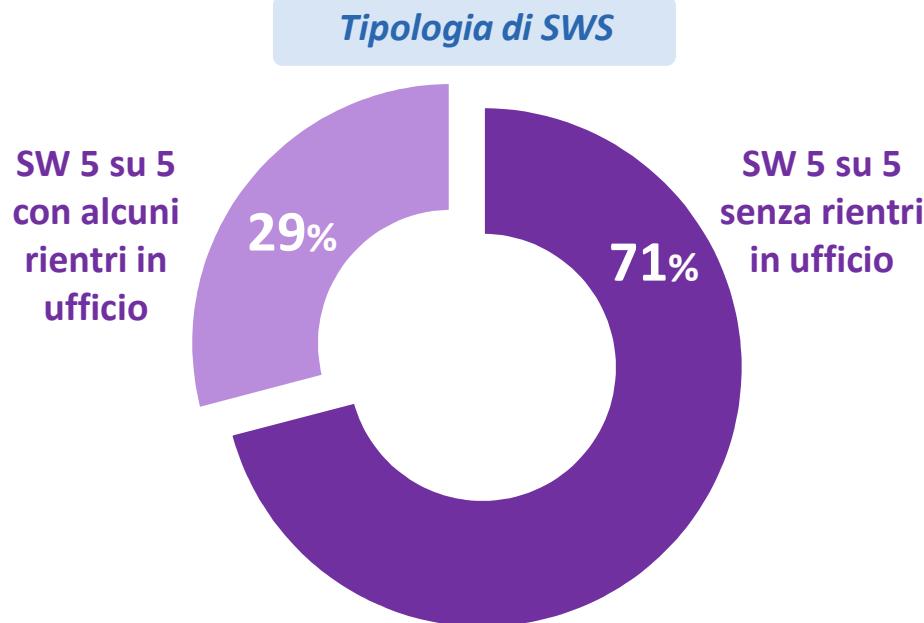
Partecipazione allo Smart Working sperimentale

Al momento dell'introduzione delle misure di contenimento, il 14% dei rispondenti stava già partecipando alla sperimentazione sullo Smart Working attivata dall'Ente, sperimentazione che avrebbe dovuto concludersi per questo gruppo di dipendenti a fine maggio. Quindi, per la maggior parte dei partecipanti all'indagine, lo SWS si è rivelata un'esperienza completamente nuova.



ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Tipologia di SWS e spazi utilizzati



La predisposizione di spazi lavorativi all'interno della propria abitazione ha creato alcune difficoltà al 31% dei dipendenti in SWS che hanno dovuto condividere l'ambiente con altri coinquilini, conciliando le esigenze di tutti. In particolare, quasi il 20% lavora nella stessa stanza in cui altre persone studiano o lavorano, i rimanenti dividono l'ambiente con individui che fanno altro. Di contro, quasi il 70% dispone di una stanza dedicata solo alla propria attività.

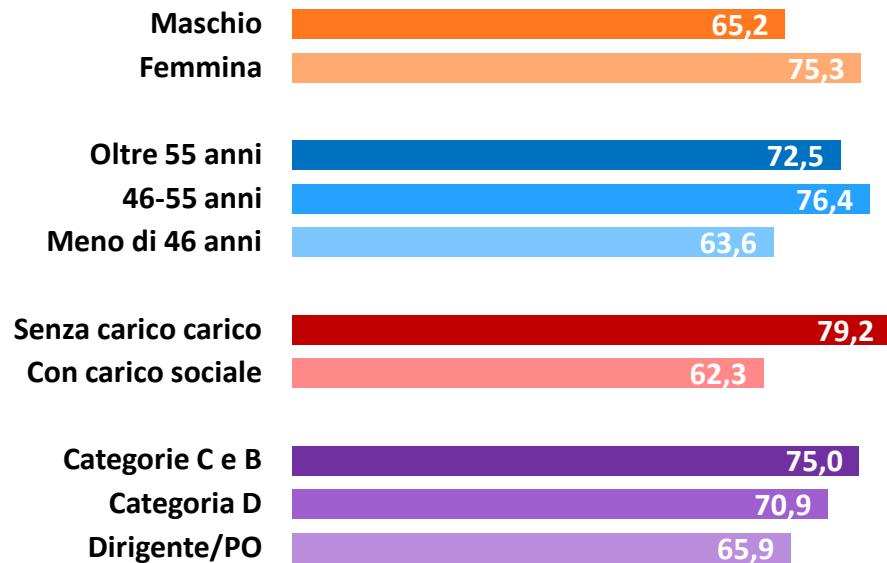
Il dato FPA è in linea con quanto rilevato in Cm.

Premesso che la totalità dei partecipanti all'indagine sono in regime di SWS 5 giorni su 5, ammontano al 71% coloro che durante l'emergenza non sono mai rientrati in ufficio, mentre poco meno del 30% ha proseguito, seppur in modo discontinuo, a frequentare gli ambienti lavorativi. Sono in prevalenza maschi, di età superiore ai 55 anni, appartenenti alle categorie apicali a praticare uno SW misto, con alcuni rientri in ufficio.
Il dato FPA sullo SWS puro è superiore (80%).



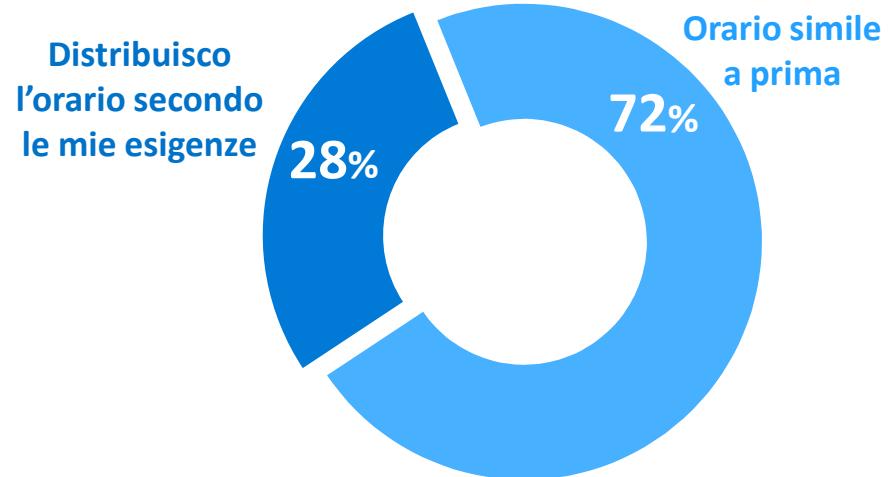
Oltre agli spazi utilizzati, anche la scelta dei tempi di lavoro evidenzia la straordinarietà dello strumento dello SW, in quanto nella maggioranza dei casi non vi è una ridefinizione degli orari, come lo SW ordinario potrebbe prevedere. Il 72% segue un orario di lavoro simile a quello effettuato in presenza prima dell'emergenza. Risulta comunque non trascurabile la quota di coloro che optano per una maggiore flessibilità oraria, distribuendo le ore di lavoro secondo le proprie esigenze.

Utilizzano un orario simile a prima



ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO Tempi di lavoro

Abitualmente come organizza il tempo di lavoro da quando lavora in remoto?



L'analisi socio-demografica di coloro che si attengono all'orario "da cartellino" anche in SWS evidenzia una prevalenza del genere femminile e delle classi di età più elevate, mentre i giovani (inferiori ai 46 anni) probabilmente sono meno ancorati alle regole classiche dell'ufficio. Una maggiore flessibilità di orario permette sicuramente una migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro per coloro gravati da carico sociale, mentre la tendenza a seguire l'orario regolamentare è inversamente proporzionale alla qualifica.

Indipendentemente dallo schema orario seguito, quasi i 2/3 degli intervistati dichiarano di lavorare un numero di ore superiore a quanto previsto dal cartellino, mentre poco meno del 30% effettua prevalentemente le stesse ore definite dal contratto. Solo il 7% riesce ad organizzarsi in modo tale da svolgere meno ore.

Incrociando i due quesiti relativi ai tempi di lavoro, si individuano alcune tipologie: solo il 24% del totale intervistati non si discosta, in termini sia di orario che di ore lavorate, dalla modalità in presenza. La maggior parte, 45%, segue indicativamente lo stesso orario ma incrementando le ore. Tra chi opta per un orario flessibile, il 17% lavora di più e il 6% svolge il medesimo ammontare di ore.

Il dato FPA restituisce un valore pari al 27% rispetto a coloro che seguono il cartellino alla lettera.

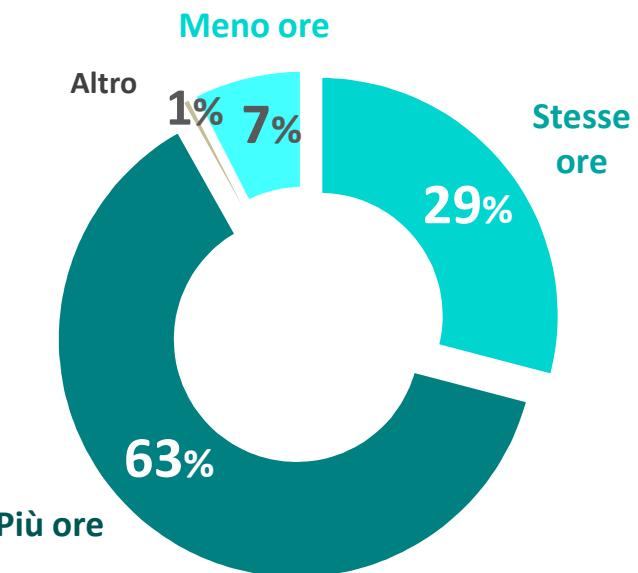
Fa più ore del previsto

Maschio	57,1
Femmina	66,0
Oltre 55 anni	49,5
46-55 anni	75,6
Meno di 46 anni	58,0
Categorie C e B	47,1
Categoria D	69,6
Dirigente/PO	75,0

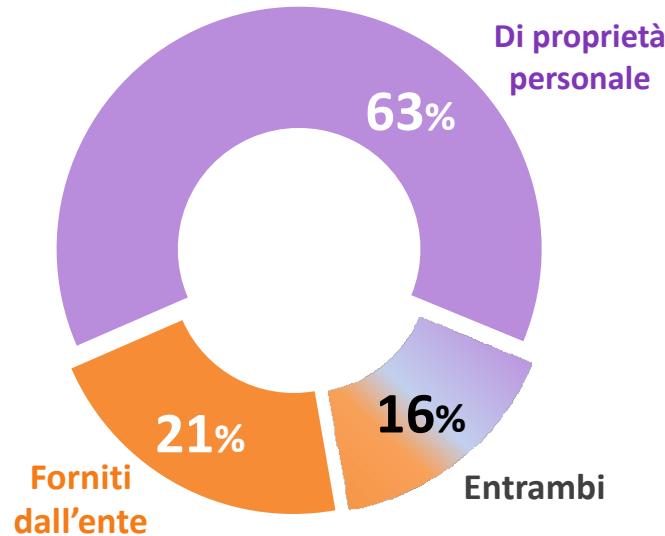
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Numero ore lavorate

*Rispetto al numero di ore previste,
prevalentemente le capita di fare:*



L'identikit di chi dichiara di svolgere più ore del previsto è caratterizzato da una prevalenza di donne, emerge con evidenza la classe di età centrale (46-55 anni) e si afferma soprattutto nella categoria D e tra i dirigenti e i titolari di P.O.



Quanto sono adeguati gli strumenti alla sua attività lavorativa?

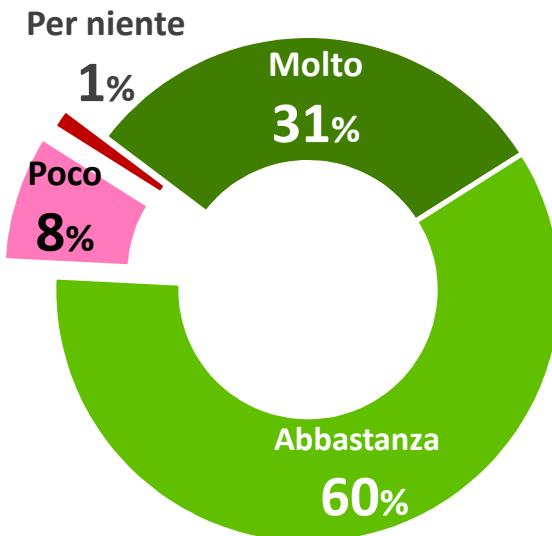
Indipendentemente dal titolo di possesso, i rispondenti hanno manifestato soddisfazione riguardo l'adeguatezza degli strumenti utilizzati. Oltre il 90% ritiene le attrezzature molto o abbastanza appropriate rispetto alle attività lavorative svolte; addirittura il 31% ne dà una valutazione estremamente positiva. Solo l'1% si è trovato in forte difficoltà nell'utilizzo dei mezzi tecnologici a propria disposizione. Si evidenzia che gli strumenti forniti dall'Ente vengono considerati maggiormente adeguati rispetto a quelli di proprietà personale.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Strumenti tecnologici utilizzati e adeguatezza degli strumenti

Gli strumenti tecnologici utilizzati per lavorare da remoto sono:

Durante il periodo emergenziale, la soluzione all'impossibilità di dotare tutti i dipendenti di strumenti tecnologici è venuta dalle persone. Quasi i 2/3 degli smart workers metropolitani utilizzano esclusivamente attrezzature di proprietà personale. Se a questi si aggiunge il 16% di coloro che ricorrono ad una strumentazione mista (sia propria che fornita dall'Ente), ammontano quasi all'80% i dipendenti che hanno dovuto fare ricorso alle proprie risorse per lavorare in remoto. Il restante 21% ha utilizzato le apparecchiature fornite dall'Ente; in termini assoluti, la metà di questi appartengono alla sperimentazione sullo Smart Working.

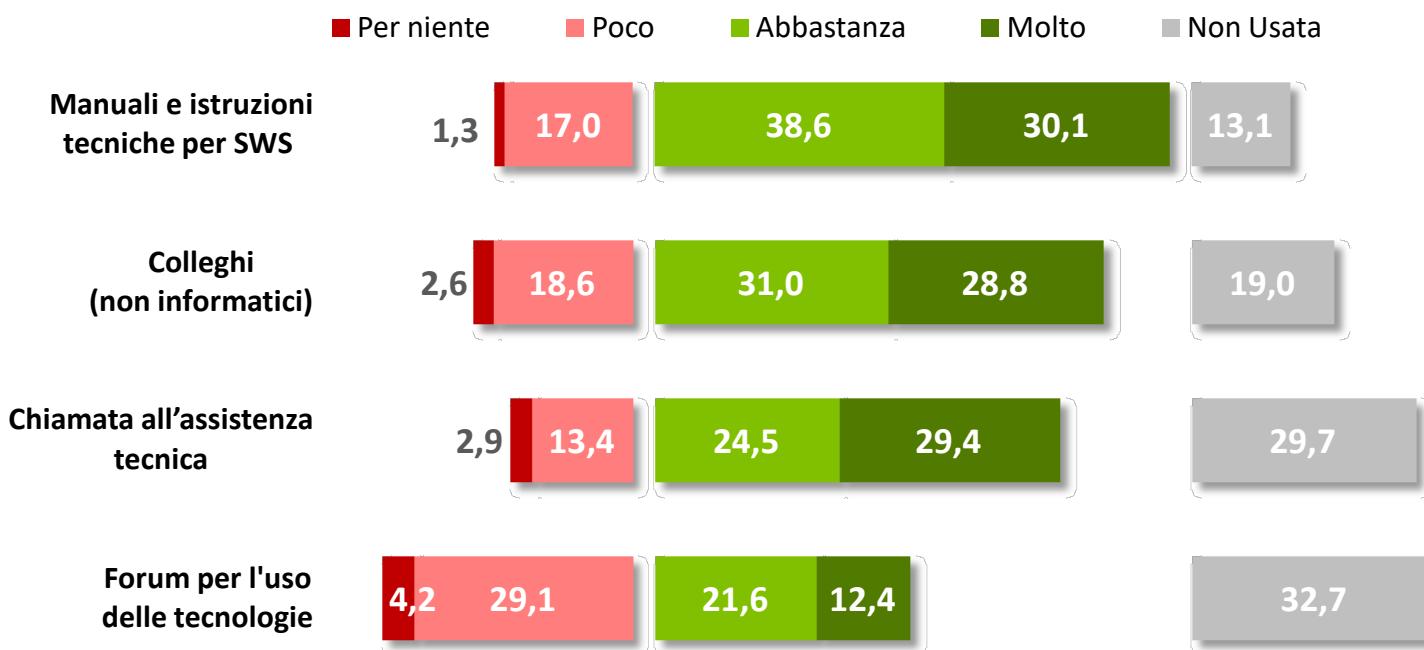


ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Importanza delle diverse forme di assistenza informatica

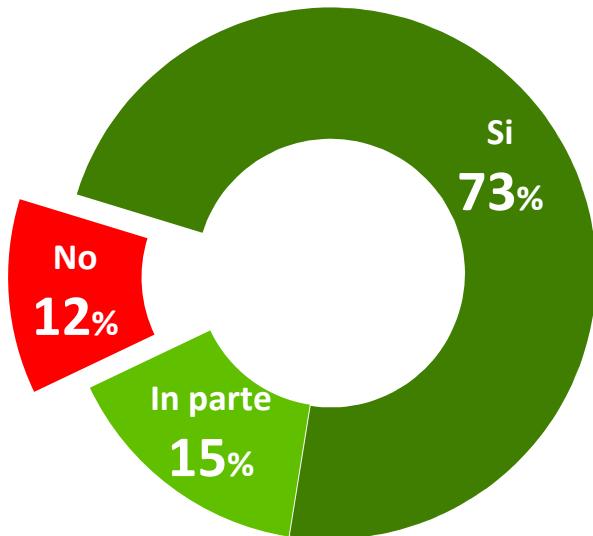
Utilizzo. Tutti gli intervistati affermano di aver fatto ricorso ad almeno una delle forme di assistenza informatica sondate. Le più gettonate sono state, in *primis*, i manuali e le istruzioni tecniche, seguiti dal mutuo supporto tra colleghi, anche non informatici. Meno opzionati, ma comunque con un grado di diffusione intorno al 70%, la chiamata all'assistenza e il Forum.

Grado di importanza. La rilevanza di ciascuna forma di assistenza rispetto alla possibilità di riuscire a lavorare in remoto va di pari passo con il grado di utilizzo: le tipologie più usate sono anche le più apprezzate. I manuali e le istruzioni tecniche sono considerati molto o abbastanza necessari quasi dal 70% degli smart workers. Ritenuti importanti anche i suggerimenti dei colleghi (60%) e la chiamata all'assistenza (54%). Meno produttivo il Forum (utile per il 34% dei rispondenti). In generale le valutazioni totalmente negative risultano sempre poco significative.



ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Conoscenza degli obiettivi e pianificazione dell'attività



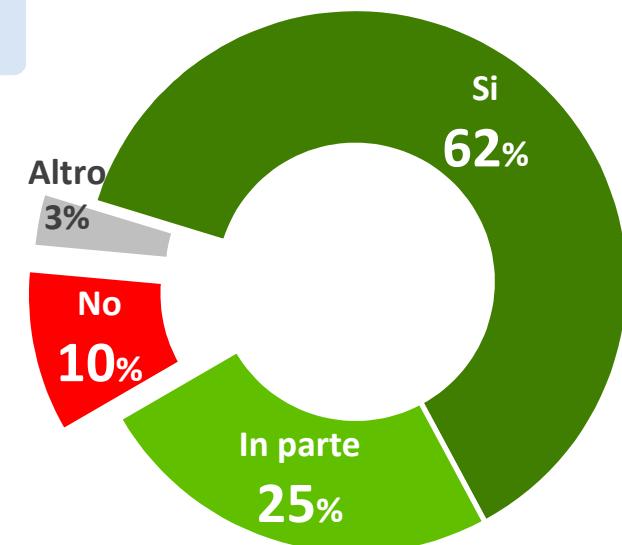
Conosce o le sono stati indicati gli obiettivi del Piano della performance relativi al suo team/gruppo di lavoro?

Il grado di conoscenza degli obiettivi del Piano della Performance relativi alla propria attività risulta diffuso: i ¾ degli intervistati dichiara di averne una conoscenza completa; sommando coloro con una consapevolezza parziale (15%), si ottiene un grado di diffusione pari all’88%. Rimane comunque escluso dall’annovero un 12% che ne è all’oscuro. Come prevedibile, il livello di consapevolezza cresce in modo lineare rispetto alla progressione delle categorie e qualifiche. Interessante notare come siano maggiormente informati i neoassunti.

Ha concordato/ricevuto un piano di lavoro o indicazioni sulle sue attività?

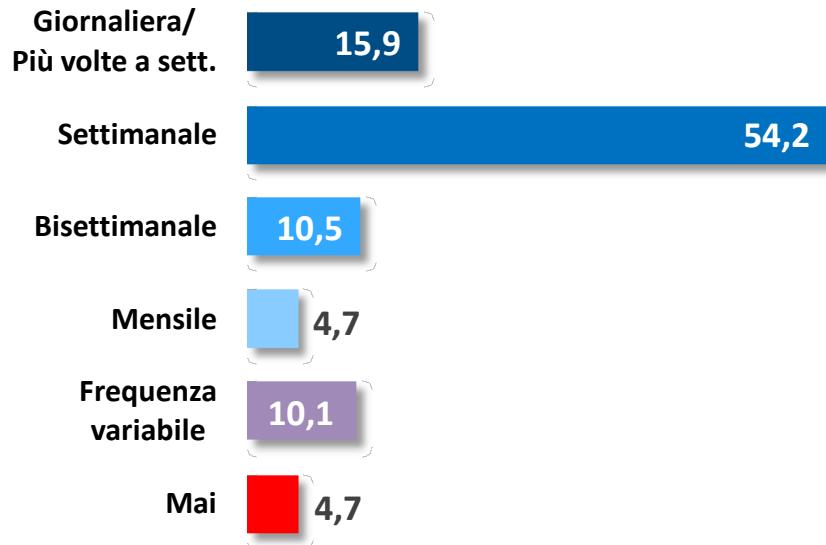
Nonostante la mancanza di un periodo di transizione per coordinare le attività prima dell’attivazione dello Smart Working Straordinario, emerge nel complesso una buona risposta in termini di management: quasi 9 smart workers su 10 hanno concordato/ricevuto dal proprio responsabile piani di lavoro sull’attività da portare avanti, anche se per il 25% le indicazioni sono considerate parziali, mentre il 62% le reputa esaustive. Residua un 10%, escluso dal processo di pianificazione; questi dipendenti si distribuiscono tra tutte le categorie, mentre sono meno concentrati tra i neoassunti.

Il dato FPA si discosta in parte: l’80% ha ricevuto indicazioni, il 52% complete.



ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Pianificazione e rendicontazione della propria attività



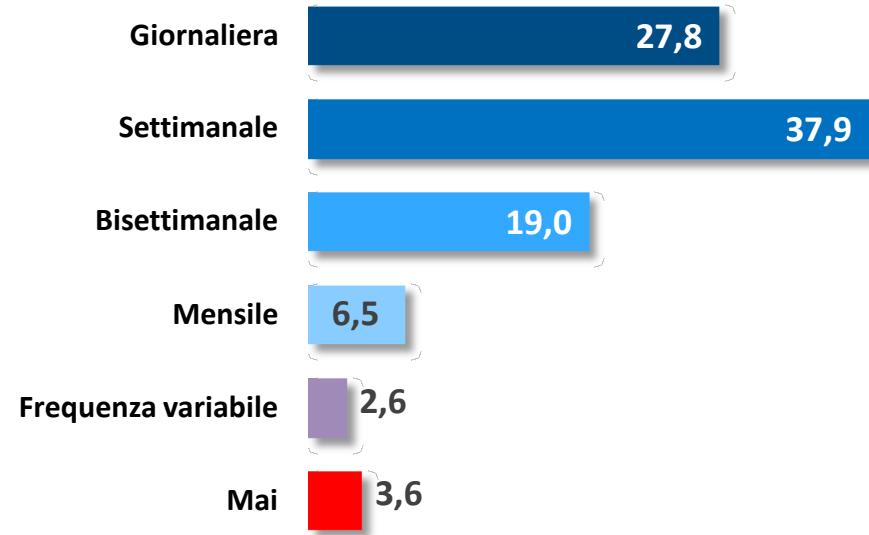
Frequenza di aggiornamento del piano di attività

La pianificazione delle attività viene rinnovata con una frequenza abbastanza elevata. Circa il 70% riceve o concorda gli aggiornamenti almeno 1 volta a settimana, di questi poi il 16% ha un confronto quotidiano col responsabile. Nel 15% dei casi la frequenza è più rarefatta (almeno bisettimanale).

Si riducono al 10% le situazioni in cui non è possibile definire una cadenza periodica, quindi tale attività viene gestita in modo strutturato. Il fattore più discriminante è l'anzianità di servizio: la frequenza almeno settimanale cresce per i neoassunti.

Frequenza di rendicontazione al responsabile

Dall'analisi della frequenza di rendicontazione al proprio responsabile emerge una tendenza a mantenere una controllo abbastanza regolare e assiduo circa l'attività dei collaboratori. Quasi il 28% ragguaglia il responsabile quotidianamente, a cui si aggiunge un 38% di colleghi che rendicontano settimanalmente (per un totale del 66%). Solo 1/4 segue una frequenza più lasca, perlomeno bisettimanale. Tra le categorie C e B è massima l'incidenza di coloro che danno conto della propria attività giornalmente (42%).



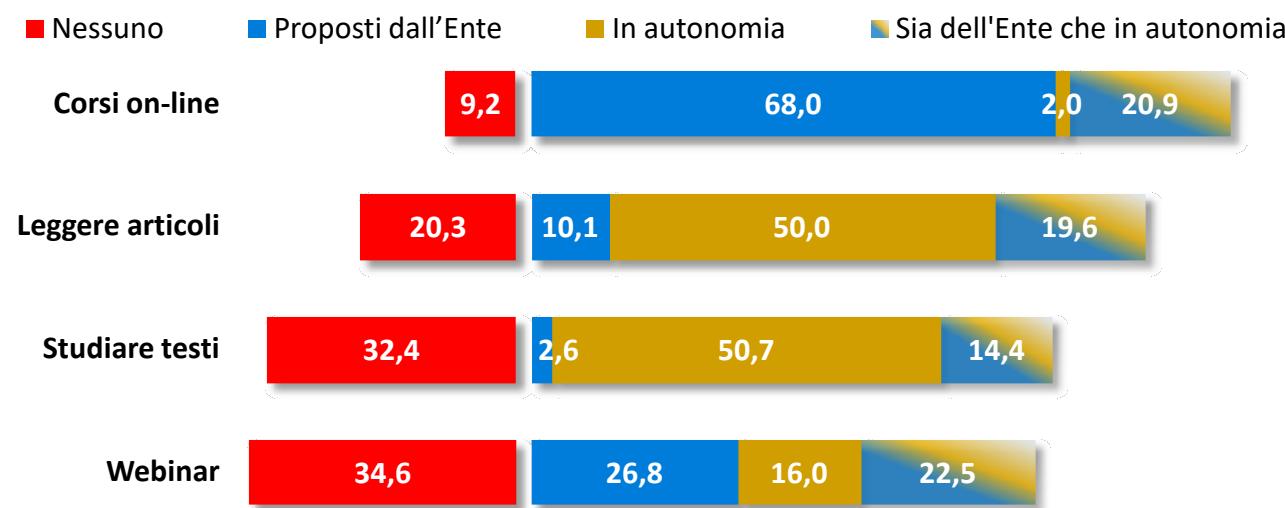
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Attività formativa durante il periodo di SWS

Ha svolto attività formativa. I dipendenti della Cm di Bologna confermano la tendenza generalizzata ad approfittare del periodo di SW forzato per dedicarsi alla propria formazione: pressoché la totalità degli intervistati (98%) ha svolto almeno 1 attività formativa. In particolare, delle tipologie formative considerate, quasi la metà (44%) le ha praticate tutte e 4, mentre il 30% ne ha svolte 3. Da evidenziare che oltre l'80% si è occupato della propria formazione anche in autonomia, a denotare motivazione e senso di responsabilità.

Il dato FPA sullo svolgimento di attività formativa è decisamente inferiore (56%).

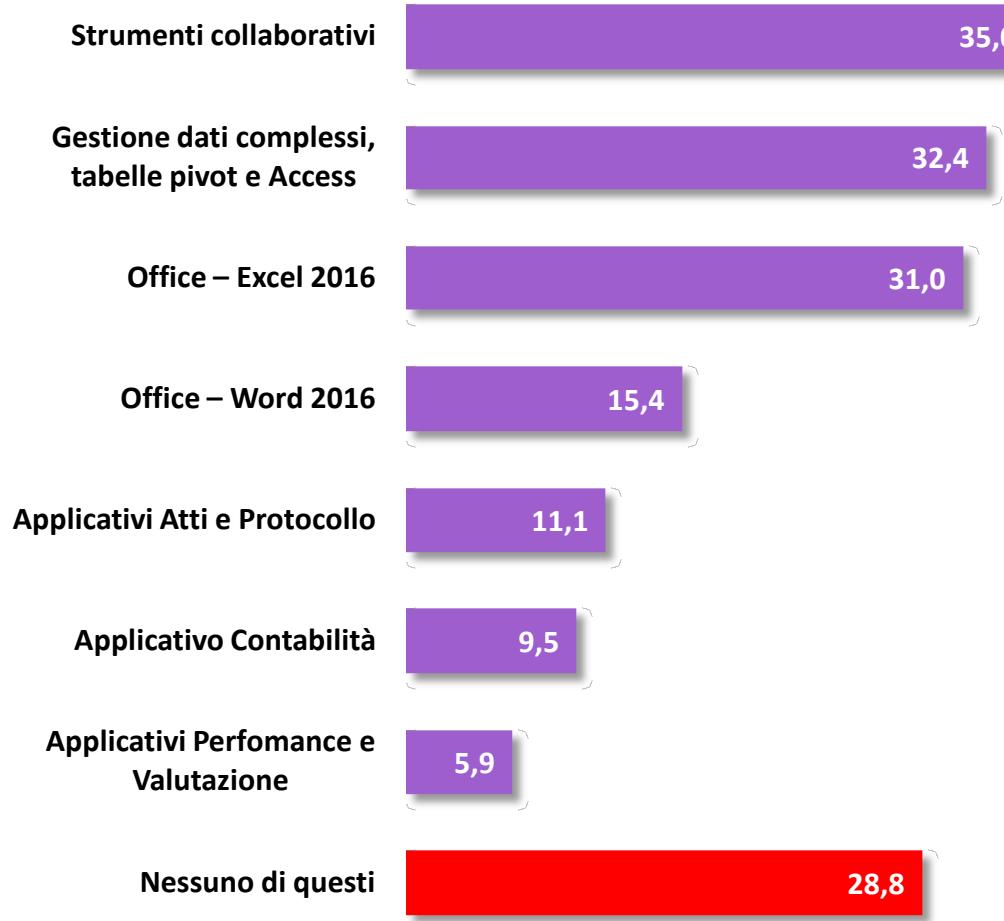
Tipologia di attività formativa. Data la loro natura obbligatoria, sono ovviamente i corsi on-line ad aver raccolto le maggiori adesioni (91%). Se un 68% ha seguito solo quelli proposti dall'Ente, il 23% degli intervistati ha integrato l'offerta con iniziative personali. Tra le attività formative suggerite dalla Cm, rientra anche la partecipazione a Webinar, seguiti quasi dal 50% dei rispondenti. A questi si assomma un altro 16% che si è organizzato in autonomia, per un totale del 65%. Le altre due modalità considerate sono meno strutturate (leggere articoli e studiare testi su temi di interesse professionale), ma hanno comunque riscosso successo; sono state praticate rispettivamente dall'80% e dal 68%, soprattutto come auto-formazione indipendente dalle richieste dell'Ente.



ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Bisogni formativi generali

In generale, per svolgere al meglio la sua attività, in quali dei seguenti ambiti avrebbe bisogno di formazione?



Indipendentemente dalle condizioni lavorative attuali, sono state rilevate le esigenze formative dei rispondenti. Le tematiche maggiormente opzionate riguardano gli strumenti collaborativi (emergenza contingente) e i programmi per la gestione di dati, complessi o meno (come Access o Excel). Altre necessità conoscitive segnalate, con valori più contenuti, attengono sempre alle competenze digitali quali programmi di videochiamata (Word) o applicativi specifici dell'Ente (Atti, Protocollo, ecc.).

Quasi il 30% non evidenzia alcuna necessità di approfondimento, tra le proposte indicate.

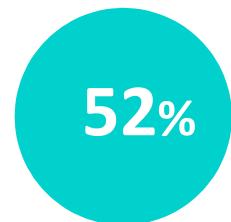
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Strumenti collaborativi: utilizzo

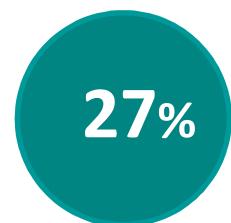
In questo periodo, con quale frequenza ricorre all'utilizzo dei seguenti strumenti collaborativi? (telefono, mail, chat, videochat, cloud, videoconferenza, Whatsapp)



Utilizza almeno uno strumento collaborativo



Utilizza 4-5 strumenti collaborativi



Utilizza 6-7 strumenti collaborativi

Tutti i dipendenti intervistati utilizzano almeno 1 strumento collaborativo. A parte telefono, mail e Whatsapp, gli altri metodi per comunicare, più innovativi, sono stati introdotti o incentivati durante l'emergenza sanitaria. Diventa quindi rilevante evidenziare che oltre la metà utilizza almeno 4-5 strumenti e il 27% li utilizza tutti o quasi.

Il ricorso alla gamma completa è strettamente correlato con la giovane età, ma anche con titoli di studio più elevati e qualifica più alte.

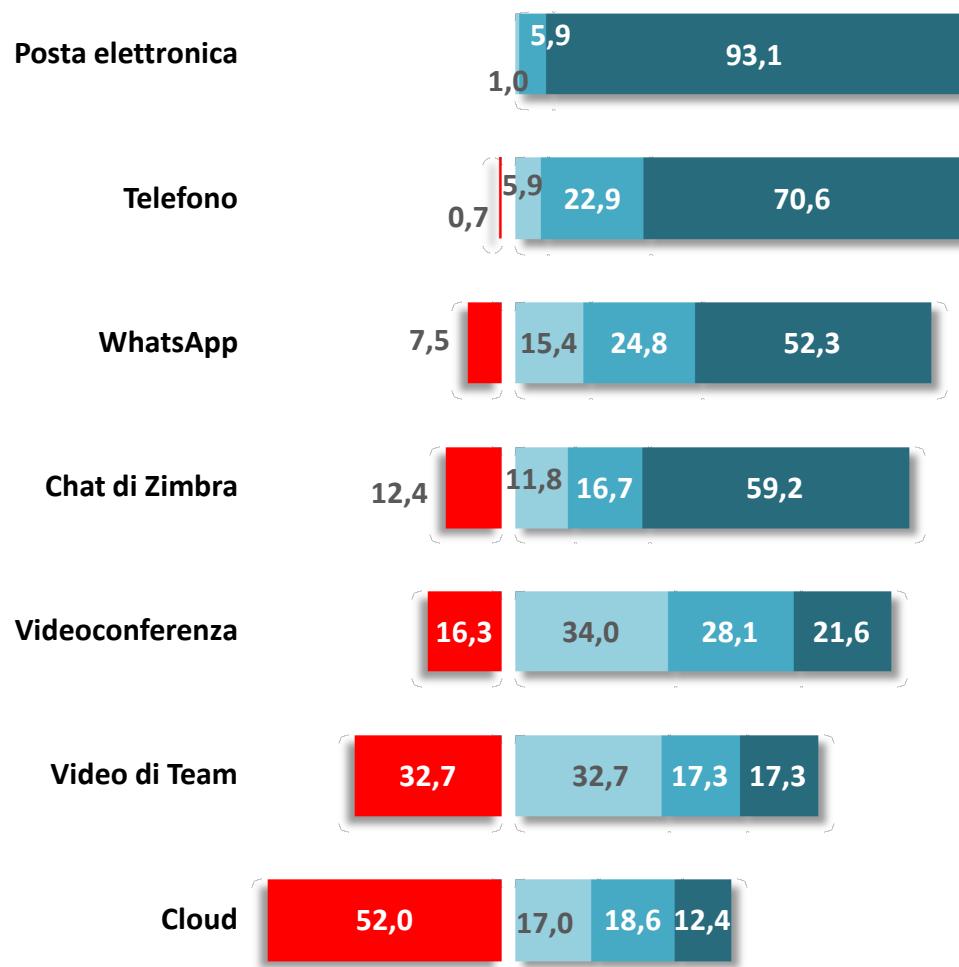
Classe di età

Oltre 55 anni	4-5	25,3	4-5
46-55 anni	49,6	26,8	6-7
Meno di 46 anni	56,8	29,5	

Lo Smart Working Straordinario Città metropolitana di Bologna

20

- Mai
- Qualche giorno a settimana
- Una volta a settimana o meno
- Tutti i giorni



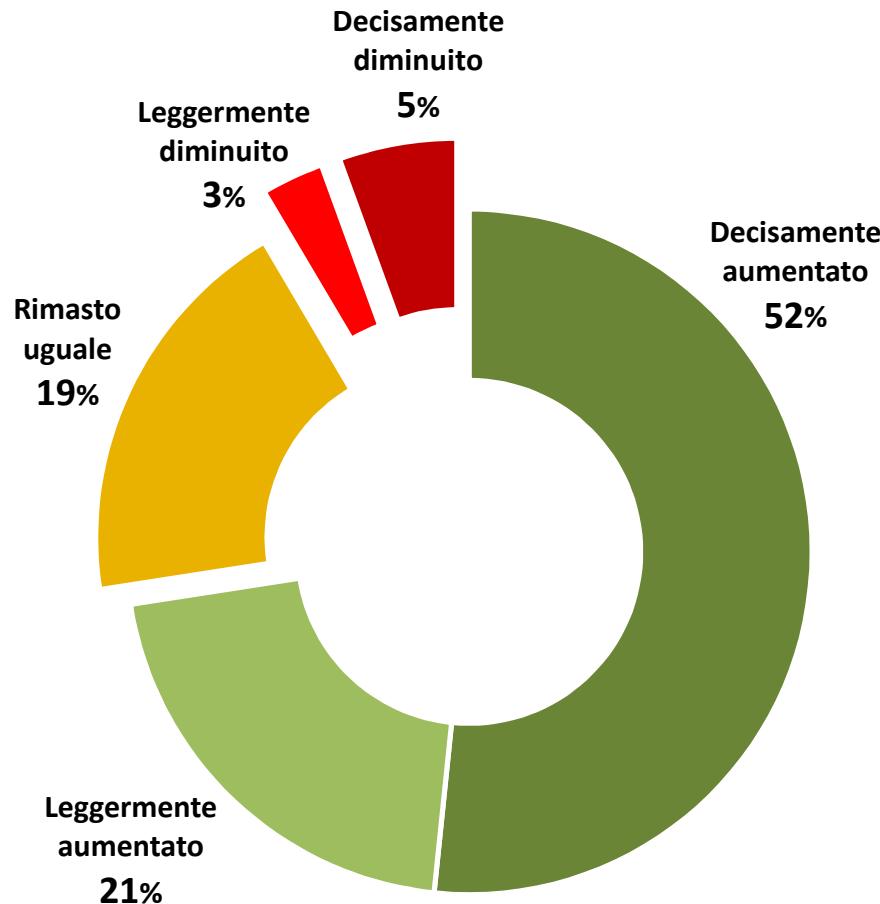
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Frequenza di utilizzo dei singoli strumenti collaborativi

Come prevedibile, gli strumenti classici, già utilizzati prima del confinamento, e-mail e telefono, hanno un utilizzo assolutamente generalizzato. Probabilmente l'uso quotidiano della messaggistica istantanea, anche fuori dall'ambito lavorativo, ha determinato un largo ricorso ad applicazioni quali Whatsapp. Per quanto concerne gli altri strumenti, la chat di Zimbra (Team) è entrata velocemente nell'uso comune della maggioranza dei rispondenti: oltre il 75% la usa tutti i giorni o più volte a settimana. Anche la videoconferenza ha riscosso notevole successo: circa la metà utilizza questa tecnologia più giorni a settimana e solo il 16% non ha mai fatto collegamenti. La videochat di Zimbra ha meno sostenitori: vi ricorrono circa i 2/3 dei rispondenti, di cui la metà in modo occasionale. Il cloud computing è lo strumento meno utilizzato (48%), anche per la peculiarità delle sue funzionalità.

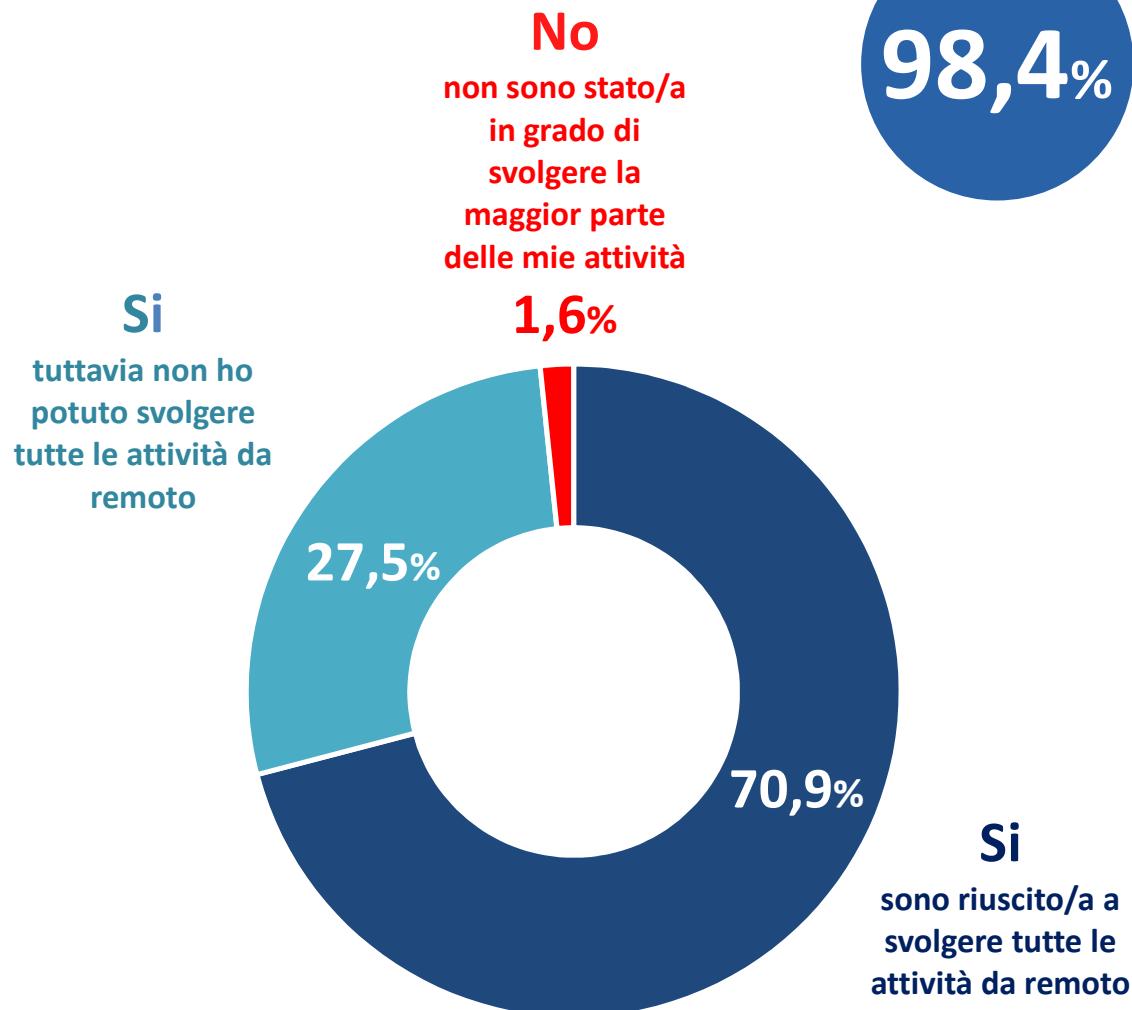
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO Grado di dematerializzazione

In seguito all'emergenza sanitaria e all'attivazione dello Smart Working Straordinario, il livello di dematerializzazione del suo lavoro è:



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

Quasi i 3/4 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 rivendicano una crescita consistente della dematerializzazione. Tra i rimanenti, quasi il 20% non rileva cambiamenti significativi, mentre residuano all'8% le segnalazioni di un utilizzo cartaceo superiore a prima dell'emergenza.



GLI ASPETTI DEL LAVORO IN SWS

Continuità delle attività lavorative

Il lavoro da remoto ha assicurato la continuità delle attività lavorative.

Il dato complessivo FPA è pari a 97,8% (73,8% totalmente e 24,0% in parte)

La continuità del lavoro in modalità remota evidenzia una differente valutazione di genere: quasi 3/4 del personale femminile è riuscita pienamente nella propria attività rispetto ai 2/3 dei colleghi maschi.

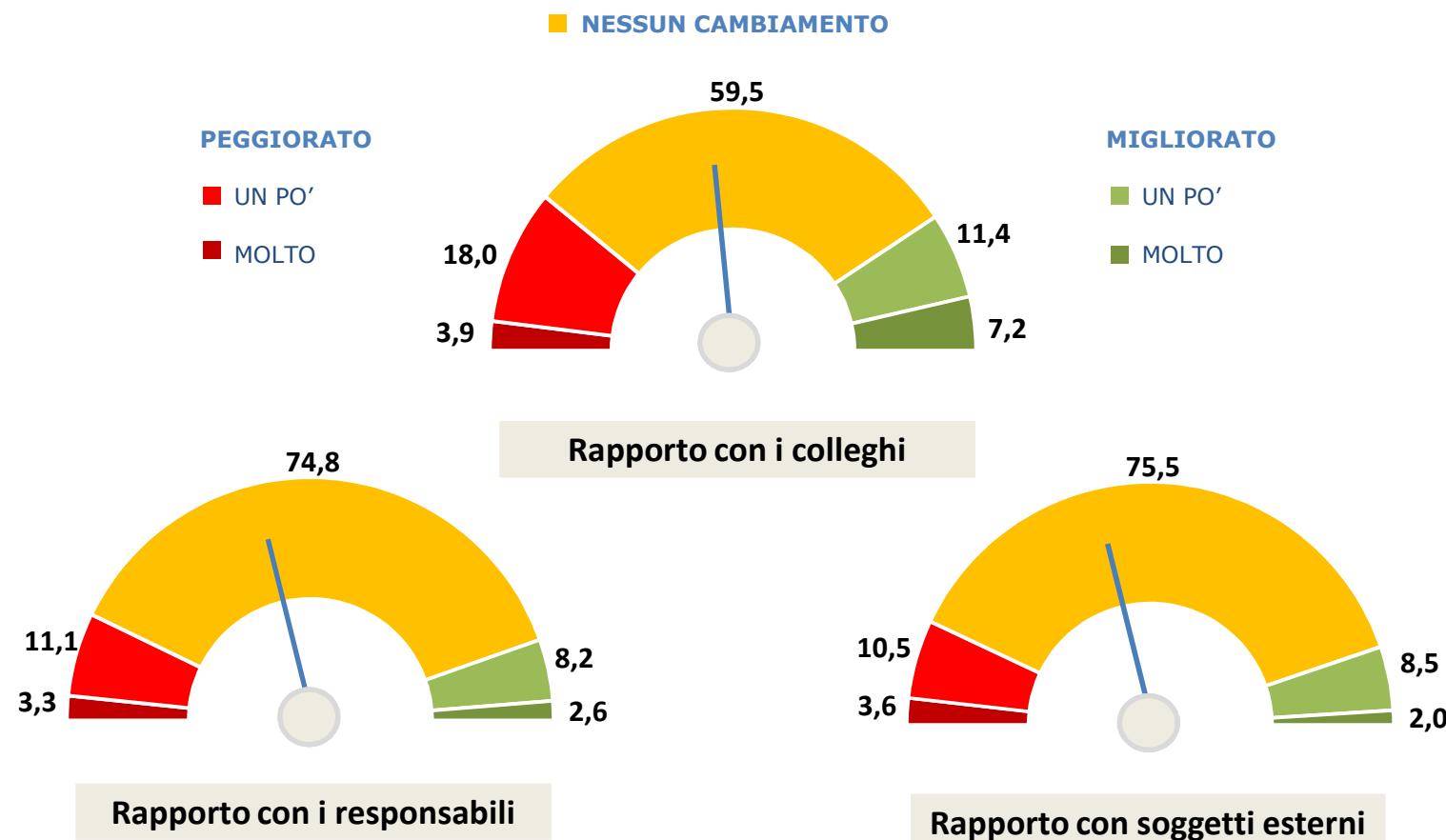
Rispetto all'età, la piena capacità operativa è rimasta inalterata per quasi l'89% degli under 45 rispetto al 63-65% delle altre due classi.

GLI ASPETTI DEL LAVORO IN SWS

Incidenza dello SWS rispetto al lavoro in ufficio: BAROMETRI DELLE RELAZIONI

Invariati i rapporti personali, a vari livelli, che caratterizzano il lavoro in ufficio

I BAROMETRI DELLE RELAZIONI (rapporto miglioramento/peggioramento) pur indicando una lieve tendenza al peggioramento, individuano un clima stabile. Sono soprattutto gli uomini a indicare il miglioramento delle relazioni rispetto alle donne più orientate alle situazioni di stabilità.

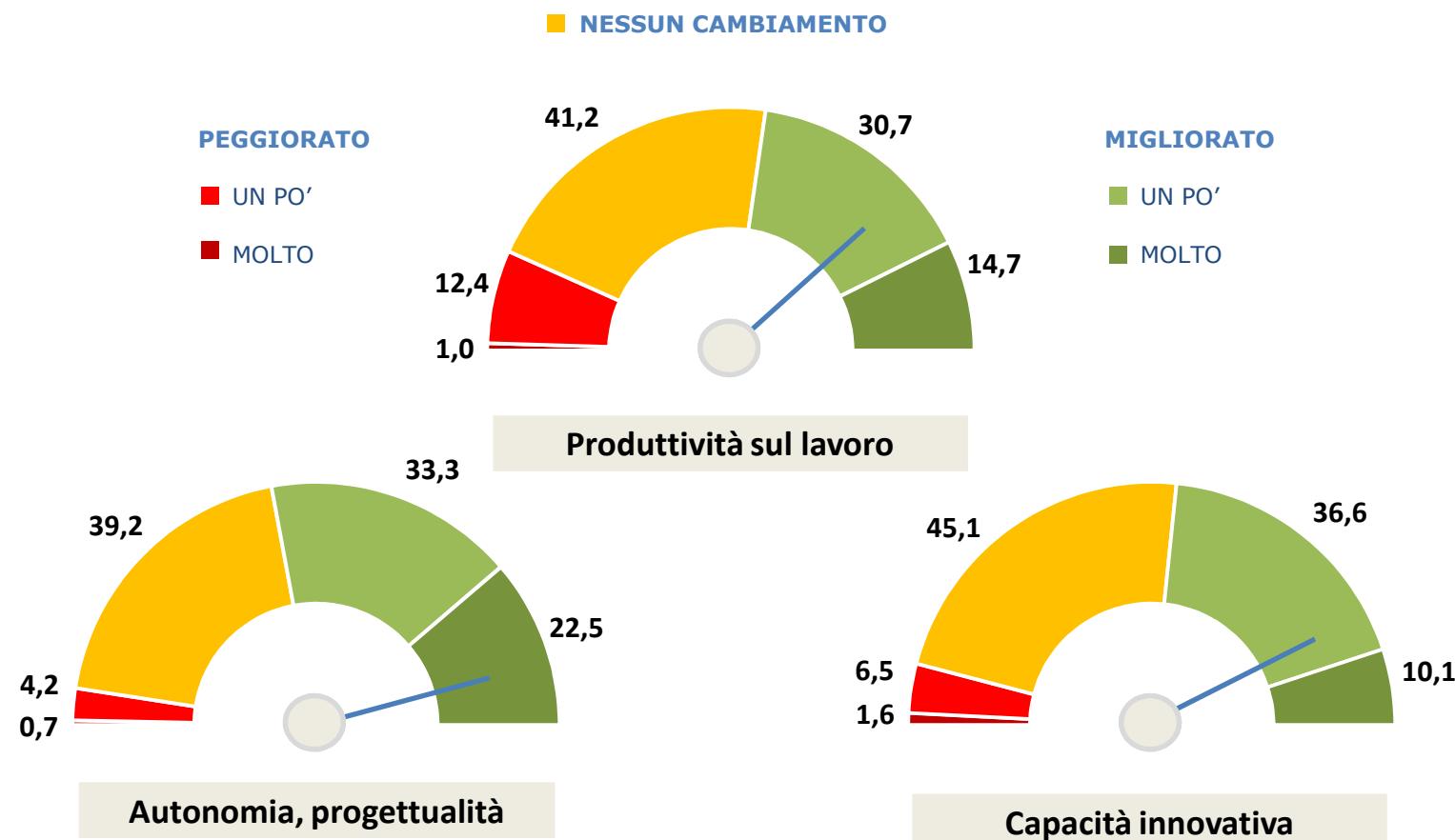


GLI ASPETTI DEL LAVORO IN SWS

Incidenza dello SWS rispetto al lavoro in ufficio: BAROMETRI DELLE PRESTAZIONI

Migliorano le capacità gestionali del lavoro EFFICIENZA, AUTONOMIA E INNOVAZIONE

I BAROMETRI DELLE PRESTAZIONI lavorative del personale individuano diffusamente un consistente e deciso scatto verso il miglioramento. Le valutazioni migliorative mostrano per tutti gli aspetti una lieve prevalenza maschile e della popolazione più giovane, mentre gli adulti (46-55), più di altri, denunciano situazioni di peggioramento.



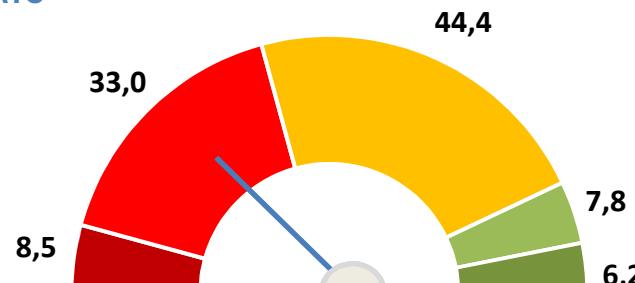
41,5%

Peggiorano i carichi
di lavoro

IL BAROMETRO DEL CARICO, vista la ridotta quota di miglioramenti, rimane marcatamente orientato al peggioramento. Le indicazioni di eccessivo carico provengono dalle donne (10 punti percentuali in più dei colleghi uomini) e dalla classe d'età 46-55.

PEGGIORATO

- UN PO'
- MOLTO



Carichi di lavoro

GLI ASPETTI DEL LAVORO IN SWS

Incidenza dello SWS rispetto al lavoro
in ufficio: BAROMETRI

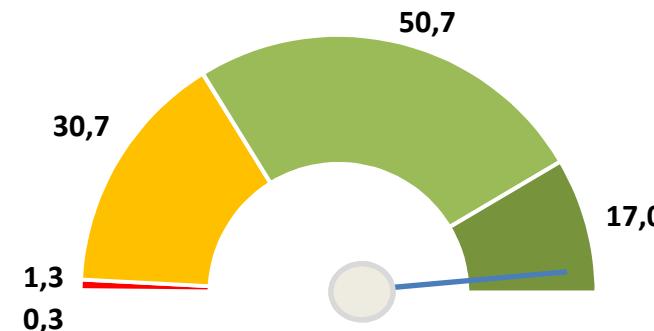
67,7%

Migliorano le
competenze digitali

IL BAROMETRO DELLE COMPETENZE DIGITALI preannuncia il più che positivo miglioramento. È la classe d'età dei maturi (oltre 55 anni) a goderne in maniera più diffusa (75,8%).

MIGLIORATO

- UN PO'
- MOLTO



Competenze digitali

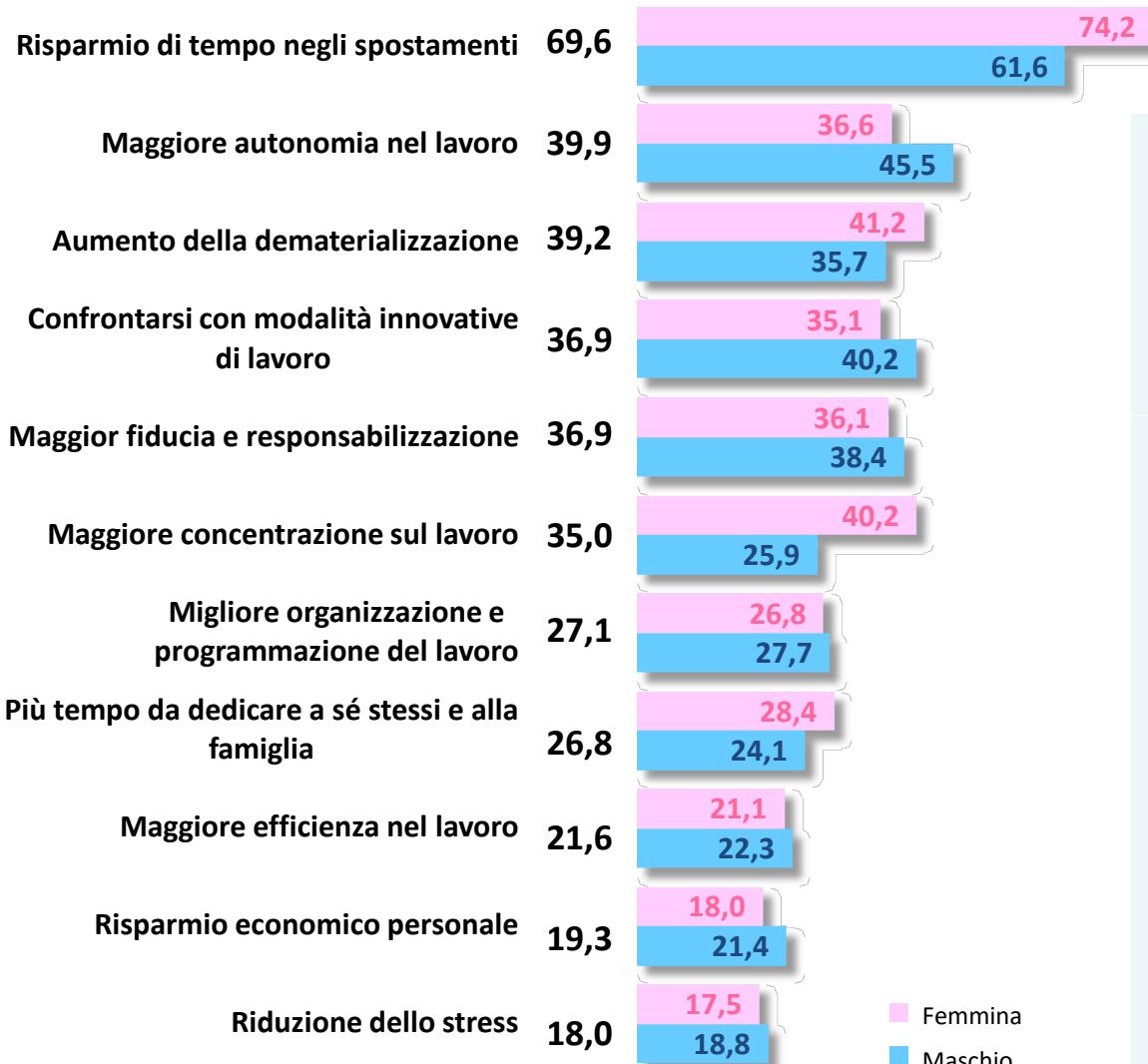
GLI ASPETTI DEL LAVORO IN SWS

Il SET dei punti di forza
(aspetti positivi) dello SWS



GLI ASPETTI DEL LAVORO IN SWS

**Il SET dei punti di forza
(aspetti positivi) dello SWS:
differenze di genere**



La riduzione del tempo di spostamento è apprezzato in particolare dal personale femminile (74,2%) e da chi vanta un'anzianità di servizio tra i 5-20 anni (75,5%).

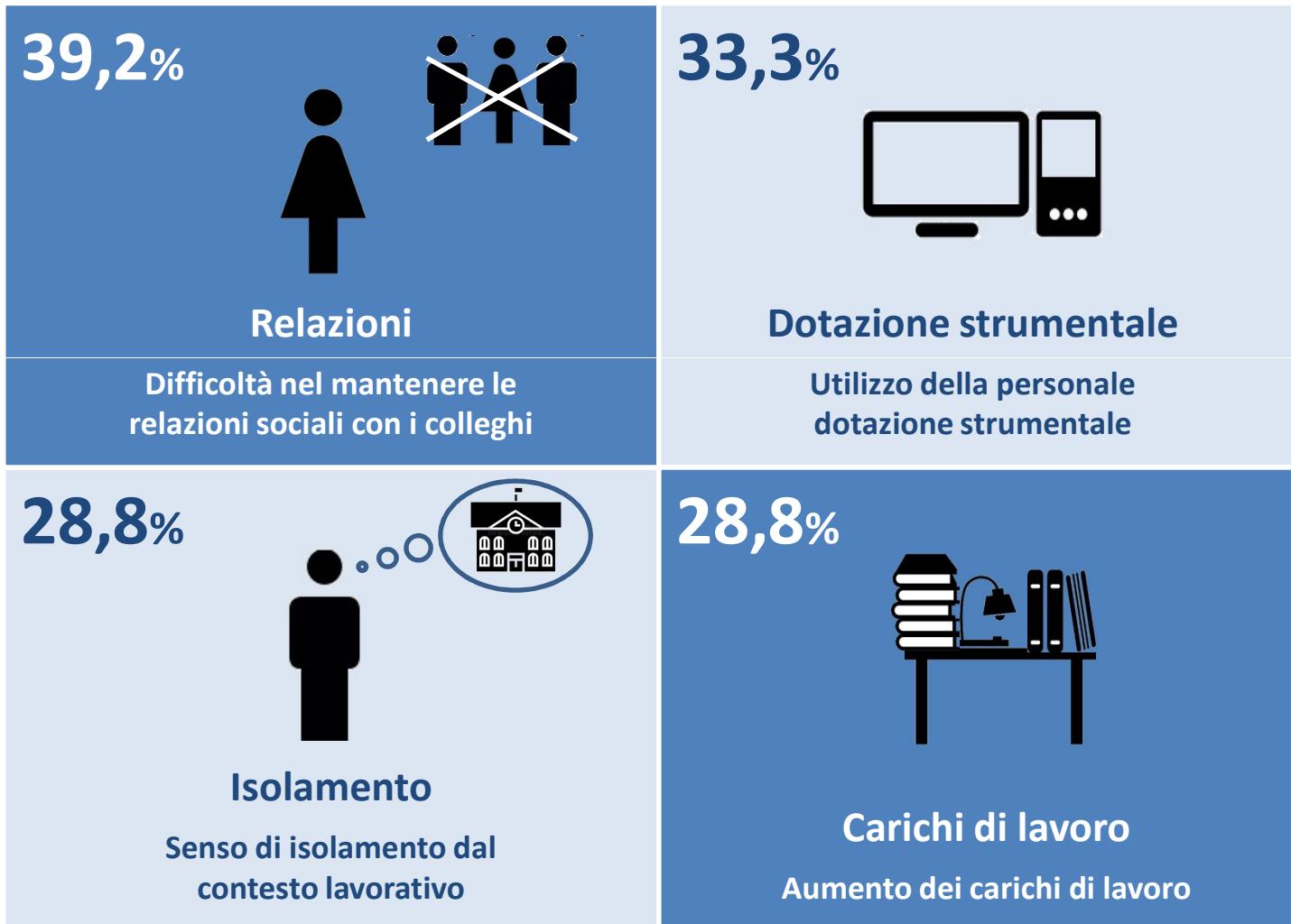
Tra i vantaggi legati all'aumento delle capacità di autogestione e incremento e sviluppo delle competenze, l'autonomia nel lavoro ha una prevalenza maschile (45,5%) e delle classi più giovani sia in termini di età (52,3%) che di anzianità di servizio (52,4%). Ad appannaggio dei giovani anche il beneficio della dematerializzazione dell'attività (45,1%).

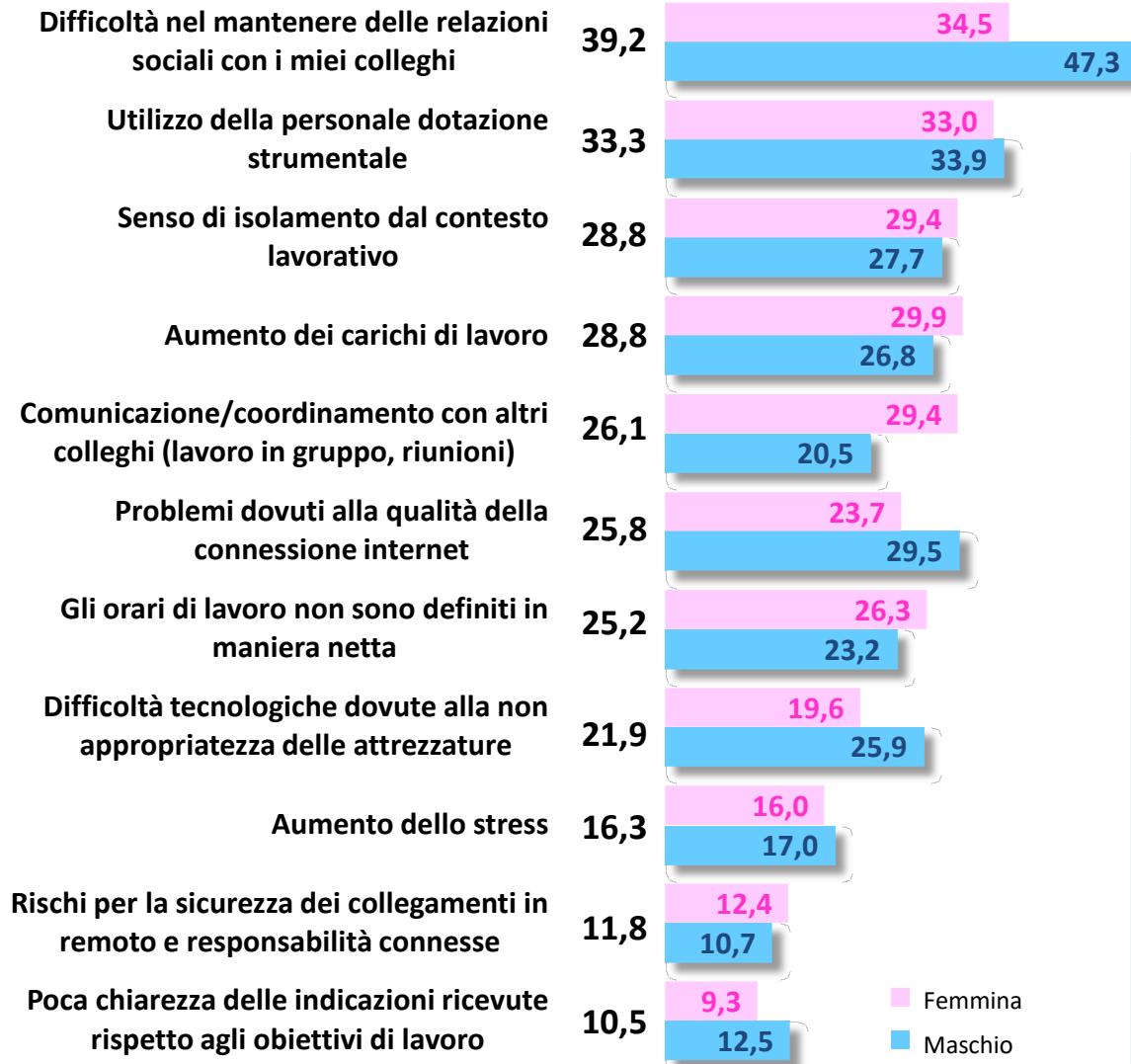
Le modalità innovative del lavoro stimolano maggiormente le figure apicali (59,1%) e gli over 55 (48,4%), mentre fiducia e responsabilizzazione sono gradite da neodipendenti (51,2%) e under 46 (48,9%).

Sono le donne a gradire e segnalare una maggiore concentrazione sul lavoro (40,2%).

GLI ASPETTI DEL LAVORO IN SWS

Il SET dei punti di debolezza
(aspetti negativi) dello SWS





GLI ASPETTI DEL LAVORO IN SWS

Il SET dei punti di debolezza (aspetti negativi) dello SWS: differenze di genere

Le difficoltà relazionali sono indicate prevalentemente da dipendenti maschi (47,3%), da chi è da poco in servizio (46,7%) e dalle qualifiche più basse (42,5%).

L'utilizzo della personale dotazione strumentale ha inciso maggiormente in termini negativi sui dipendenti di livello D (39,2%).

Le figure apicali subiscono in misura maggiore l'aumento dei carichi di lavoro (38,6%), così come gli under 46 (36,4%), ma anche i limiti di comunicazione e coordinamento con i gruppi di lavoro (47,7%).

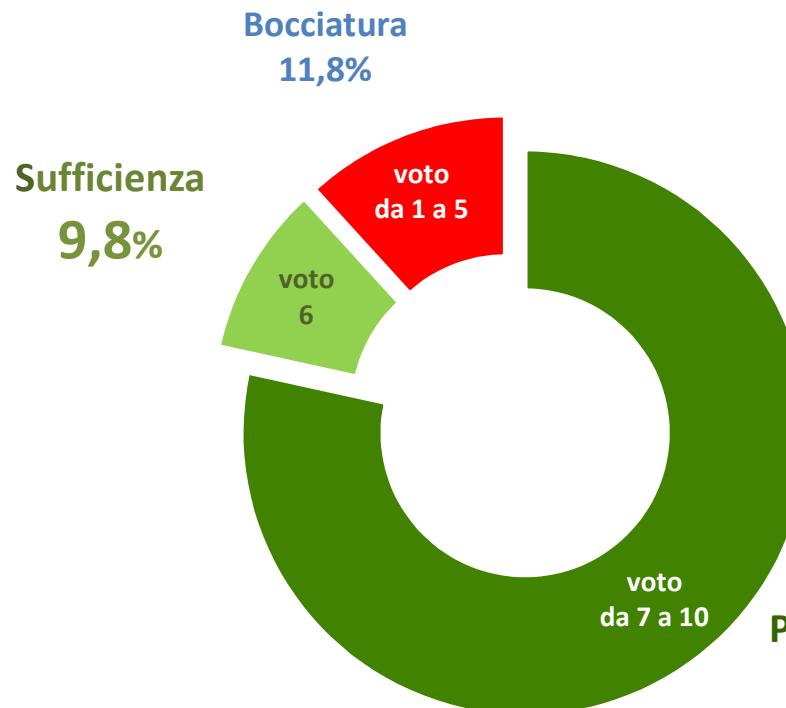
I dirigenti lamentano più di altri difficoltà legate alle connessioni di rete (36,4%) e la mancanza di una netta definizione degli orari di lavoro (31,8%), così come le popolazioni giovani (30,7%) e a bassa anzianità (30,5%).

GLI ASPETTI DEL LAVORO IN SWS

- Valutazione dell'esperienza in SWS
- Soddisfazione: SWS vs ufficio

88,2%

Valuta positivamente
l'esperienza in SWS



In misura maggiore per i neoassunti e per chi ha persone di cui doversi occupare.

46,1%

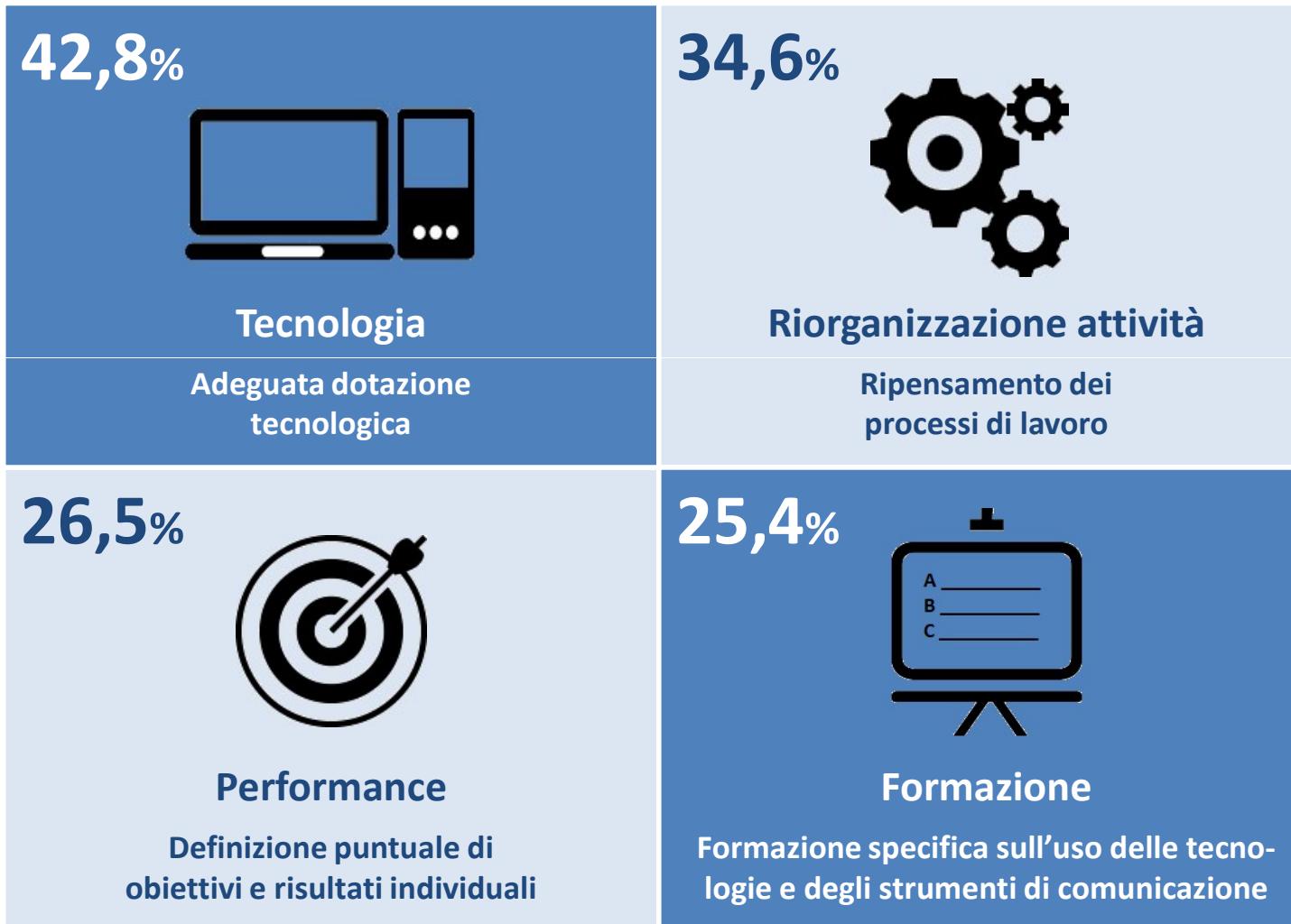
Più soddisfatti del lavoro
da remoto rispetto a quello
tradizionale



Al netto di coloro che non registrano alcun cambiamento (30%) i soddisfatti doppiano gli insoddisfatti. IL BAROMETRO DELLA SODDISFAZIONE è positivo. Più soddisfatti chi ha persone a carico e chi ha un'anzianità di servizio di 5-20 anni

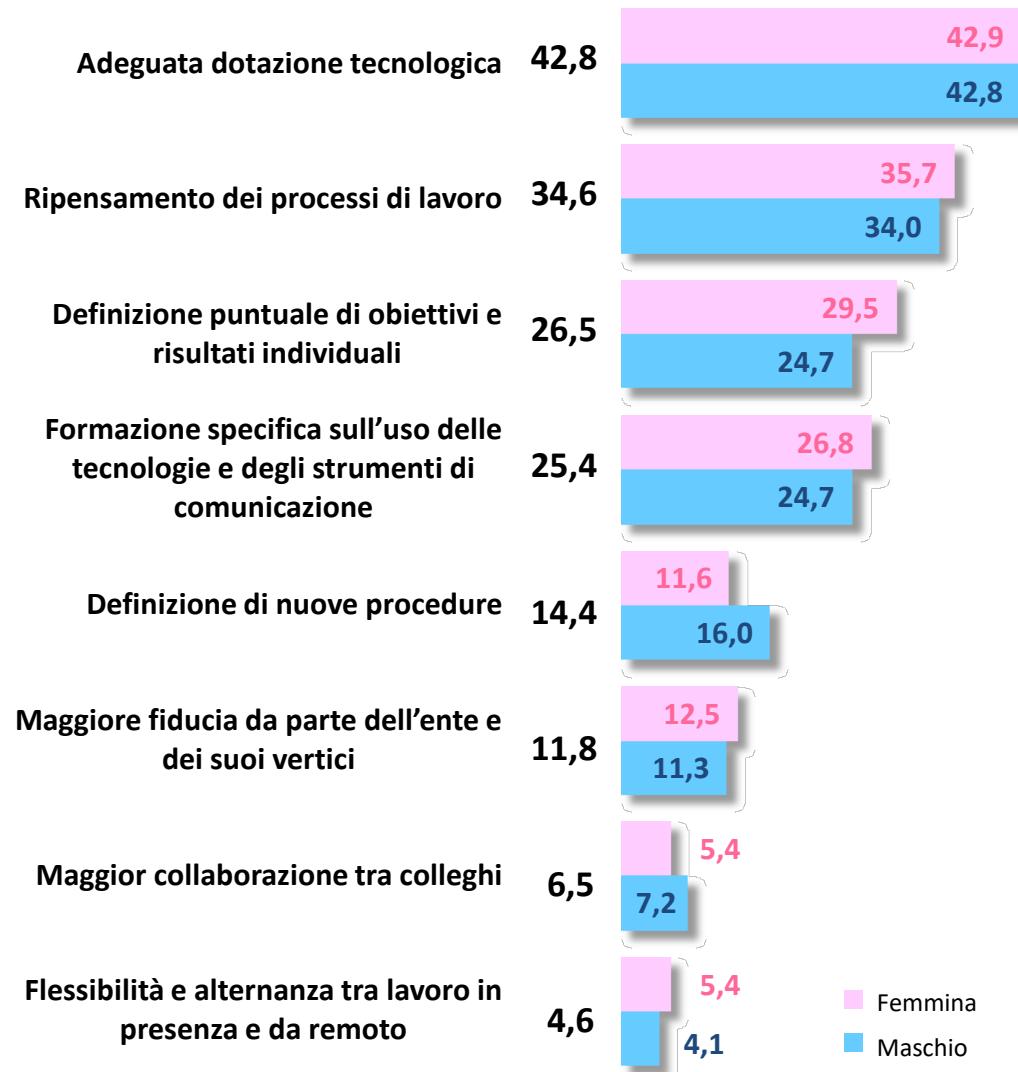
GLI ASPETTI DEL LAVORO IN SWS

I FATTORI più importanti dello SWS
per il suo utilizzo in maniera ottimale
e ordinaria



GLI ASPETTI DEL LAVORO IN SWS

I FATTORI più importanti dello SWS
per il suo utilizzo in maniera ottimale
e ordinaria

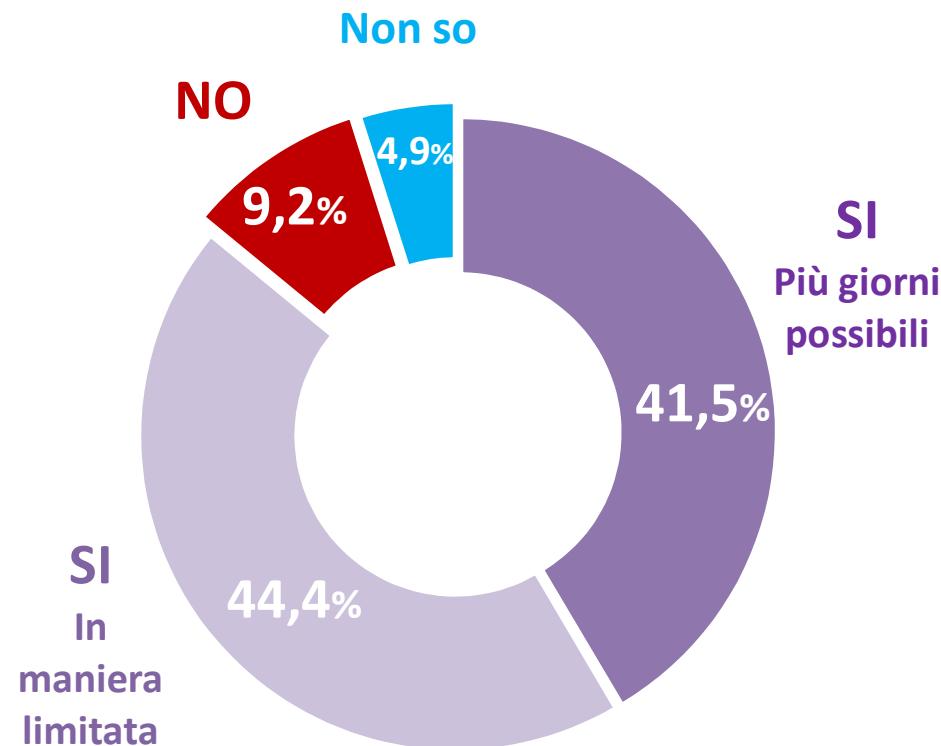


Non si segnalano sostanziali differenze di genere, se non una maggior richiesta femminile di una puntuale definizione di obiettivi e risultati e la definizione di nuove procedure da parte degli uomini.

Il ripensamento dei processi di lavoro è un fattore particolarmente segnalato dalle figure apicali (56,8%), così come la richiesta della definizione puntuale di obiettivi e risultati individuali (31,8%), aspetto importante anche per i neo-assunti (35,4%).

Gli over 55 (37,4%) e le categorie C e B puntano in particolare sulla formazione specifica, propedeutica all'uso della tecnologia e degli strumenti collaborativi (35,6%).

85,9%



Continuerebbe a lavorare in Smart Working se ne venisse offerta l'opportunità, terminata l'emergenza sanitaria

Il dato FPA è pari al 93,6%: il 66% con rientri e 27,6% fulltime

UNO SGUARDO AL FUTURO

Accesso allo SW: orientamento

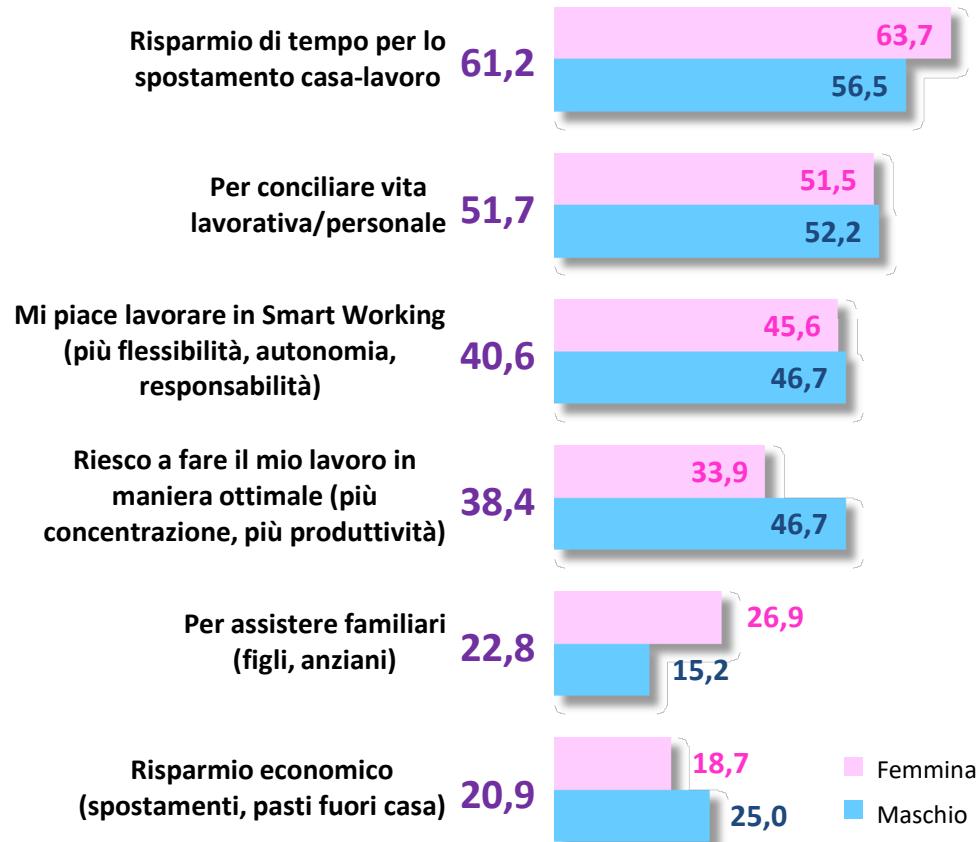
Rispetto ai colleghi maschi la componente femminile è più possibilista circa il futuro accesso allo Smart Working (+6 punti percentuali).

Ciò vale anche per chi ha in famiglia persone a carico, in particolare nella modalità più ampia possibile (46%).

I più orientati al lavoro agile rimangono complessivamente i neoassunti (94%) e gli under 46 (92%), entrambi con la medesima spiccata prevalenza verso la modalità limitata (56%). Si intravede in questo un gap generazionale rispetto ai più anziani sia in termini di lavoro che di età, che evidenziano orientamenti opposti.

Anche le figure apicali mostrano un interesse specifico allo SW in modalità ridotta (56%).

Motivi prevalenti

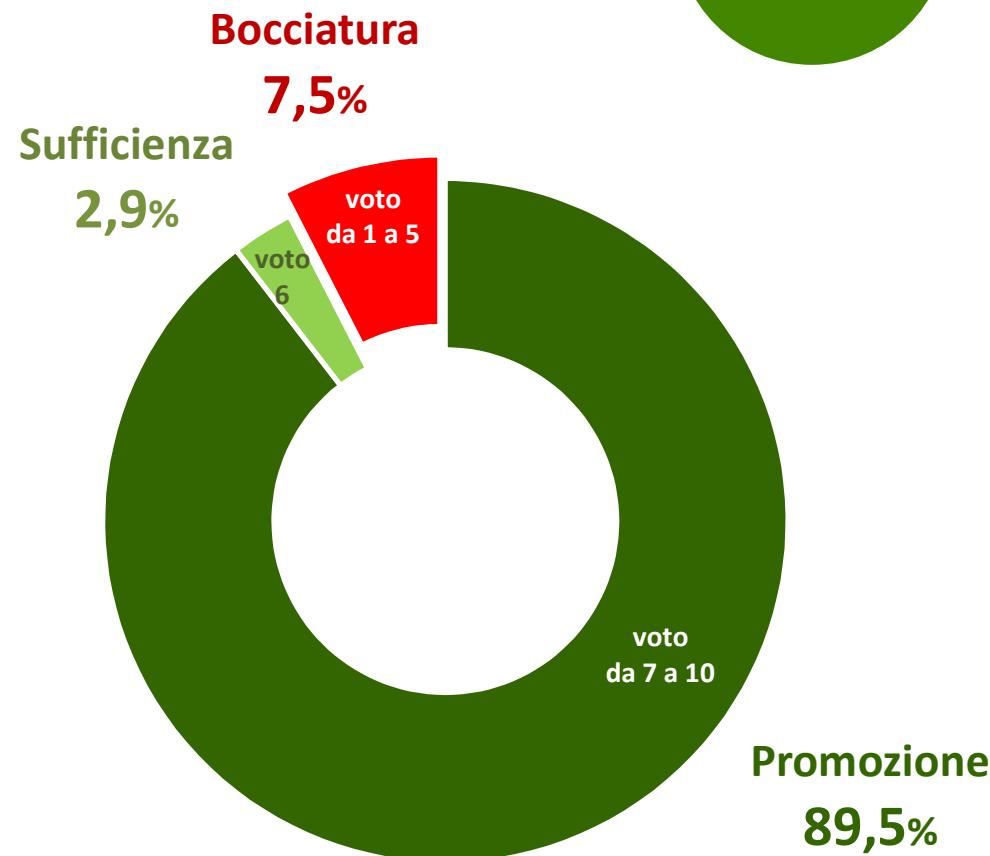


Il risparmio di tempo incide in maniera maggiore sulla popolazione femminile, incline anche ad una maggiore assistenza a famigliari rispetto ai colleghi maschi.

La conciliazione vita-lavoro è una motivazione robusta sia per il personale con meno di 46 anni (64%) che per i neoassunti (62%), a cui si associa un particolare interesse per flessibilità ed e autonomia (57%).

Dirigenti e P.O., più di altri, indicano nelle modalità ottimali di lavoro (55,3%) la volontà futura di accesso allo SW, mentre funzionari e istruttori direttivi gradiscono il rilascio di flessibilità, autonomia e responsabilità (53%).

Il grosso delle motivazioni legate all'assistenza provengono da chi ha persone a carico (41%) e dal contingente in età matura (29%).



UNO SGUARDO AL FUTURO

Utilità dell'esperienza in SWS

Riconosce **UTILE** l'esperienza in SWS
Il dato FPA è pari all'88%

L'orientamento allo SW in un ottica futura rende l'esperienza del lavoro da remoto in modalità straordinaria largamente utile ai più. Ne sono convinti maggiormente i giovani e i neo-assunti.



UNO SGUARDO AL FUTURO Gli OBIETTIVI dello SW

69,0%



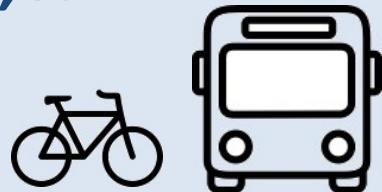
Soluzioni organizzative che favoriscono lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati

68,3%



Rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti

44,8%



Promuovere la mobilità sostenibile

30,4%



Diminuzione delle spese generali delle sedi di lavoro

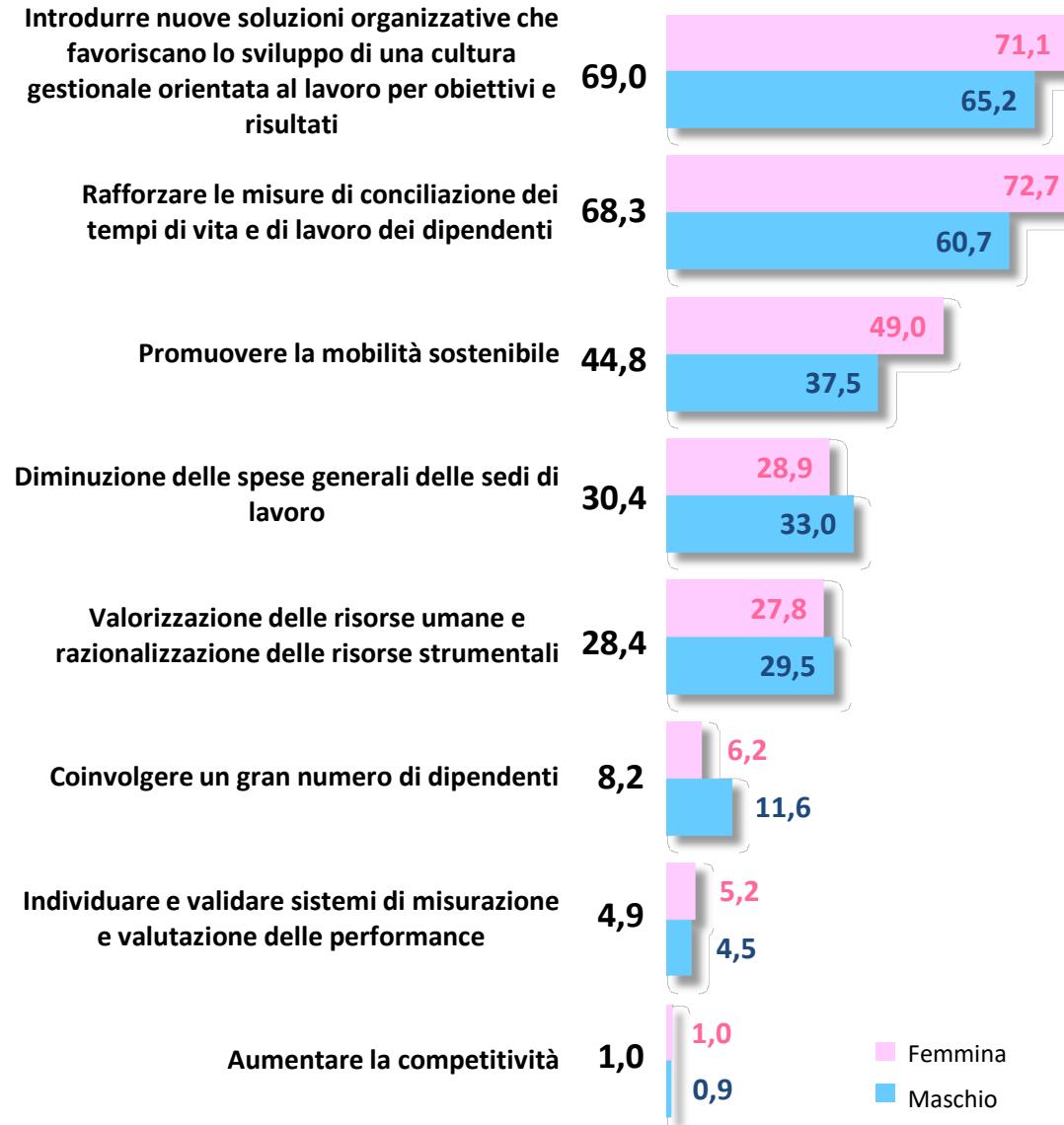
28,4%



Valorizzazione delle risorse umane e razionalizzazione delle risorse strumentali

Lo Smart Working Straordinario Città metropolitana di Bologna

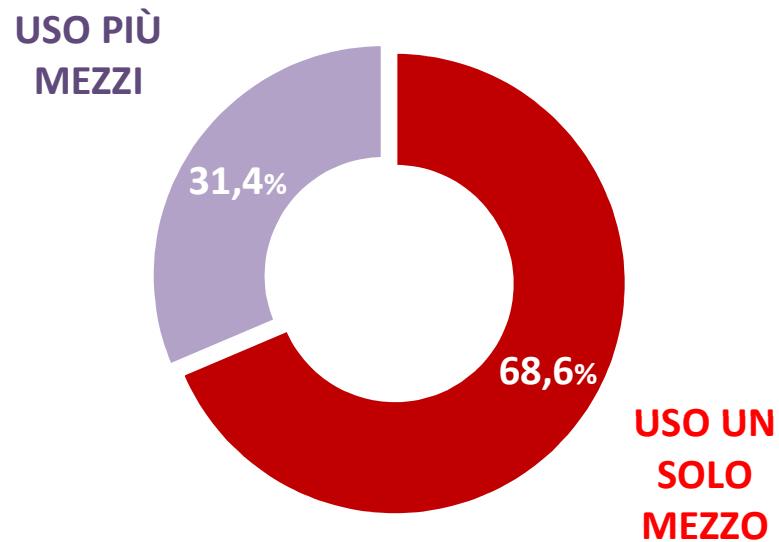
37



UNO SGUARDO AL FUTURO Gli OBIETTIVI dello SW: differenze di genere

Risulta evidente una maggiore attenzione femminile verso le misure di conciliazione, +8 punti percentuali rispetto ai colleghi maschi, compresa una certa attenzione alla mobilità sostenibile (più 11 punti percentuali).

L'analisi delle altre caratteristiche fa emergere il diverso approccio generazionale sia per quanto riguarda le soluzioni organizzative orientate al lavoro per obiettivi e risultati, che la valorizzazione delle risorse. Per il primo aspetto, infatti, ampia importanza è data sia dai più giovani (under 46) 75,5% che dai "neo assunti" 80,5%. Gli stessi contingenti esprimono particolare interesse alla valorizzazione delle risorse rispettivamente nel 37,5% e 34,1% dei casi.

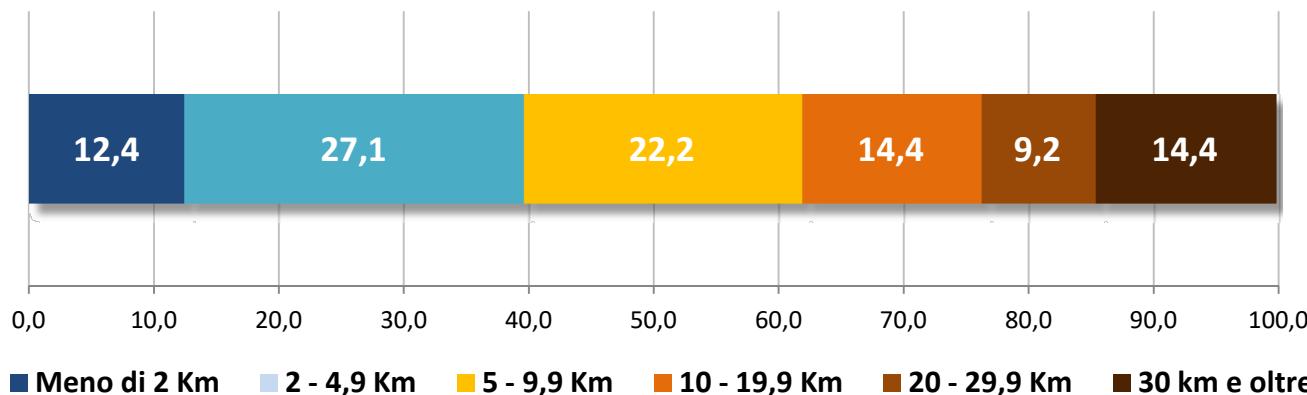


LA MOBILITÀ CASA-LAVORO Modalità di spostamento prima della pandemia

Più di due terzi dei rispondenti (68,6%) raggiungeva il luogo di lavoro utilizzando un solo mezzo. Il 31,4% utilizza più mezzi.

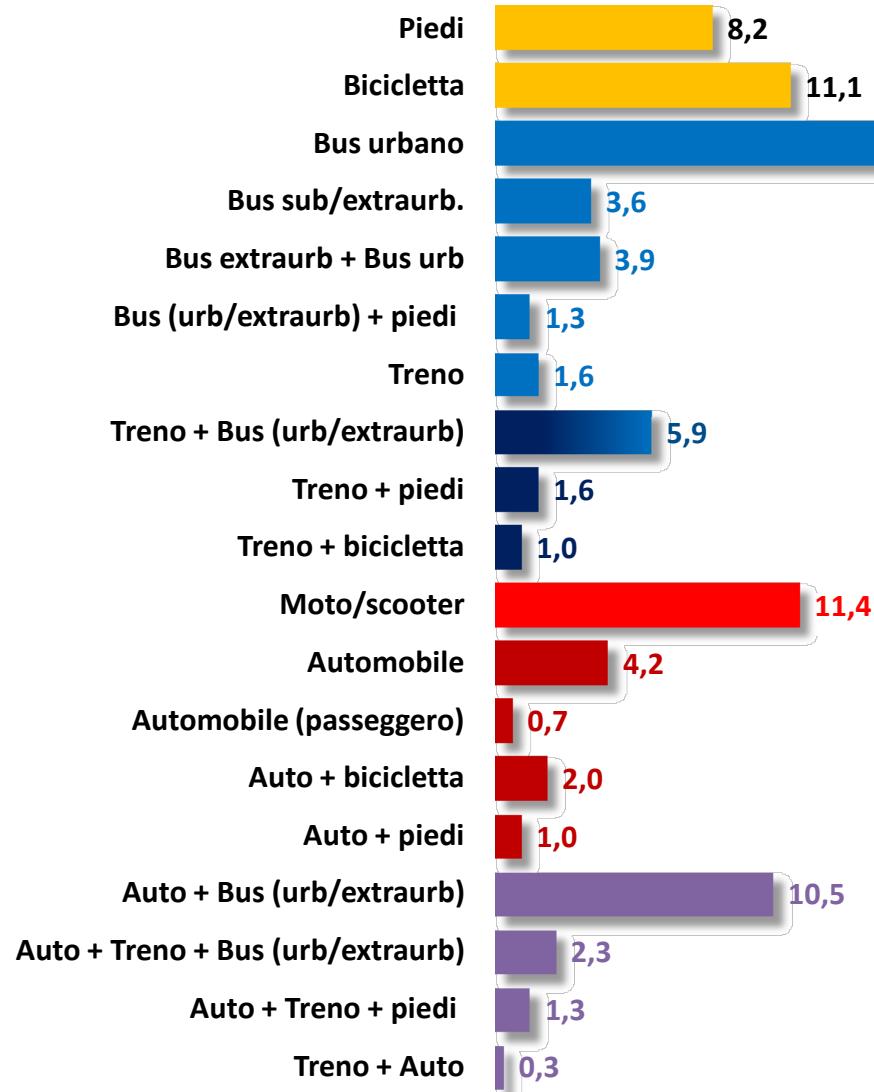
Il 39,5% dei ripondenti copre una distanza inferiore ai 5 km per recarsi al lavoro; quota che raggiunge il 61,7% se si rimane entro il limite dei 10 chilometri.

Il 14,4% percorre tra i 10 e i 20 chilometri mentre gli spostamenti lunghi (oltre 20 km) riguardano il 23,6%.



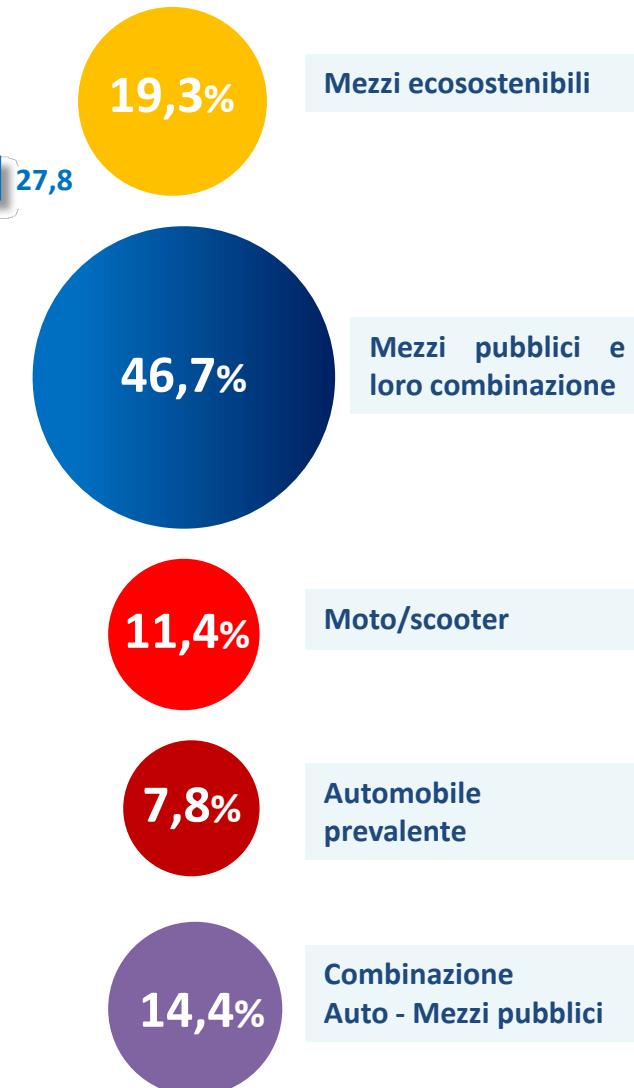
Lo Smart Working Straordinario Città metropolitana di Bologna

39



LA MOBILITÀ CASA-LAVORO

Mezzi utilizzati per recarsi al lavoro prima della pandemia



15,0%

**Utilizzerà sicuramente (3,9%) o
probabilmente (11,1%) mezzi
diversi da prima**

