

Banche dati Statistica



Provincia di Pesaro e Urbino



# QUESTIONARIO 2021 SUL LAVORO AGILE



PROVINCIA DI PESARO E URBINO

DIREZIONE GENERALE

Direttore Marco Domenicucci

CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA

Stefania Geminiani - *Presidente*

Simone Caramel - *Vice Presidente*

Fabio Baccheschi

Graziella Bertuccioli

Emanuela Camiletti

Emanuela Del Fattore

Nancy Feduzi

Roberta Indo

Fernanda Marotti

Stefania Poderi

Natalia Sacchi

Grazia Scardino

Il Questionario sul Lavoro agile è stato reso disponibile dal 15 marzo al 9 aprile 2021

*Si ringraziano Paola D'Andrea e Caterina Bianco dell'Ufficio Statistica per la predisposizione dello strumento di rilevazione on line e per l'elaborazione dei dati.*

*a Stefania Geminiani*

*nostra amata e indimenticabile Presidente del CUG*

*e a Graziella Bertuccioli*

*collega generosa e appassionata, baluardo dei diritti delle donne*

*Che la terra vi sia lieve*

## **Premessa**

Il presente Questionario è stato proposto dal CUG - Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Pesaro e Urbino **a tutto il personale dipendente** ed è stato realizzato su piattaforma interna all'Amministrazione con la collaborazione dei Sistemi Informativi e Statistici.

Il CUG è un organismo (introdotto in tutte le pubbliche amministrazioni dall'articolo 21 della legge 183/2010) che persegue prioritariamente l'obiettivo di realizzare un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità e pari opportunità e di benessere organizzativo, di contrasto a qualsiasi forma di violenza, molestia o discriminazione diretta e indiretta nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori.

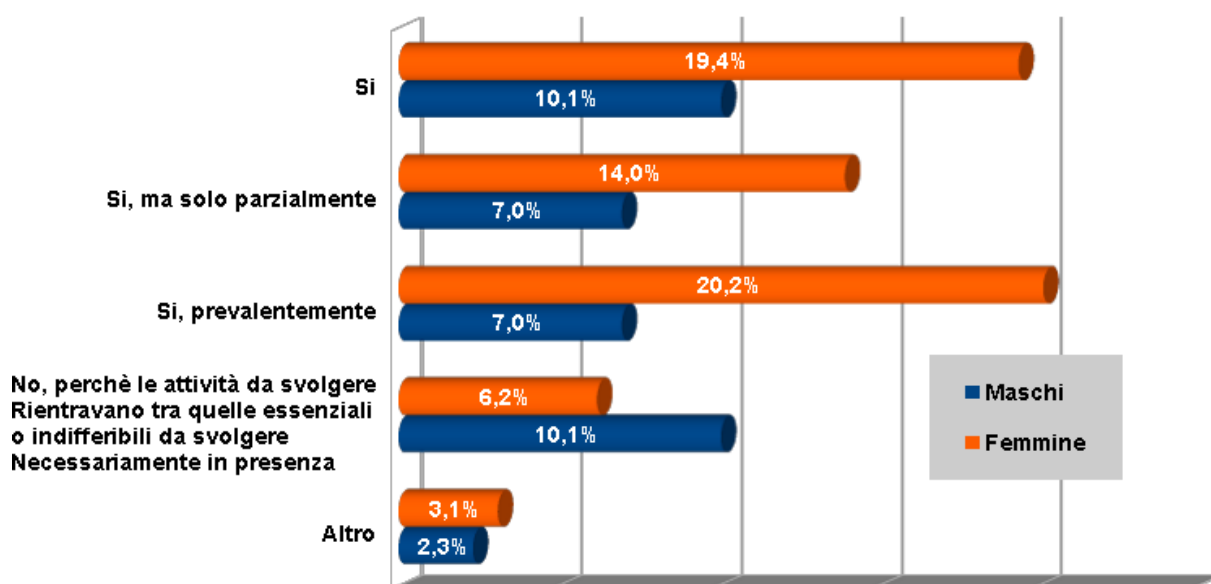
L'elaborazione dei dati è stata curata dall'Ufficio Statistica della Provincia.

## Questionario sul lavoro agile: Analisi del campione

Totale dipendenti a cui è stato sottoposto il questionario	243
Questionari compilati e non completati	24
Questionari compilati e completati	129
% dei rispondenti sul totale dei dipendenti	53%
Totale rispondenti	129
Maschi	81
Femmine	48

### Sezione: Dati generali

#### 1) A seguito dell'emergenza Covid-19 hai svolto la prestazione lavorativa in modalità agile?

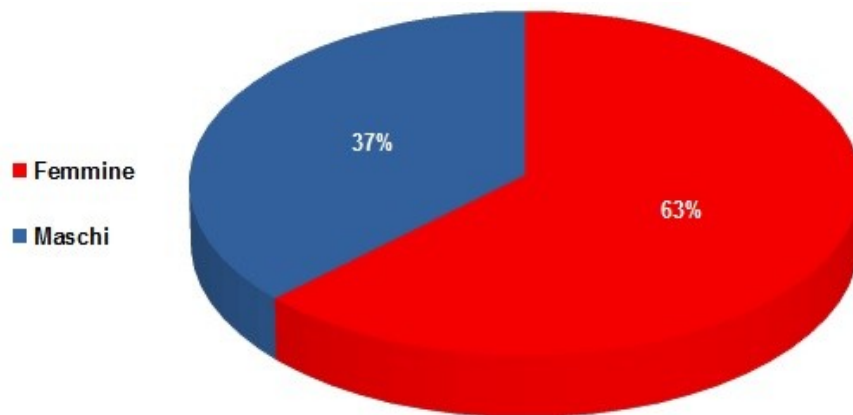


Tra i rispondenti circa il 78% lavora in modalità agile, di cui il 54% è composto da femmine mentre il 24% maschi.

Tale proporzione è ricorrente in tutte le modalità di lavoro agile utilizzate (totale, parziale o prevalente).

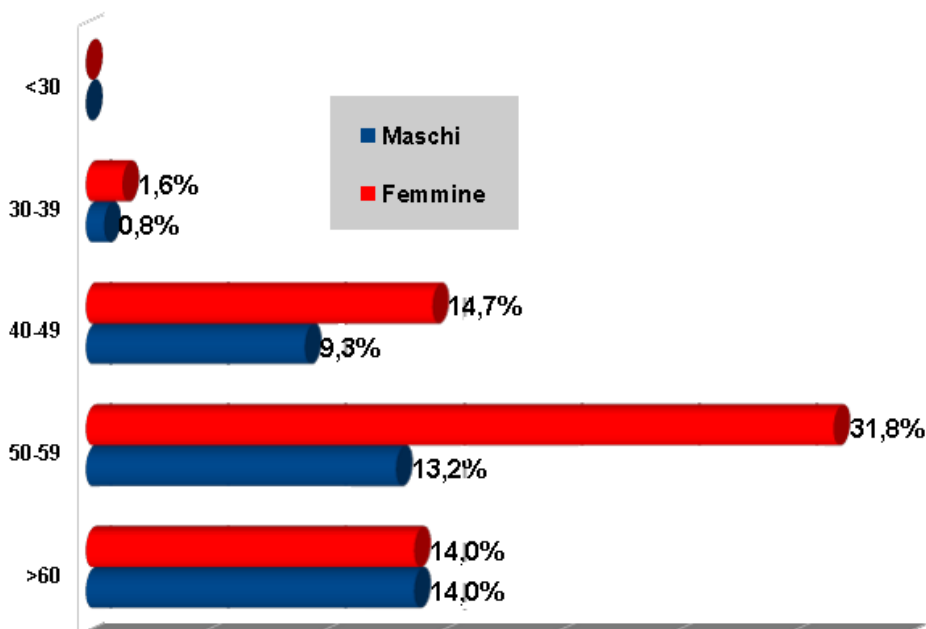
Invece tra i rispondenti che hanno dovuto lavorare in presenza, in quanto la loro attività è essenziale o indifferibile, il 10% è composto da maschi e il 6% da femmine.

## 2) Genere dei rispondenti

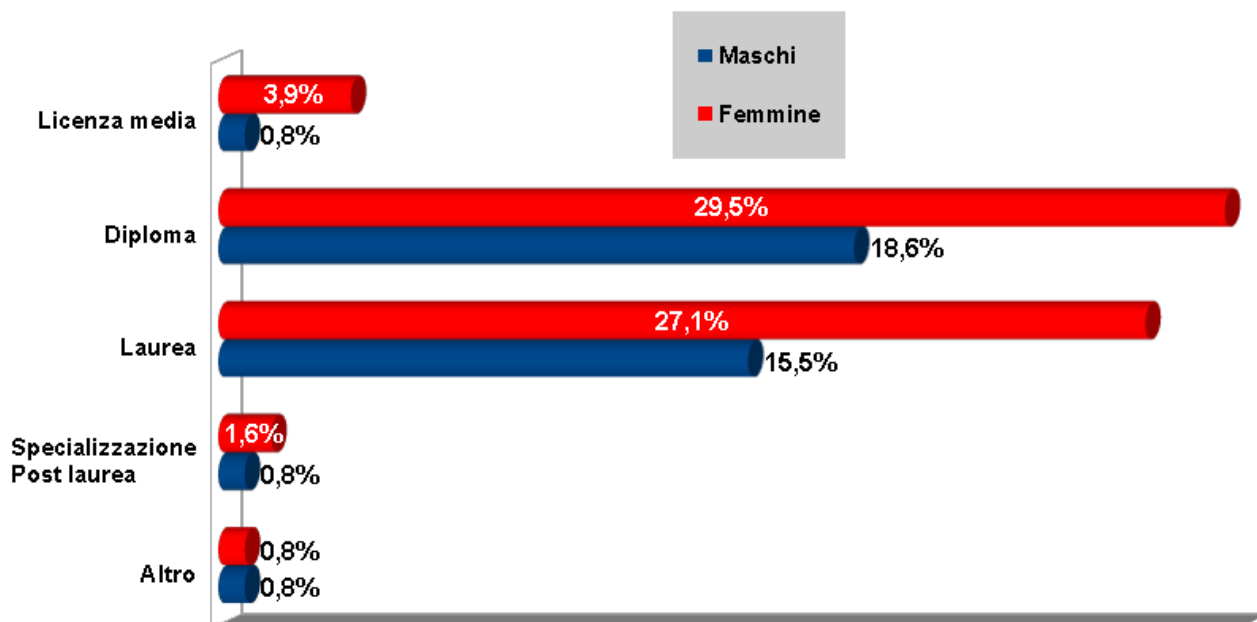


La distribuzione per età evidenzia una maggioranza femminile nelle fasce centrali che rappresentano l'età dai 40 ai 59 anni mentre nella classi degli over 60 la presenza maschile e femminile sono in parità, 14%. Si nota una scarsa presenza di giovani dovuta al lungo protrarsi del blocco delle assunzioni.

## 3) Età



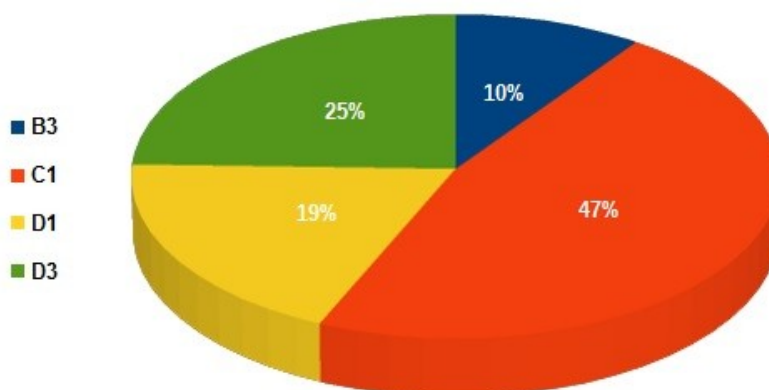
#### 4) Titolo di studio



La maggior parte dei rispondenti ha un diploma o una laurea, con una predominanza dei diplomati di genere femminile. In generale è rispettata la distribuzione di genere presente anche nei grafici precedenti.

La categoria giuridica mostra una predominanza dei C1 che equipara però i D1+D3. E' evidente che la posizione giuridica non corrisponde al titolo di accesso alla categoria e pertanto molti laureati svolgono lavori dove il requisito di accesso è inferiore al titolo posseduto. Questa discrepanza mette in risalto il problema del non riconoscimento delle competenze di partenza.

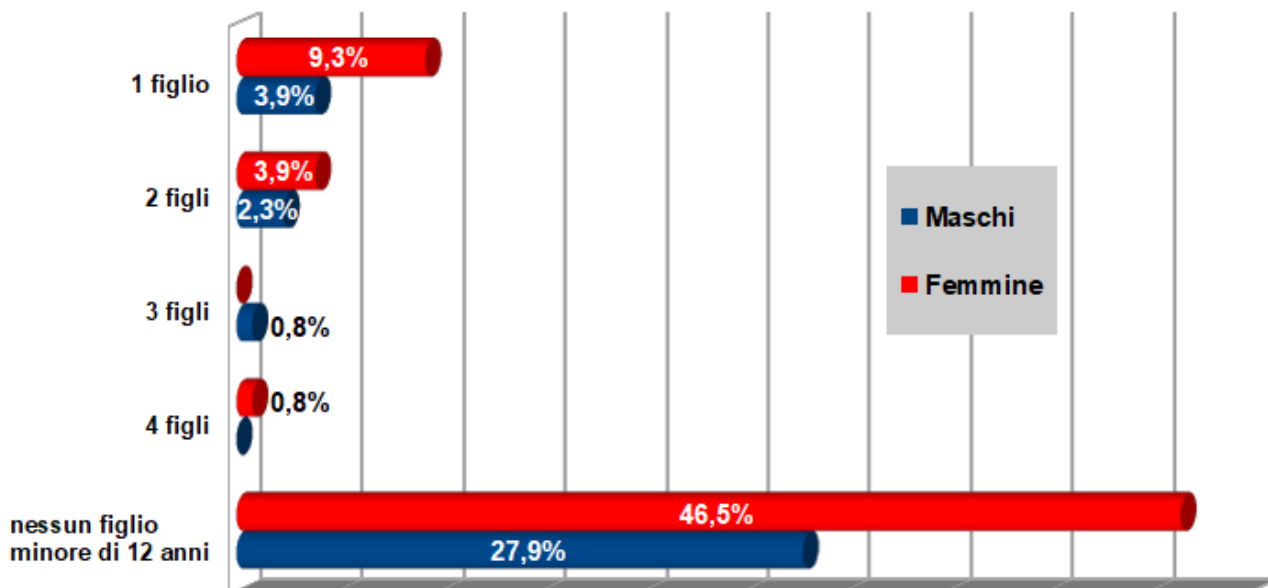
#### 5) Categoria giuridica



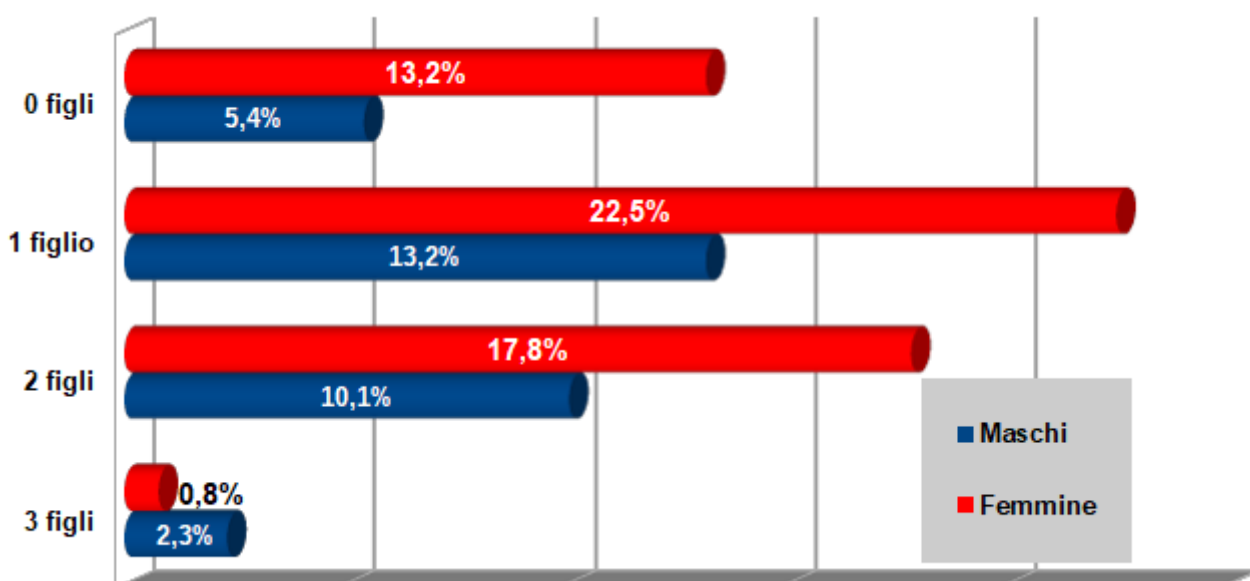
## Sezione: Organizzazione familiare

La maggior parte dei dipendenti ha figli maggiori di 12 anni. Infatti il 13% dei dipendenti ha un figlio minore di 12 anni e il 6% ne ha 2, solo lo 0,8% ha 3 o 4 figli minori di 12 anni. La maggioranza di dipendenti ha 1 o 2 figli conviventi. La distribuzione di genere dei dipendenti rispecchia la predominanza di personale femminile.

### 6) Numero di figli di età inferiore a 12 anni



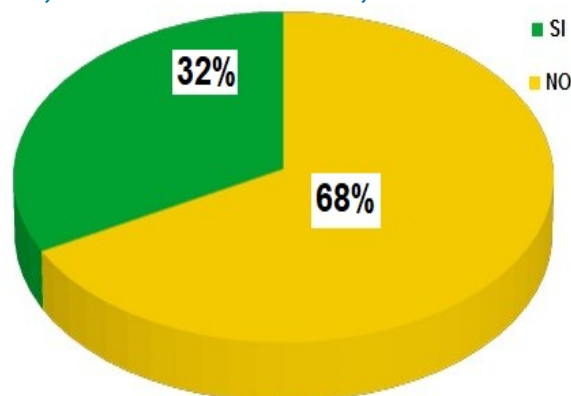
### 7) Indicare il numero di figli conviventi



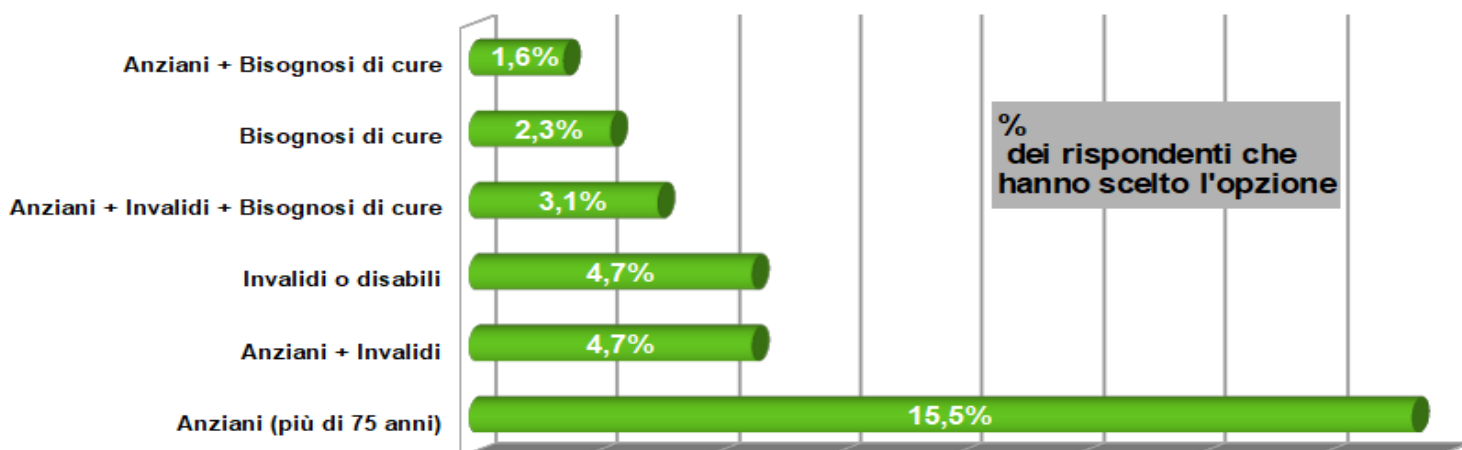


Un terzo dei rispondenti ha una persona che necessita di cure. La metà dei bisognosi di cure sono anziani, il resto si divide tra invalidi, disabili e altre categorie. Chi ha persone da assistere se ne occupa direttamente e questo evidenzia come tale attività sia prevalentemente a carico del genere femminile. Inoltre chi si affida ad altri aiuti sostiene necessariamente un carico oneroso.

### 8) Presenza di persone, anche non conviventi, che necessitano di assistenza

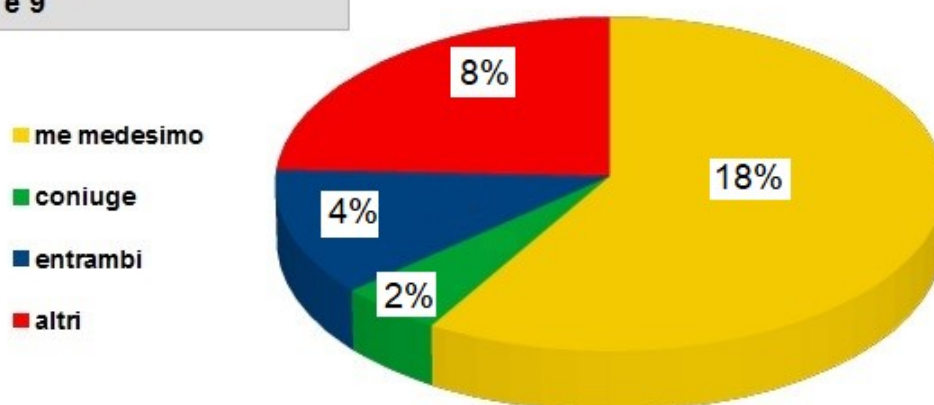


### 9) Se la risposta alla domanda precedente è SI, specificare se le persone da assistere sono:

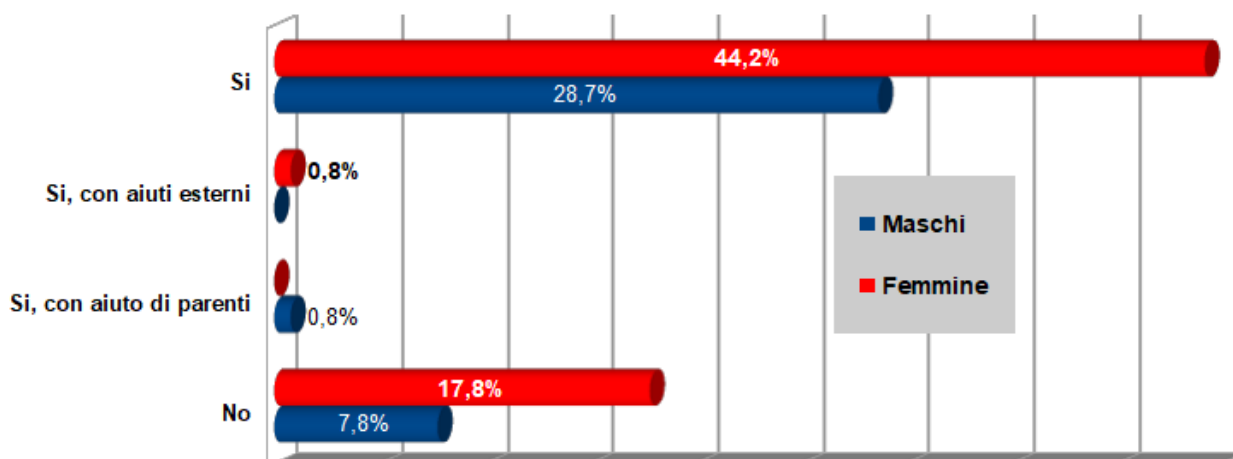


### 10) Se hai risposto alle domande 8 e 9, chi se ne occupa prevalentemente?

Il 32% dei rispondenti ha risposto alle domande 8 e 9



## 11) La tua attività lavorativa ti permette di conciliare gli impegni familiari con gli impegni lavorativi?

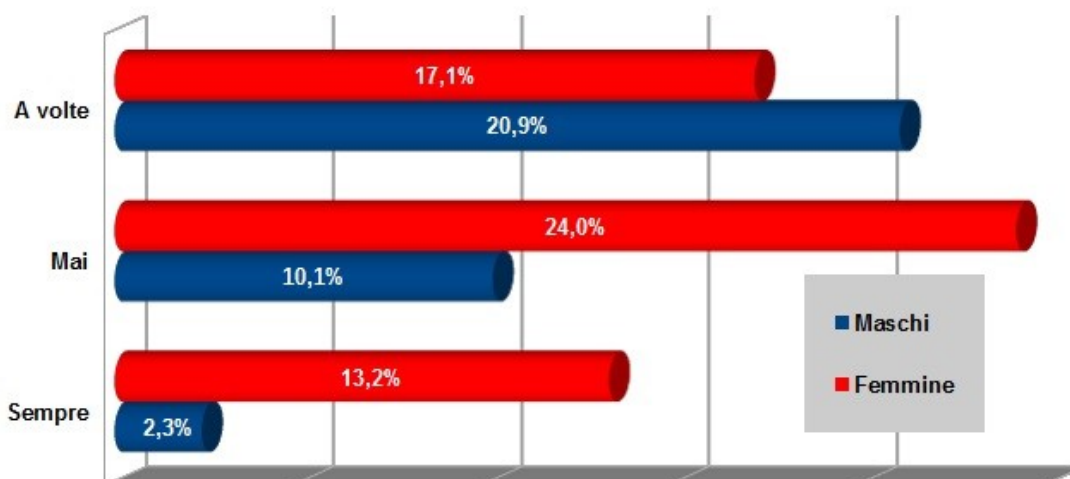


Il 73% dei rispondenti riesce a conciliare gli impegni famigliari con quelli lavorativi mentre poco più del 25% non ci riesce, solo una parte residuale deve ricorrere ad aiuti esterni.

Solo il 15,5 % dei rispondenti afferma che gli impegni del coniuge hanno priorità sui propri, il 13,2% di genere femminile e il 2,3% di genere maschile.

E' da rilevare che in forma aggregata il 30,3% delle femmine e il 23,2% dei maschi affermano che gli impegni lavorativi del coniuge hanno priorità su quelli propri. In generale la maggior parte dei maschi affermano che "a volte" hanno priorità gli impegni del coniuge. Da notare un buon 24% di femmine che dichiara di avere pari priorità in ambito lavorativo, questo dimostra la buona cultura di genere presente nella Provincia.

## 12) Gli impegni lavorativi del coniuge hanno priorità rispetto ai tuoi?

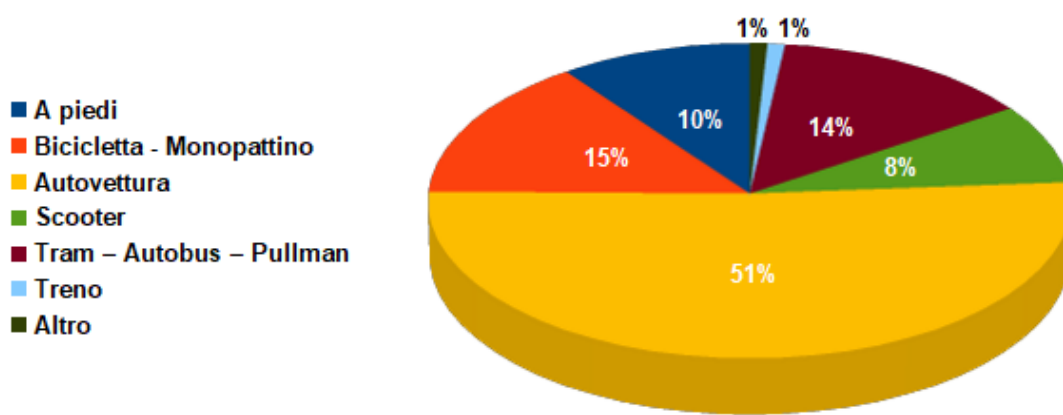


## Sezione: Luogo di lavoro

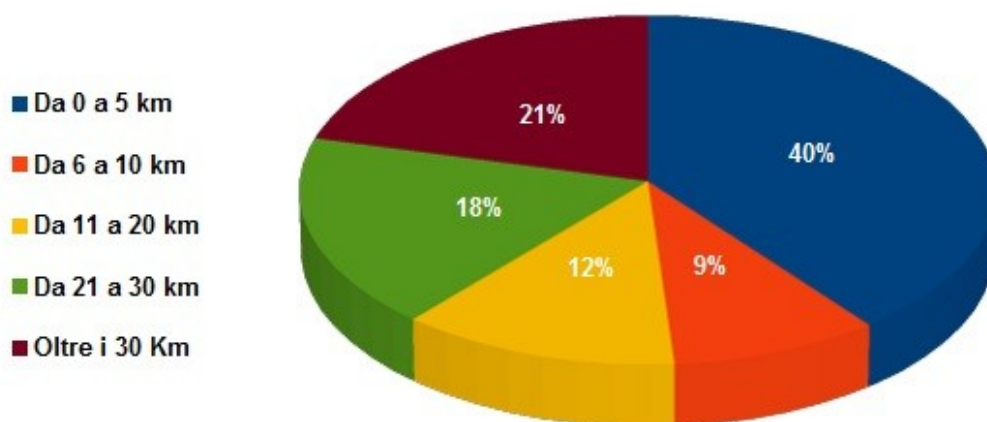
Il 25% dei rispondenti si reca al lavoro in bicicletta/monopattino o a piedi, il 51% con auto e 8% scooter mentre solo il 16% con mezzi pubblici.

La metà dei rispondenti per recarsi al lavoro percorre una distanza inferiore a 10 km tra andata e ritorno con una predominanza di un tragitto sotto i 5 km, mentre circa il 30% percorre giornalmente oltre 20 km e il 21% oltre 30 km.

### 13) Quale mezzo di trasporto utilizzi abitualmente per gli spostamenti casa – lavoro e viceversa?



### 14) Quale distanza giornaliera percorri approssimativamente per recarti al lavoro (andata e ritorno)?

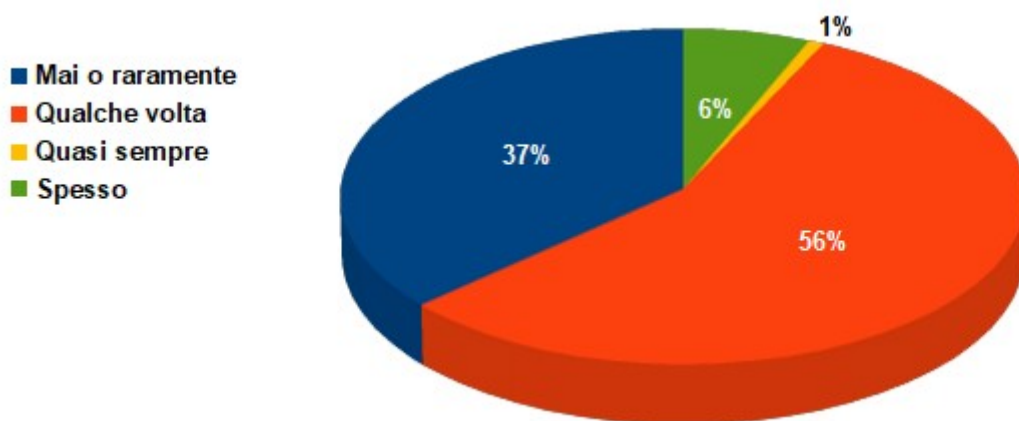


## Sezione: Attività lavorativa

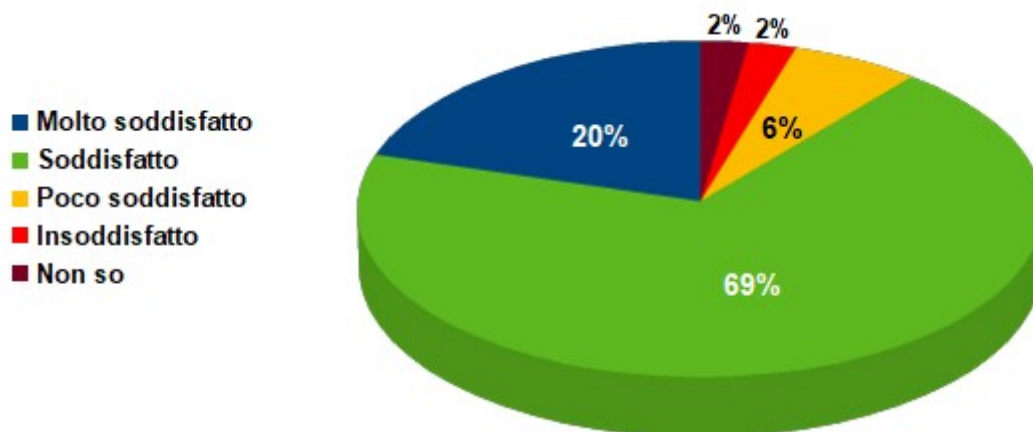
Solo il 37% afferma di non svolgere attività lavorativa al di fuori dell'orario lavorativo né durante le ferie, contro il 63% così distribuito: la maggior parte (56%) qualche volta, (6%) spesso e (1%) quasi sempre.

Circa il 90% è soddisfatto dell'orario di lavoro e di come si adatta alla propria vita privata a differenza di un 6% poco soddisfatto, un 2% insoddisfatto e 2% che non si esprime.

### 15) Ti capita di lavorare anche fuori dall'orario di lavoro e/o durante i periodi di ferie?

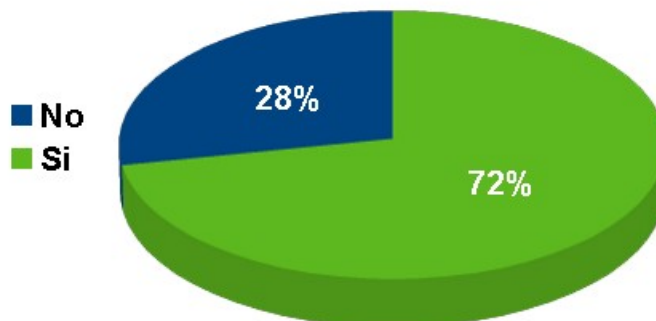


### 16) Complessivamente, sei soddisfatto del tuo orario di lavoro e di come si adatta alla tua vita privata?



Alla domanda di conoscenza della differenza tra Telelavoro e Lavoro agile il 72% dei rispondenti dichiara di conoscere il dettaglio che distingue queste modalità di lavoro.

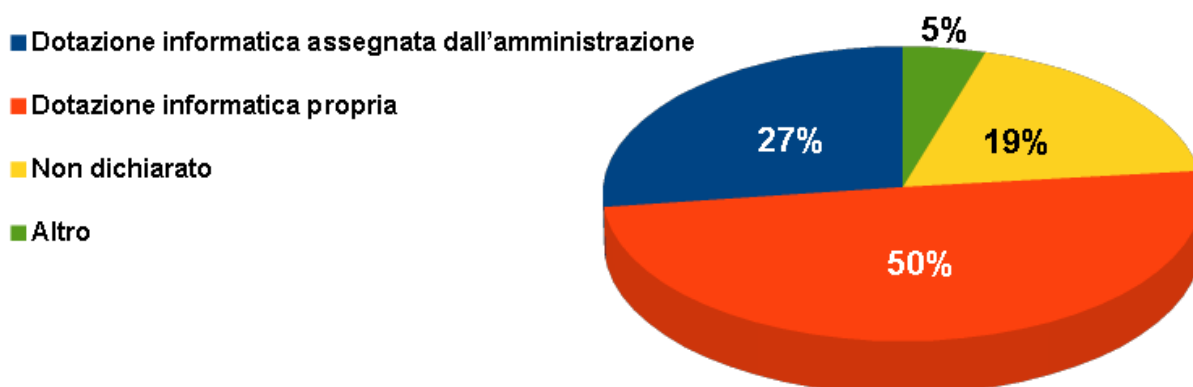
**17) Il telelavoro e il lavoro agile sono due modalità distinte di lavoro da remoto.  
Conosci la differenza?**



**Sezione: Lavoro agile**

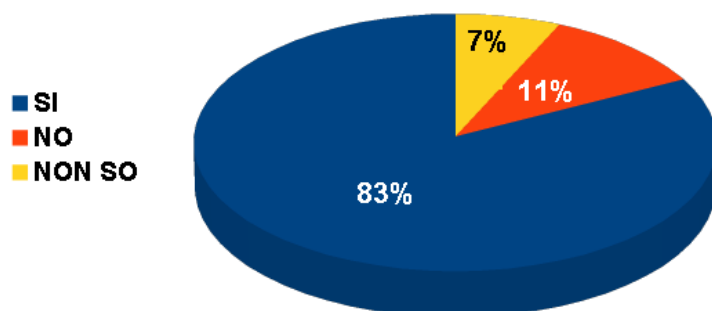
Il 50% dei rispondenti ha usato dotazione informatica propria e il 27% ha usato strumentazione fornita dall'amministrazione.

**18) Se hai svolto il Lavoro Agile quale strumentazione hai utilizzato?**



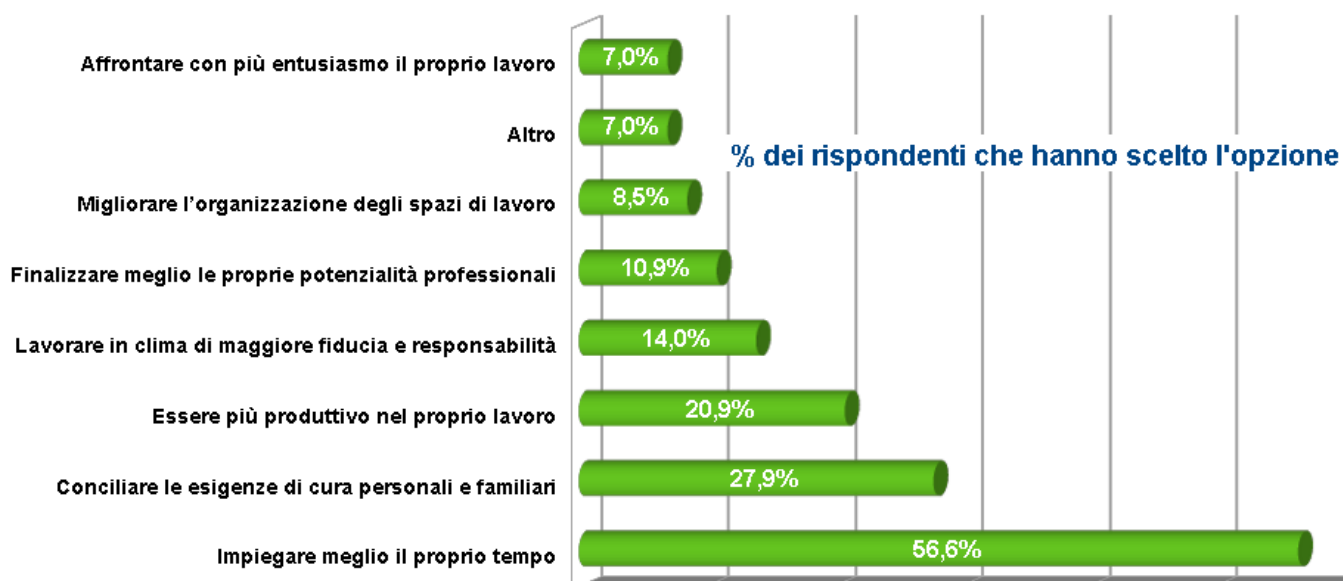
Nel grafico che segue, si evince che **il lavoro agile ha risposto alle aspettative dell'83%**, solo un 11% aveva aspettative diverse e un 7% non si è espresso.

### 19) Lavorare in modalità agile ha risposto alle tue aspettative?



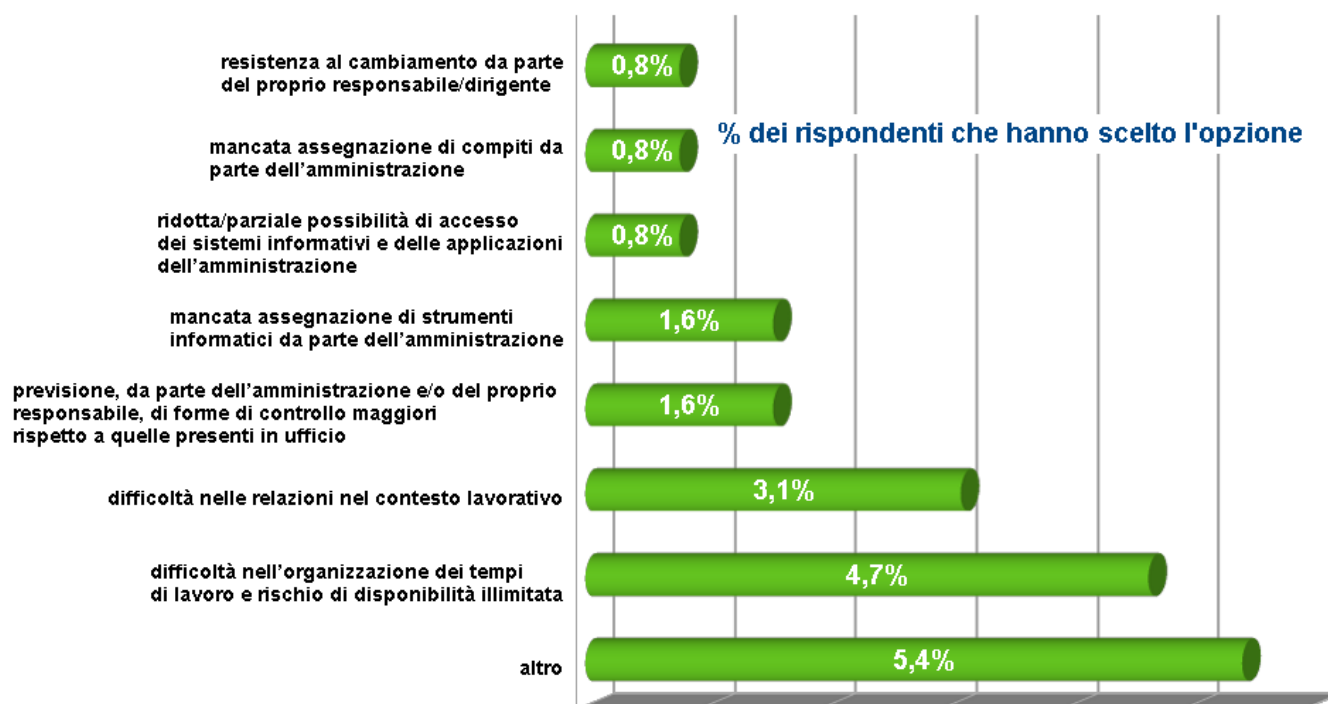
La soddisfazione per il lavoro in modalità agile è espressa in percentuale nelle seguenti opzioni che evidenziano tutti aspetti positivi. Il 56,6% ritiene che il lavoro agile può permettere di impiegare meglio il proprio tempo, il 27,9% di conciliare le esigenze di cura personali e familiari, il 20,9% di essere più produttivo nel proprio lavoro, il 14% lavorare in clima di maggiore fiducia e responsabilità, il 10,9% finalizzare meglio le proprie competenze professionali.

### 20) Se la risposta alla domanda 19 è SI, tenendo conto dell'esperienza maturata prima e durante l'emergenza Covid-19, lavorare in modalità agile può permettere di ...



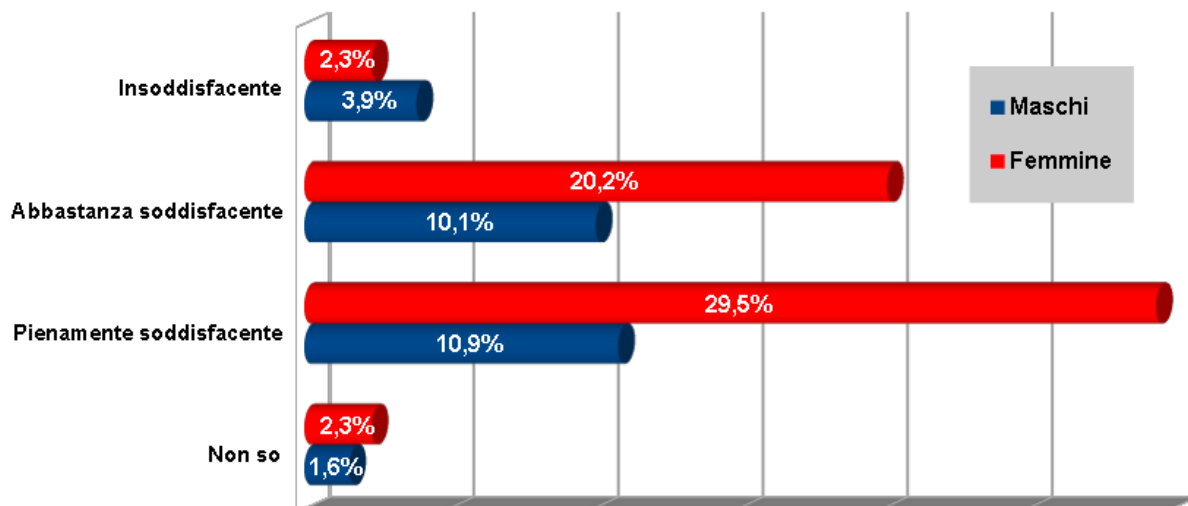
Tra i non soddisfatti (11%) le motivazioni per le quali il lavoro agile non ha risposto alle aspettative sono: difficoltà di organizzazione dei tempi di lavoro e il rischio di disponibilità illimitata 4,7%, inizialmente è stato utilizzato il cellulare personale del dipendente anche per le comunicazioni di lavoro e questo ha impedito di fatto il diritto alla disconnessione; difficoltà nelle relazioni nel contesto lavorativo 3,1%; previsione di forme di controllo maggiori rispetto a quelle presenti in ufficio 1,6%, la timbratura remota in pratica ha trasformato il lavoro agile in telelavoro non dichiarato; mancata assegnazione di strumentazioni da parte dell'amministrazione 1,6%; resistenza al cambiamento del responsabile, mancata assegnazione di compiti da parte dell'amministrazione e ridotta accessibilità dei sistemi informativi e delle applicazioni sono stati segnalati con una percentuale del 0,8%.

**21) Se la risposta alla domanda 19 è NO, per quali motivazioni lavorare in modalità agile non ha risposto alle tue aspettative?**

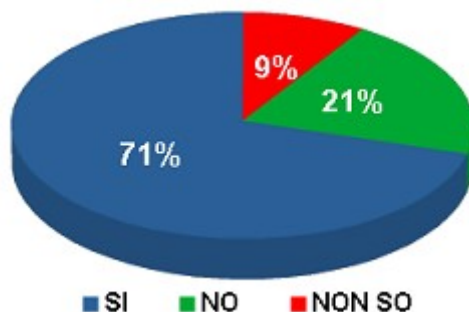


Dai grafici seguenti si evince che oltre il 79% giudica soddisfacente la propria esperienza in lavoro agile a differenza di un 6,2% che non lo è. Ancora presente il 3,9% di indecisi. Da notare una presenza di maschi più alta tra gli insoddisfatti mentre le femmine sono soddisfatte. Il 71% dei rispondenti si dichiara disponibile a svolgere l'attività lavorativa in lavoro agile anche dopo la fase di emergenza sanitaria. Inoltre oltre il 47% sarebbe disponibile a lavorare in modalità agile alcuni giorni della settimana, circa il 19% tutta la settimana e il 10% solo un giorno alla settimana.

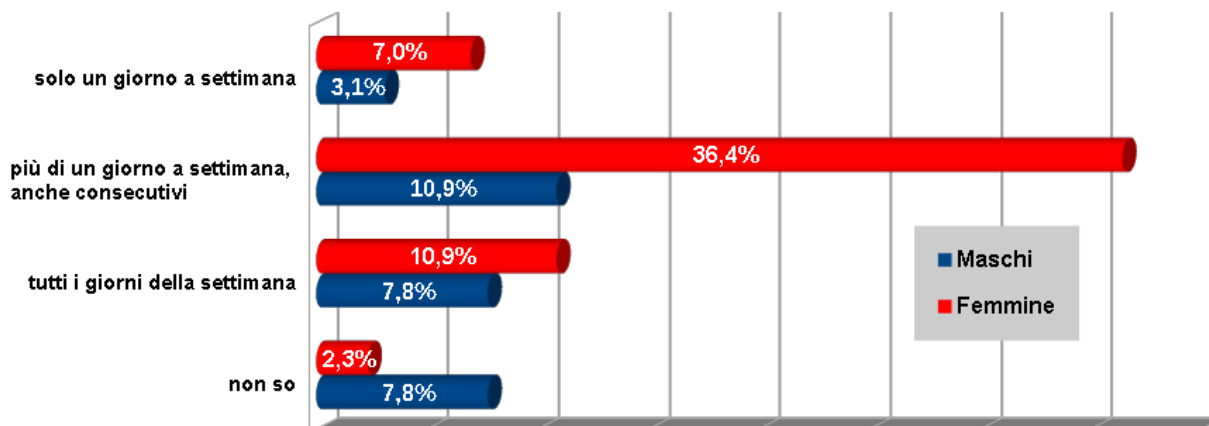
## 22) Complessivamente, come giudichi la tua esperienza di lavoro agile?



## 23) Superata la fase di Emergenza Covid-19 saresti disponibile a svolgere la tua attività in lavoro agile?



## 24) Quanti giorni a settimana saresti disposto a lavorare in modalità agile?

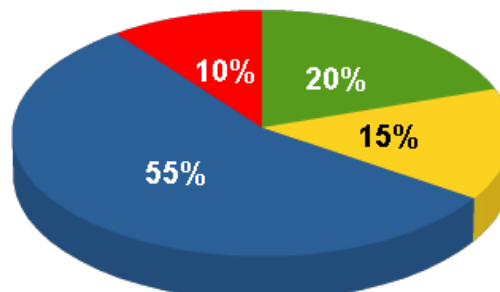




Il 55% ritiene che il lavoro agile possa svolgersi nelle amministrazioni pubbliche per scelta del dipendente e decisione dell'Ente, il 20% su base volontaria per scelta del dipendente. I criteri di turnazione/rotazione e la decisione dell'amministrazione per esigenze organizzative sono poco scelti.

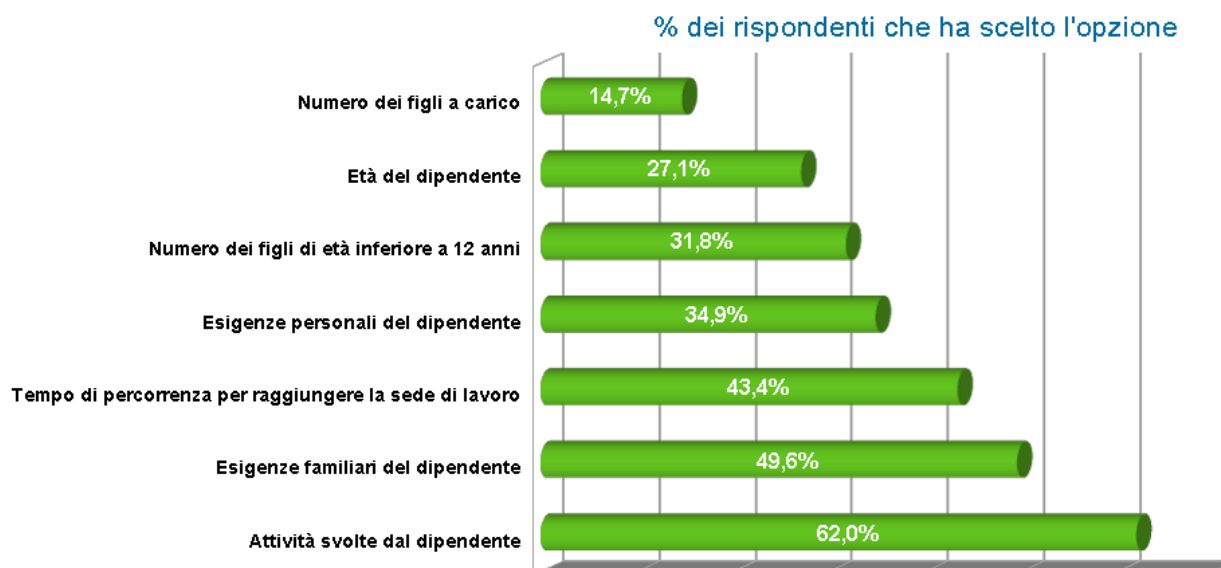
## 25) Ritieni che, a regime, il lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche possa essere svolto ...

- Per decisione dell'amministrazione, sulla base di esigenze organizzative
- Per scelta del dipendente e per decisione dell'amministrazione
- Secondo criteri di turnazione/rotazione tra dipendenti
- Su base volontaria, per scelta del dipendente

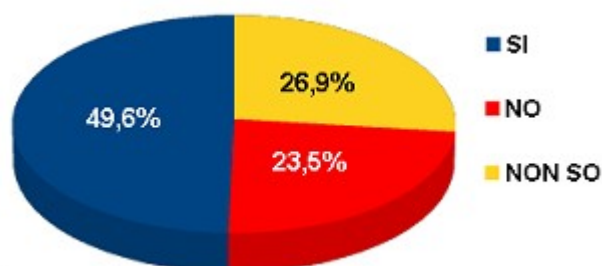


I grafici sottostanti evidenziano che il 62% dei rispondenti ritiene che l'attività svolta dal dipendente sia il criterio da considerare per svolgere il lavoro in modalità agile. Inoltre oltre il 49% ritiene che per svolgerlo a regime in maniera più efficace ed accessibile sono necessari specifici interventi tecnici o organizzativi.

## 26) Quali ritieni possano essere gli elementi o i requisiti da considerare?



## 27) Secondo te, sono necessari specifici interventi tecnici o organizzativi affinché, nella tua amministrazione, il lavoro agile possa essere, a regime, più accessibile ed efficace?



**28) Se la risposta alla domanda 27 è SI, indicare quali interventi tecnici o organizzativi sono necessari**

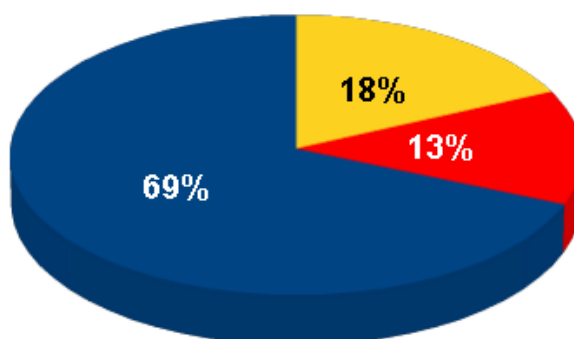


Tra i rispondenti che ritengono necessari interventi tecnici e organizzativi la scelta ricade prioritariamente sulla necessità di interventi di formazione sull'uso delle tecnologie informatiche (26,4%), alla pari (24,8%) lo sviluppo delle capacità dei dipendenti nella condivisione di dati e di informazioni e il miglioramento di sistemi informativi, piattaforme informatiche e strumenti per la comunicazione.

Il 69% ritiene che il lavoro agile produrrà effetti significativi positivi sulla P.A. mentre il 13% è pessimista a tale proposito, il 18% non si esprime.

**29) Secondo te, l'attuazione del lavoro agile da parte delle amministrazioni pubbliche produrrà effetti significativi e duraturi?**

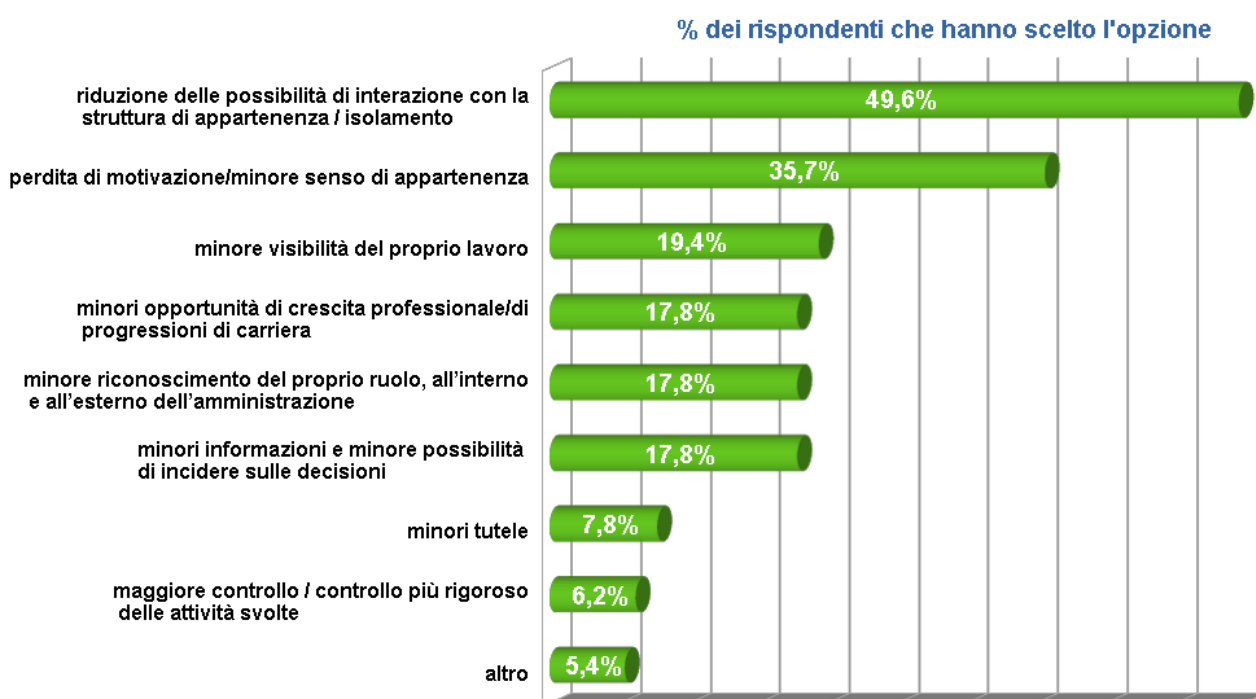
- **SI, determinerà: un nuovo modo di lavorare, orientamento al risultato, maggiore flessibilità e cooperazione, investimenti su tecnologie informatiche**
- **NO, prevarrà la cultura della resistenza al cambiamento e tornerà tutto come prima**
- **NON SO**



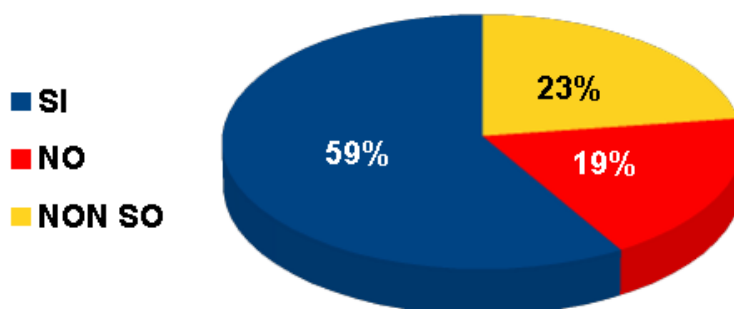
Nei grafici successivi le opzioni maggiormente scelte, tra gli effetti negativi del lavoro agile sul piano personale e/o professionale, sono la riduzione di interazione con la struttura di appartenenza e il conseguente isolamento, la perdita di motivazione e senso di appartenenza, la minore visibilità del proprio lavoro. Le opzioni scelte in fascia intermedia, minore del 20%, sono: minori informazioni e minore possibilità di incidere sul risultato, minore riconoscimento del proprio ruolo sia internamente che esternamente, minore opportunità di crescita professionale e progressione di carriera. Non si temono minori tutele (7,8%) e maggior controllo delle attività svolte (6,2%).

Il 59% dei rispondenti ritiene infatti che il lavoro agile avrà effetti positivi sul lavoro dell'Amministrazione nel suo complesso con solo il 19% che non ritiene ci saranno effetti benefici.

### 30) Secondo te, 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?

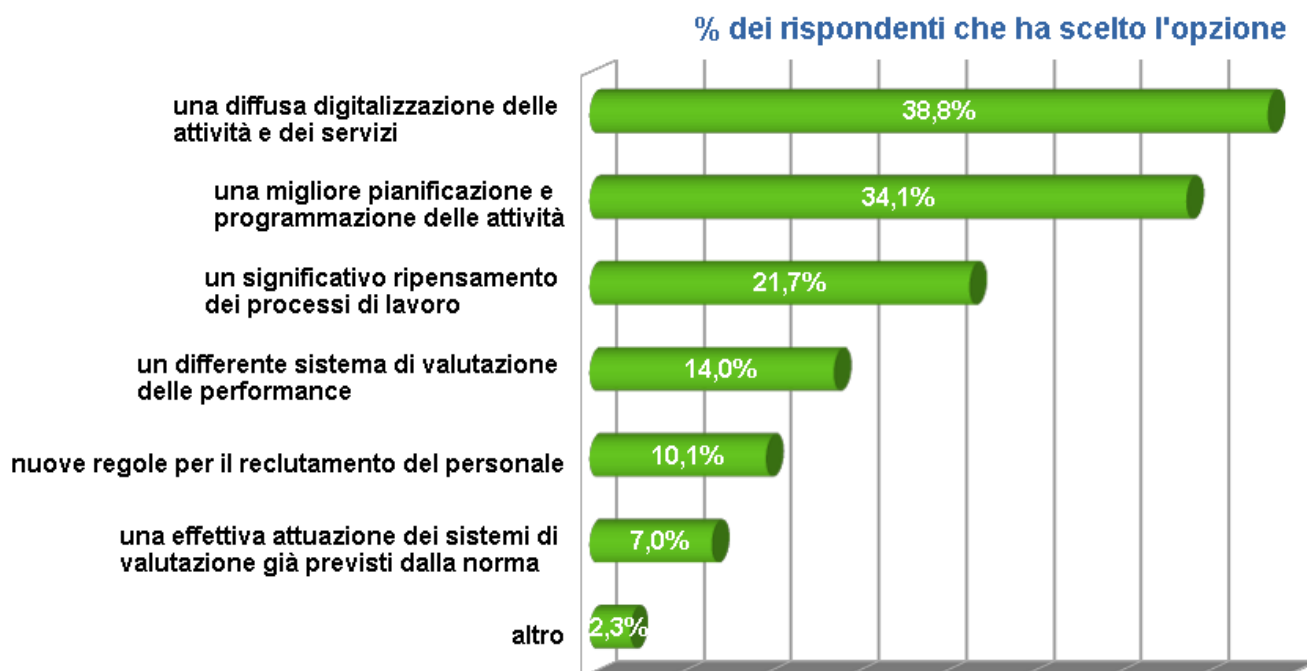


### 31) Nella tua opinione, una maggiore e stabile diffusione del lavoro agile può produrre effetti positivi a livello dell'amministrazione nel suo complesso



Tra chi ritiene che il lavoro agile avrà effetti benefici sulla amministrazione pubblica (59% dei rispondenti) le opzioni segnalate come migliori leve per il cambiamento nella P.A. sono: una diffusa digitalizzazione delle attività e dei servizi (scelta 38,8 % di volte), una migliore pianificazione e programmazione delle attività, un significativo ripensamento dei processi di lavoro, un differente sistema di valutazione della performance. Nuove regole per il reclutamento del personale e una una effettiva attuazione dei sistemi di valutazione della performance previsti dalle norme sono stati selezionati in misura marginale.

**32) Se la risposta alla domanda precedente è Sì, quali possono essere, oltre al lavoro agile, le leve per il cambiamento dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche?**



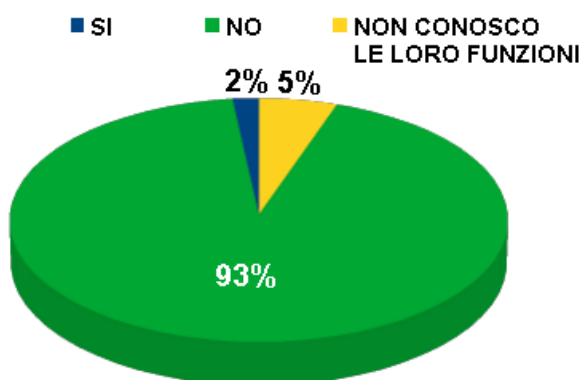
## Sezione: CUG

Il 93% dei rispondenti non si è mai rivolto al CUG contro un 2% che lo ha fatto, il 5% non conosce le sue funzioni.

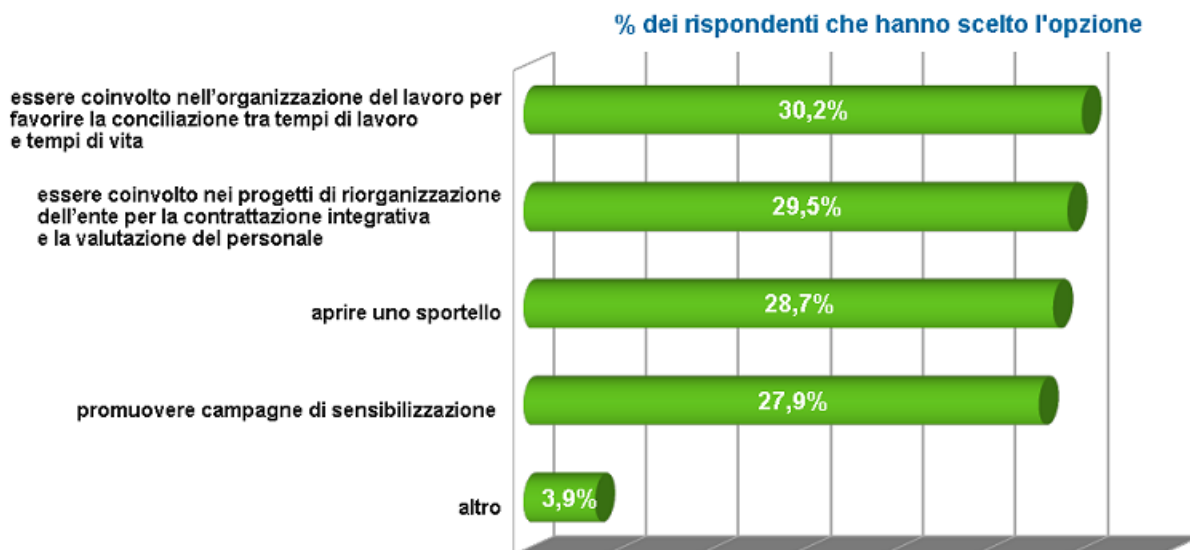
I dipendenti ritengono che il CUG potrebbe intraprendere alcune azioni utili:

- essere coinvolto nell'organizzazione del lavoro per favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro,
- essere coinvolto nei progetti di riorganizzazione dell'Ente per la contrattazione integrativa e la valutazione del personale,
- aprire uno sportello,
- promuovere campagne di sensibilizzazione.

### 33) Ti sei mai rivolto al tuo CUG?



### 34) Quali potrebbero essere le azioni che il Comitato Unico di Garanzia potrebbe intraprendere per esserti di aiuto?



Numerosi dipendenti, il 57%, che hanno risposto al questionario non erano a conoscenza che nell'Ente è presente la Consigliera di Fiducia.

Il 28% dei rispondenti non sapeva che nel territorio provinciale è presente la Consigliera di Parità.

**35) Sai che nel tuo Ente è presente anche la Consigliera di Fiducia?**



**36) Sai che nel territorio opera anche la Consigliera di Parità?**



## Conclusioni

### I partecipanti

La stragrande **maggioranza** di chi ha risposto alla rilevazione era **in smart working** (oltre 77%) durante il lockdown e probabilmente gran parte di chi non ha partecipato al sondaggio va ricercato tra chi non ha lavorato in modalità agile.

Da notare che il lavoro agile, reso disponibile in emergenza ai dipendenti, non rispecchia quello da normativa in quanto si è dato l'obbligo di timbrare e rispettare l'orario normale di lavoro, pertanto di fatto si è trasformato in telelavoro. Per lavorare in smart working bisognerà adottare un approccio orientato agli obiettivi.

### L'esperienza di lavoro agile

Emerge chiaramente (quesito 19) come la stragrande maggioranza dei rispondenti (83%) abbia **valutato positivamente il lavoro agile** contro una minoranza del 11%, evidenziandone molteplici aspetti positivi, primo fra tutti la **migliore gestione del tempo**. Mentre tra chi non ha valutato positivamente il lavoro agile la maggior parte non ha saputo identificare gli aspetti negativi, se non problemi legati al diritto alla disconnessione e all'essere sempre online con conseguenti fattori di stress.

Se quindi l'esperienza di lavoro agile è stata valutata **soddisfacente** da quasi i tre quarti degli intervistati, quasi la stessa percentuale **si dichiara disponibile** a svolgere l'attività di lavoro **in modalità agile** anche solo alcuni giorni della settimana. Infatti tra gli aspetti negativi (quesito 30) viene evidenziata la minore possibilità di interazione con la struttura di appartenenza e l'isolamento, che potrebbero essere sopperiti dall'alternanza nell'orario settimanale.

Emerge inoltre che il lavoro agile può incidere sulla qualità di vita dei dipendenti creando benefici come il **minor tempo impiegato nel tragitto casa/lavoro** e la **qualità ambientale** per il minor inquinamento prodotto e un significativo risparmio nei costi di trasporto per il dipendente. Un ulteriore beneficio che si evince è rappresentato da una maggior facilità a interventi anche fuori dal normale orario di lavoro, dovuto alla semplicità di connessione e accesso alla rete provinciale.

### Attrezzature e formazione

Secondo il campione dopo la fase emergenziale sono necessari **interventi sia organizzativi che tecnici**:

- è presente la richiesta di **formazione sul digitale** e il miglioramento degli **strumenti informatici**, piattaforme e strumenti di comunicazione, aspetti che vanno di pari passo: la percezione degli strumenti informatici migliora quando se ne ha familiarità che migliora con l'uso e la formazione. La modalità di lavoro a distanza era nuova per i dipendenti, che hanno dovuto affrontare un ostacolo iniziale, anche se tutti gli strumenti erano stati precedentemente documentati tramite brevi manuali pratici. Effettivamente durante la fase emergenziale c'era una carenza di strumentazione portatile, notebook e telefoni, e quindi la maggior parte dei dipendenti ha sopperito inizialmente con attrezzatura propria, ma nel prosieguo

l'Amministrazione ha fornito sia computer portatili che smartphone a tutti i colleghi che ne hanno fatto richiesta

- altra indicazione è lo sviluppo delle **competenze organizzative e manageriali** dei dirigenti su cui il 17,8% dei rispondenti ha posto l'attenzione

## Le indicazioni per il futuro

Per quanto riguarda gli effetti duraturi del lavoro agile, secondo i rispondenti, l'emergenza sanitaria è stata un **acceleratore per l'innovazione** e la trasformazione digitale della P.A. che ha innovato e sta trasformando il modo in cui viene erogata la prestazione lavorativa. Da notare come la **fiducia nel cambiamento** sia nel suo complesso elevata, dimostrando fiducia e senso di appartenenza sia alla P.A. che alla Provincia.

Il **cambiamento** va attuato accompagnandolo con **interventi** organizzativi, di formazione e tecnici, mentre i **rischi** percepiti dai rispondenti sono da una parte il timore di un ritorno al passato soprattutto dal punto di vista organizzativo, dall'altra una minore socialità/isolamento. Nelle risposte il campione indica anche la strada:

- maggiore formazione per la parte manageriale
- alternanza tra giorni in presenza e in modalità agile

I **criteri** che vengono indicati per determinare la possibilità di lavorare in modalità agile sono piuttosto diversificati e rispecchiano la composizione del campione in merito al numero/età dei figli e delle persone da accudire. Da notare che il 62% indica come criterio l'**attività del dipendente**.

In estrema sintesi da parte dei rispondenti emerge l'indicazione che l'Ente ha gestito bene l'urto nella fase emergenziale, e che anche dopo l'emergenza sarebbe auspicabile proseguire il lavoro **in modalità agile** prevalentemente **alcuni giorni della settimana**, tenendo conto sia del tipo di attività lavorativa svolta che delle necessità organizzative e di vita del dipendente.