

Analisi statistica dei questionari sull'esperienza dello Smart Working emergenziale

Comune di Borgonovo Val Tidone

Dipendenti



Sommario

Introduzione	3
Sezione I – anagrafica	4
Sezione II – mantenimento delle relazioni	5
Sezione III – coordinamento e monitoraggio	6
Sezione IV – percezione della modalità di lavoro in forma agile	7
Sezione V – attese e prospettive per un futuro di normalità	8

Introduzione

L'articolo 14 della legge 124/2015 prevede che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile) che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

L'adozione delle predette misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi indicati costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Per questo motivo l'Ente proponente, soprattutto dietro la profonda spinta dell'attuale scenario emergenziale prodotto dalla pandemia in corso, grazie allo strumento Smart Working, ha riorganizzato rapidamente le proprie attività, le proprie infrastrutture IT e i relativi modelli organizzativi improntandoli ad un approccio pragmatico, essenziale ed orientato a garantire, grazie ad una profonda analisi della normativa sul Lavoro Agile, la continuità operativa dell'organizzazione e dei servizi rivolti alla cittadinanza.

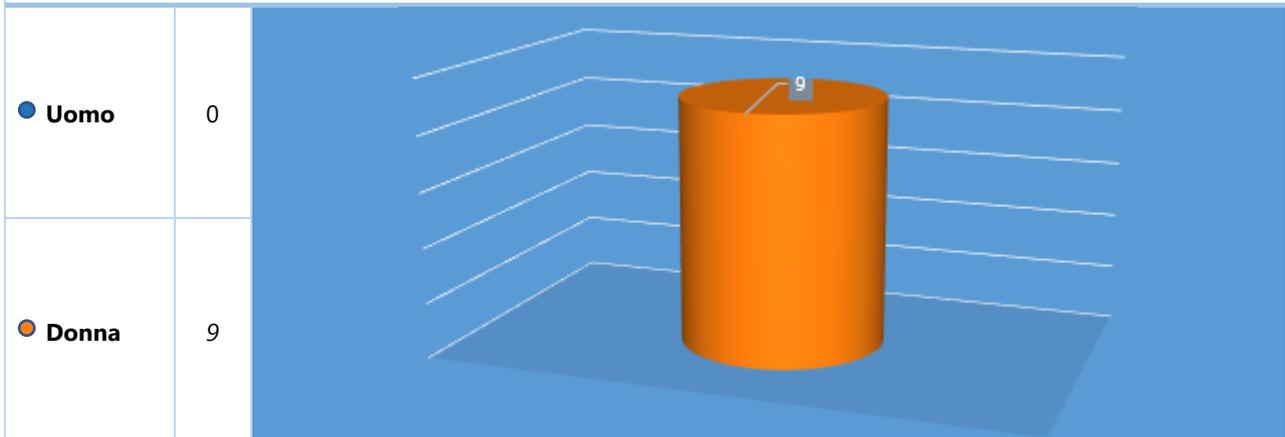
Ai dipendenti dell'Ente è stato fatto compilare un questionario sull'esperienza dello Smart Working emergenziale.

Sezione I – anagrafica

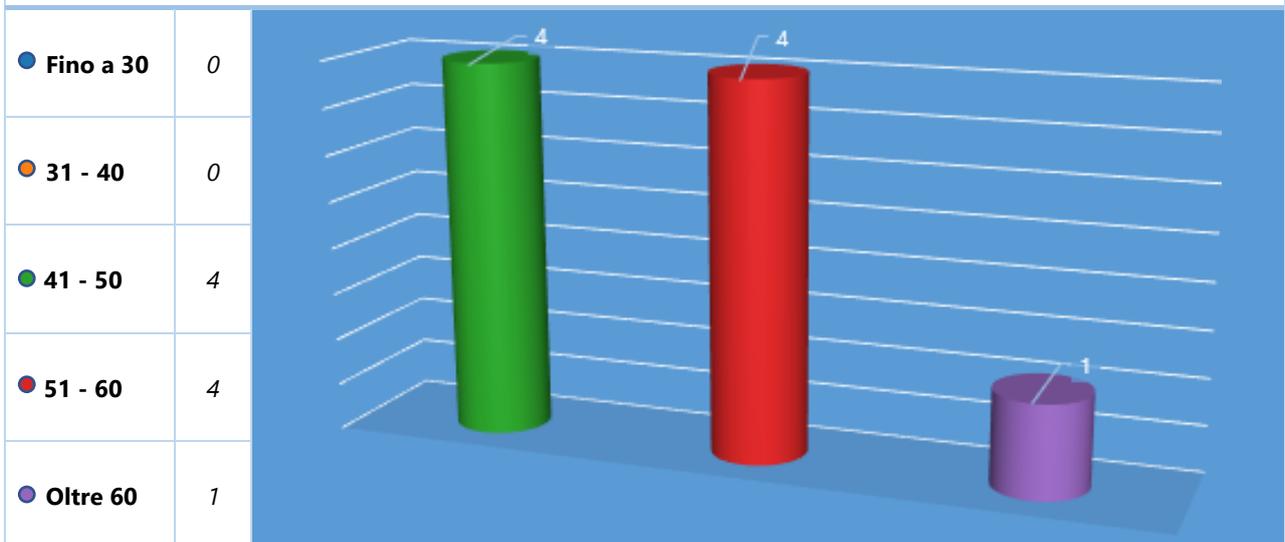
9

Risposte

Sesso

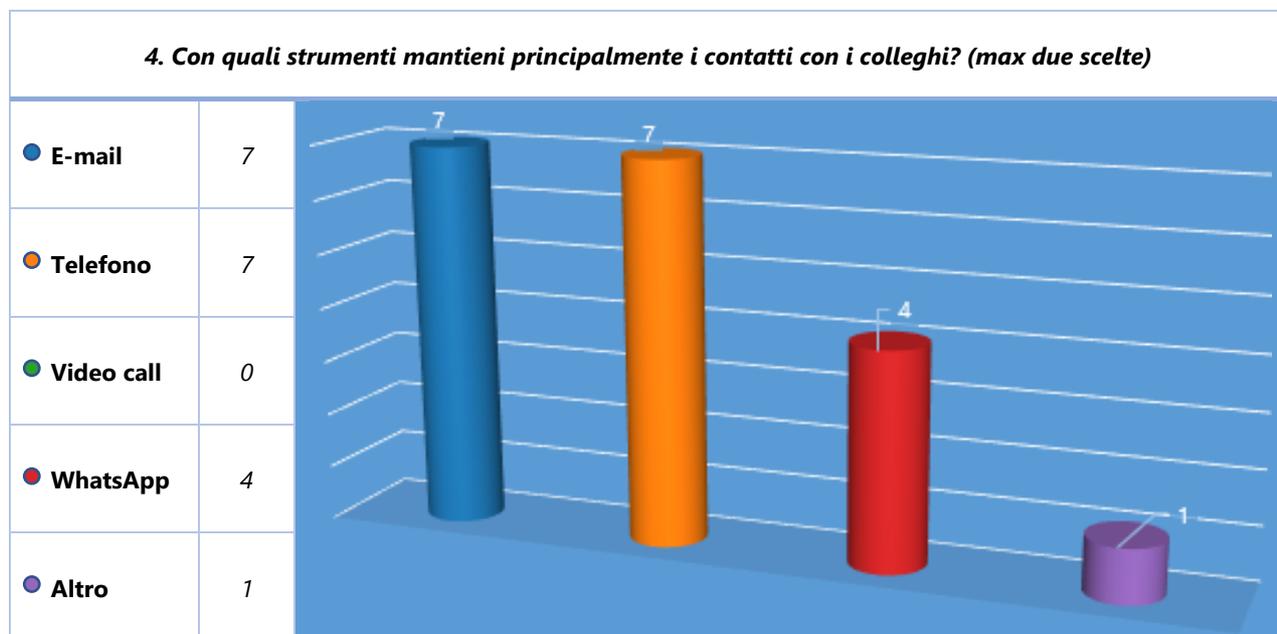


Età

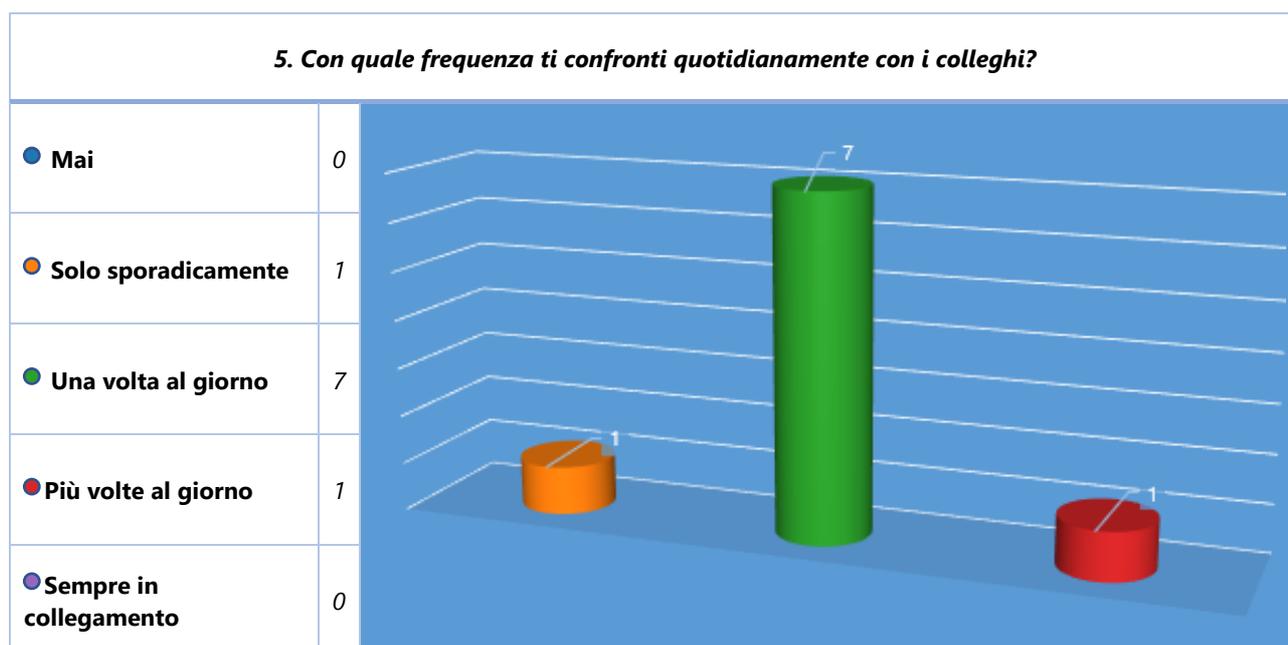


Sezione II – mantenimento delle relazioni

Gli strumenti di mantenimento dei contatti con i colleghi evidenziano l'assoluta prevalenza di quelli tradizionalmente utilizzati anche in ufficio: telefono ed e-mail. Rilevante è anche l'impiego di WhatsApp, a dimostrazione che queste modalità, rapide ed informali, costituiscono una interessante prospettiva per il futuro, anche se sarebbero preferibili strumenti di collaborazione più evoluti e performanti (quali quelli ormai normalmente utilizzati dai team di lavoro delle maggiori aziende private).

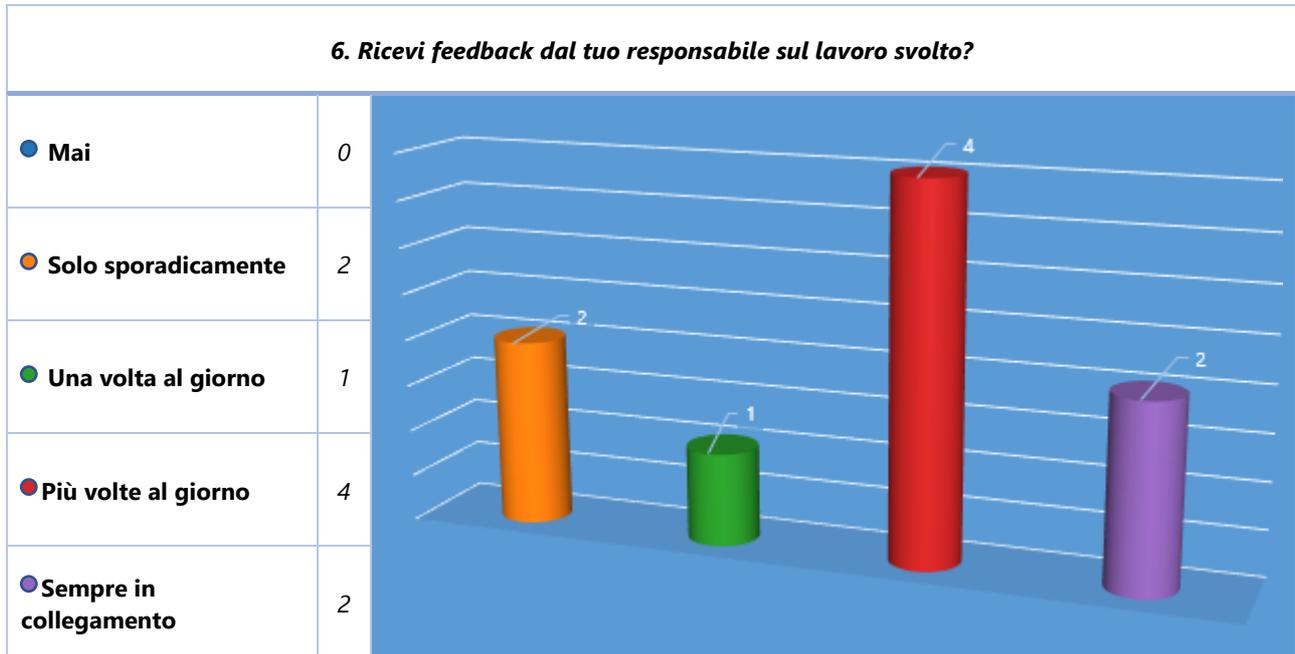


La frequenza dei rapporti con i colleghi è, normalmente, molto elevata. Su questo aspetto, per ragioni di sinteticità, il questionario somministrato non prevedeva di qualificare la ragione dei contatti tra colleghi, se di natura professionale o relazionale. Con ogni probabilità, le due dimensioni coesistono – come, peraltro, evidente dalle risposte alla domanda 7. *Cosa ti manca di più dell'ufficio*, di cui si dirà oltre – evidenziando, comunque, l'esigenza di mantenere le relazioni, anche sociali, tra il gruppo di lavoro.



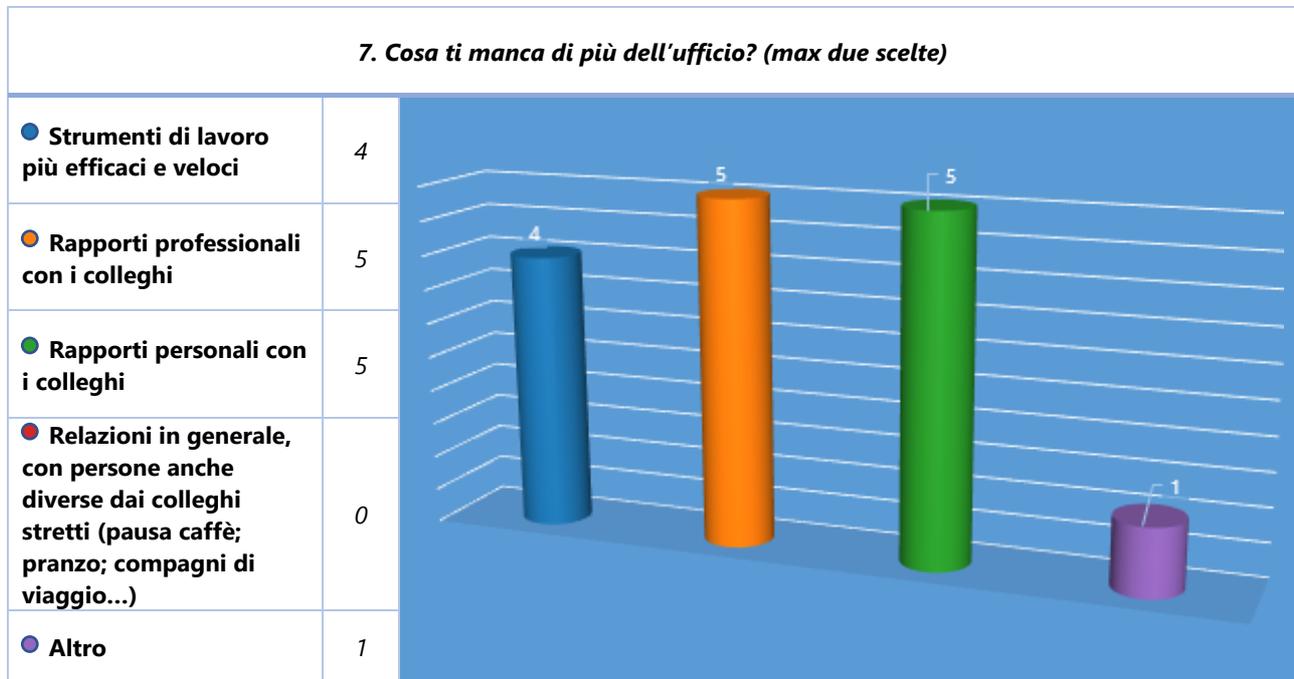
Sezione III – coordinamento e monitoraggio

Le risposte alla domanda 6, relativa alla frequenza dei feedback del responsabile, evidenziano solidi e continuativi rapporti. In alcuni, limitati casi, però, si rileva come tali relazioni siano solo sporadiche.

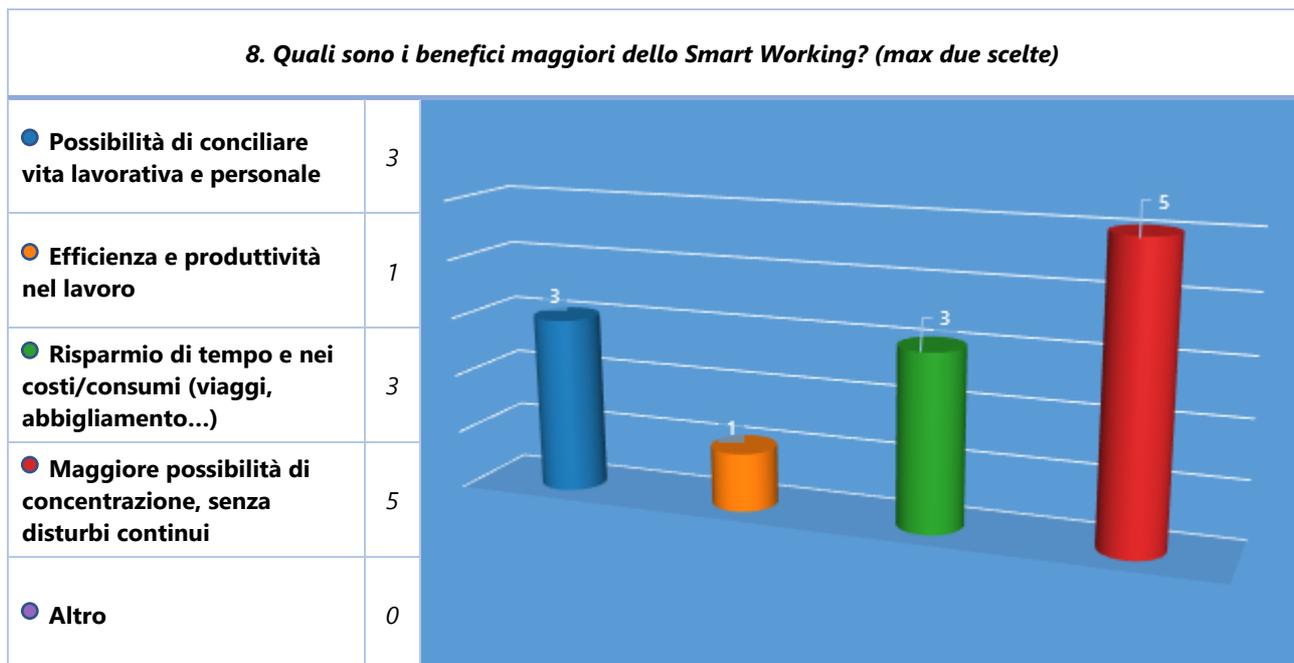


Sezione IV – percezione della modalità di lavoro in forma agile

Ciò che prioritariamente manca dell'ufficio, attiene alla dimensione lavorativa (strumenti e rapporti professionali), ma pure alta è la carenza di relazioni personali, rivelando, come già detto, che l'esigenza di mantenere questi rapporti risulta essenziale per le persone che appartengono ad un gruppo di lavoro.



Sui benefici dello Smart Working, come prevedibile, emergono risposte relative alle opportunità di conciliazione tra vita lavorativa e personale/familiare oltre al contenimento dei costi/consumi (attinenti, si crede, anche alla dimensione ambientale). Interessante l'alta frequenza – in assoluto, la più elevata – delle risposte relative alla opportunità di concentrazione, senza disturbi, nello svolgimento dell'attività in forma agile. Questo aspetto andrà sondato anche al fine di valutare interventi organizzativi finalizzati a favorire queste condizioni, pure sui luoghi fisici di lavoro.



Sezione V – attese e prospettive per un futuro di normalità

Nel solco delle risposte alle domande precedenti, quelle relative alla frequenza attesa dell'eventuale attività svolta in lavoro agile. Il numero più elevato prefigura tale modalità di lavoro per 1-2 giorni la settimana. Anche in questo caso, si evidenzia la necessità del mantenimento di un forte legame fisico con il gruppo di lavoro. Da rilevare che le risposte dei dipendenti che ritengono di non voler mai svolgere l'attività in Smart Working, corrispondono a quelle di coloro che, invece, preferirebbero farlo sempre.

