

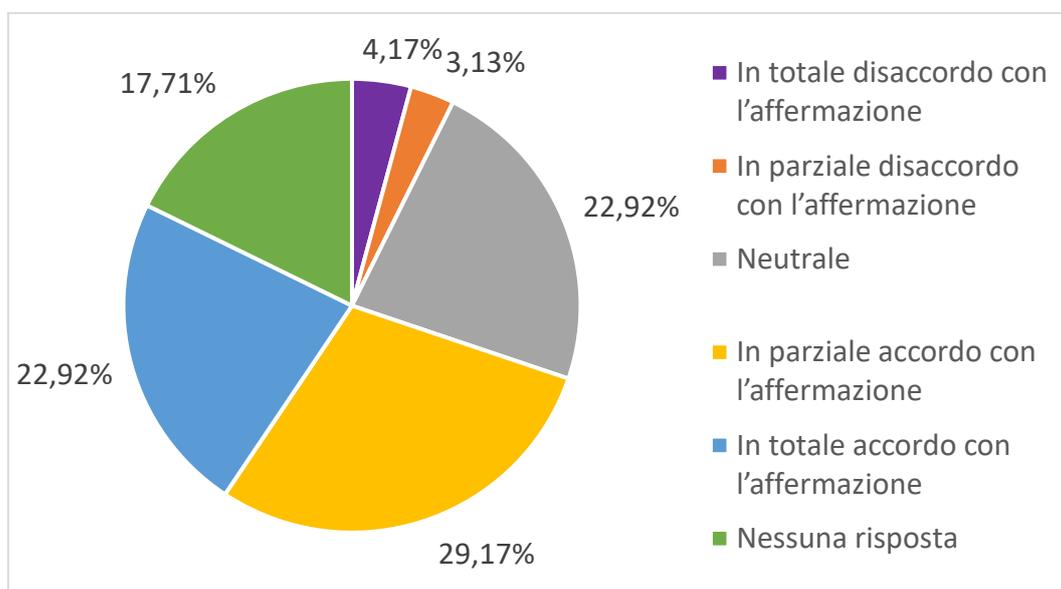
Allegato 2 - Esiti delle indagini sulla soddisfazione del personale rispetto all'esperienza di lavoro agile o di altre indagini

(Fonte CUG - Risultati del questionario di benessere organizzativo 2024 - Sezione smart working)

Nel mese di dicembre 2024 è stata proposta al personale AgID la partecipazione all'indagine sul benessere organizzativo (anno di riferimento 2024). Ha partecipato all'attività il 66,21 % del personale (96 dipendenti), compilando l'apposito questionario reso disponibile on line dal Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per le pubbliche amministrazioni - CUG AgID. Nel 2023 aveva aderito il 63,90% del personale in servizio.

Una sezione del questionario è stata dedicata allo smart working.

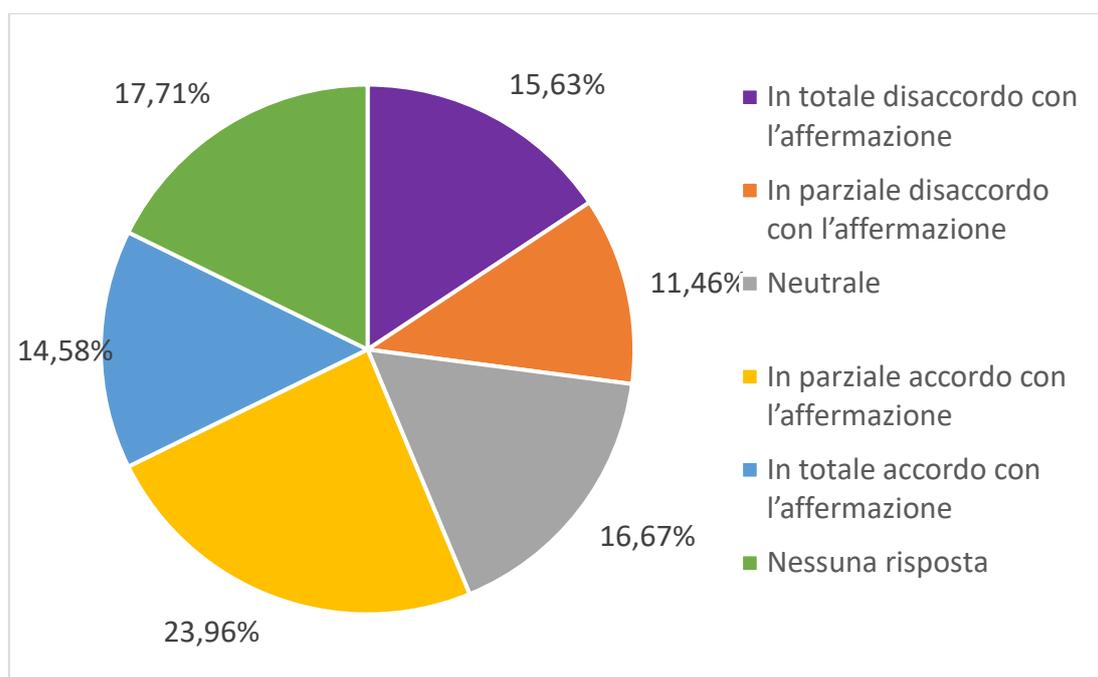
Rispetto all'affermazione "Lavorando in un luogo diverso dall'ufficio abituale, l'intensità lavorativa è aumentata", il grafico seguente mostra le risposte fornite.



Si rileva che il 52,08 % dei dipendenti ritiene (in parziale o totale accordo con l'affermazione proposta) che lo smart working sia stato un elemento che ha contribuito all'aumento dell'intensità lavorativa rispetto all'ufficio. Il 22,92% si pone in modo neutrale, mentre il 7,29% afferma che lo smart working non ha aumentato l'intensità lavorativa (dichiarandosi in parziale o totale disaccordo con l'affermazione proposta). Il 17,71 % dei soggetti non ha fornito risposta.

Rispetto ai dati raccolti nel 2023, si rileva un calo delle risposte affermative che passano dal 64,77% al 52,08% e una diminuzione di coloro che ritengono che lo smart working non abbia aumentato l'intensità lavorativa (da 12,5% a 7,29%).

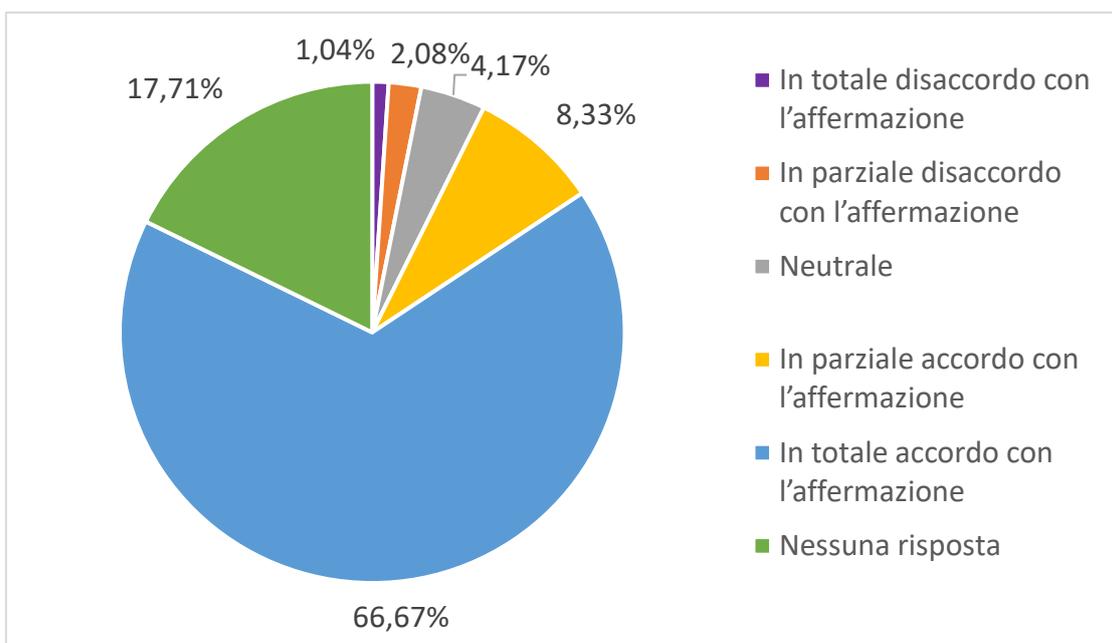
Rispetto all'affermazione *“Lo smart working ha comportato un prolungamento degli orari di lavoro e stress da mancata “disconnessione”*, il grafico seguente mostra le risposte fornite.



Nel 38,54% dei casi, i dipendenti si sono dichiarati d'accordo (in maniera totale o parziale) con l'affermazione secondo la quale lo smart working ha comportato un prolungamento degli orari di lavoro e stress da mancata disconnessione (parziale e totale accordo) delle risposte. Il 16,67% si è dichiarato neutrale, mentre il 27,08% si ritiene in totale o parziale disaccordo con l'affermazione. Il 17,71% dei soggetti non ha fornito risposta.

Rispetto ai dati raccolti nel 2023, si rileva un calo dei dipendenti che rilevano prolungamento dell'orario di lavoro e stress da mancata connessione (dal 56,82% al 38,54%), mentre rimangono pressoché simili gli altri valori.

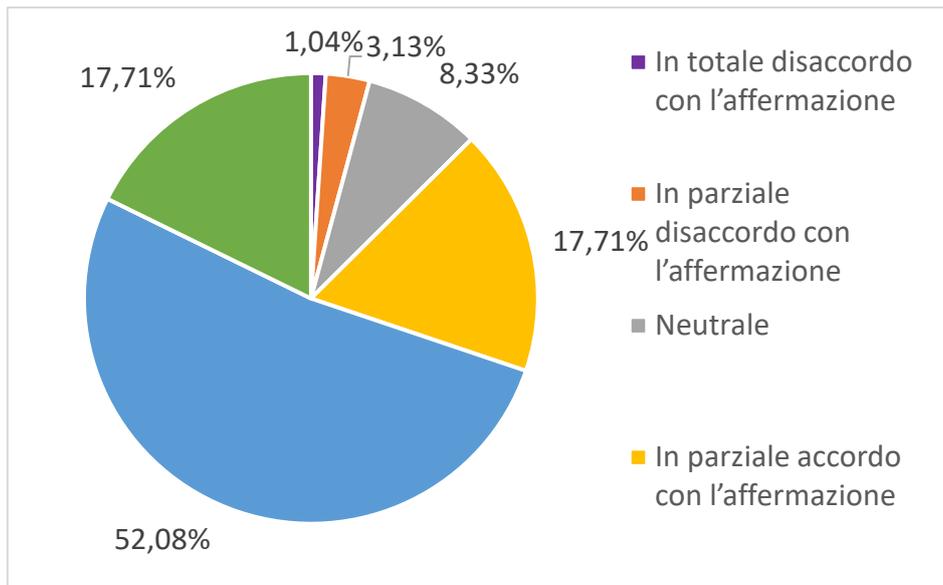
Rispetto all'affermazione *“Lo smart working ha consentito maggiore flessibilità di orario e/o autonomia organizzativa nel lavoro”*, il grafico seguente mostra le risposte fornite.



Il 75% degli intervistati si dichiara in totale o parziale accordo con l'affermazione secondo la quale lo smart working è uno strumento che ha contribuito a creare una maggiore flessibilità e una maggiore autonomia organizzativa. Il 4,17% si è detto neutrale, mentre solo il 3,13% è in disaccordo (totale o parziale) con l'affermazione. Il 17,71% dei soggetti non ha fornito risposta.

Rispetto al 2023, si rileva un calo dei soggetti che ritengono che il lavoro agile sia uno strumento che contribuisce a creare maggiore flessibilità ed autonomia organizzativa che passano dal 86,36% al 75% e anche di coloro che si pongono in maniera neutrale rispetto all'affermazione che erano l'11,36%.

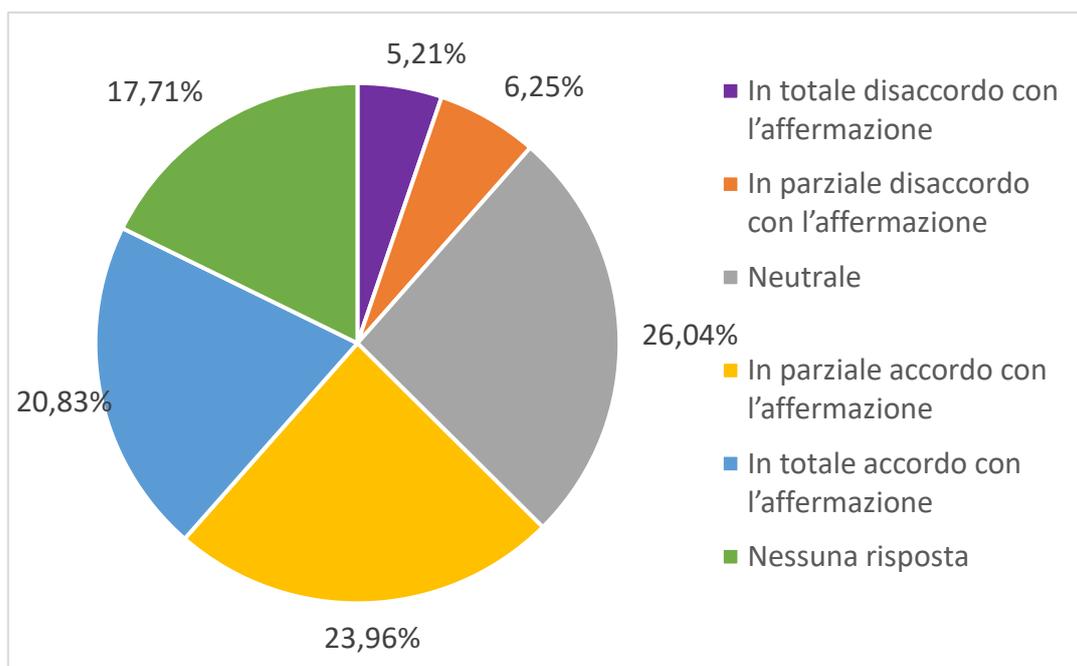
Rispetto all'affermazione "Lo smart working ha influito positivamente sulla efficienza/capacità di raggiungere gli obiettivi", il grafico seguente mostra le risposte fornite.



Il 52,08% dei dipendenti si dichiara totalmente d'accordo con l'affermazione secondo la quale lo smart working ha influito positivamente sulla efficienza/capacità di raggiungere gli obiettivi. Il dato, letto insieme al 17,71% in parziale accordo, mostra che il 69,79% dei dipendenti di AgID pensa che lo smart working produca effetti positivi sull'efficienza e la capacità di raggiungere obiettivi. L'8,83% si dichiara neutrale, mentre il 4,17% è in totale e parziale disaccordo con l'affermazione. Il 17,71% dei soggetti non ha fornito risposta.

Anche in questo caso, si rileva una lieve riduzione delle risposte complessivamente affermative che per il 2023 erano pari al 73,86% (totale accordo 57,95% e parziale accordo 15,91%), mentre scendono i neutrali dal 20,45% all'8,83%.

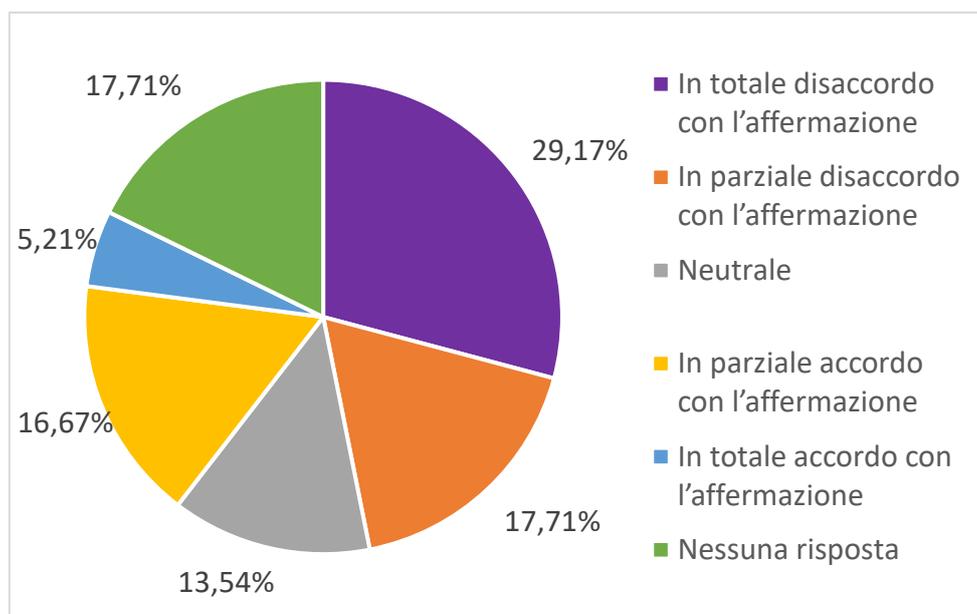
Rispetto all'affermazione "Lo smart working ha influito positivamente sul rapporto con i colleghi e il responsabile", il grafico seguente mostra le risposte fornite.



Circa il rapporto con i colleghi e il proprio responsabile, il 44,79% (totale e parziale accordo) dei dipendenti ritiene che lo smart working abbia influito positivamente sulle relazioni e i rapporti tra i colleghi, il 26,04% si ritiene comunque neutrale rispetto ad una valutazione sul miglioramento dei rapporti grazie allo smart working. Mentre il 11,46% dei dipendenti non è d'accordo (totalmente o parzialmente) con l'affermazione secondo la quale lo smart working abbia influito positivamente nei rapporti tra i colleghi. Il 17,71 % dei soggetti non ha fornito risposta.

Rispetto a questa affermazione, invece, si rileva un calo dei dipendenti che non ritengono che lo smart working abbia influito positivamente (in toto o in parte) sui rapporti con i colleghi che passano dal 22,83% all'11,46%; presentano scarti di pochi punti percentuali le altre risposte.

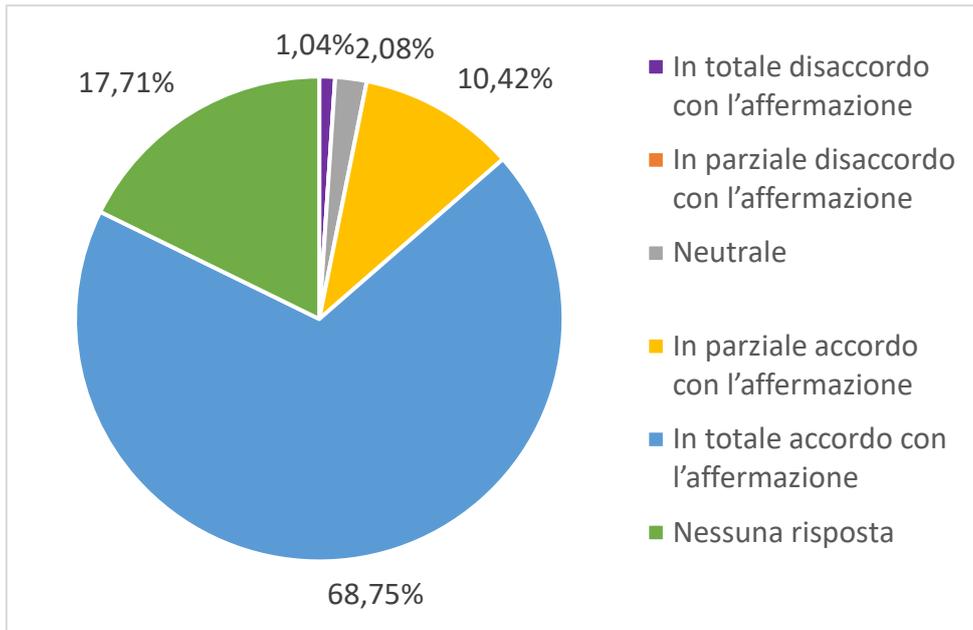
Rispetto all'affermazione *“Lo smart working ha comportato un isolamento dal contesto lavorativo”*, il grafico seguente mostra le risposte fornite.



Secondo i dipendenti di AgID, lo smart working non ha comportato un isolamento dal contesto lavorativo. Il 46,88% dei dipendenti (totale e parziale disaccordo) non concorda con l'affermazione secondo la quale con lo smart working si rischierebbe un isolamento dal proprio contesto lavorativo. Il 13,54% si dichiara neutrale, mentre il 21,88 % è in totale o parziale accordo con l'affermazione. Il 17,71 % dei soggetti non ha fornito risposta.

Rispetto ai dati relativi al 2023, si rileva un calo di chi ritiene che il lavoro agile abbia provocato un isolamento dal contesto lavorativo (dal 31,82% al 21,88%) e un aumento di chi non rileva tale causalità (dal 50% al 46,88%), che rafforza il trend rilevato.

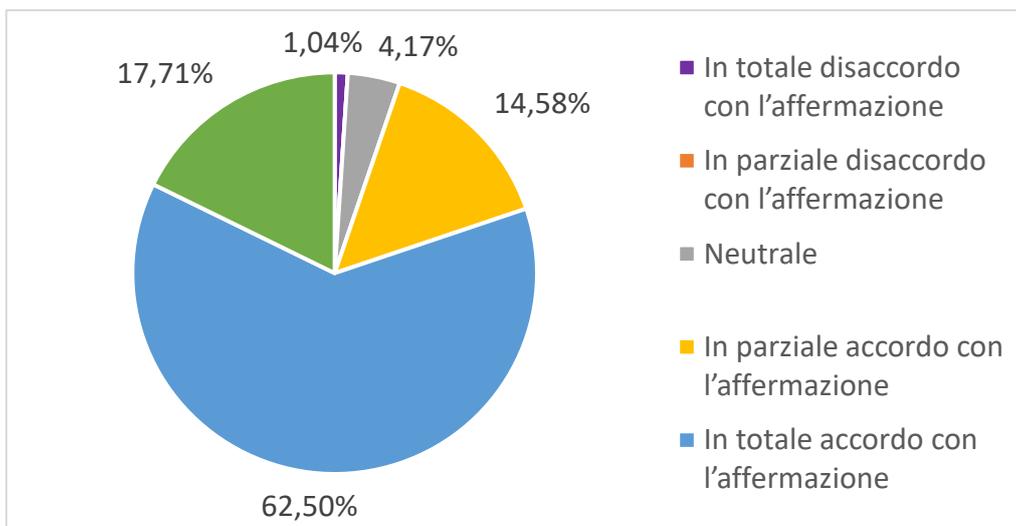
Rispetto all'affermazione "Lo smart working ha migliorato la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata", il grafico seguente mostra le risposte fornite.



Secondo di dipendenti di AgID, lo smart working ha migliorato la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata. Il 79,17% dei dipendenti ha riscontrato dei miglioramenti e ritiene di essere in accordo (totale o parziale) con l'affermazione. Il 2,08% si dichiara neutrale, mentre solo l'1,04% è in totale disaccordo con l'affermazione. Il 17,71% dei soggetti non ha fornito risposta.

Rispetto al 2023, si conferma la positiva correlazione tra vita lavorativa e privata grazie al lavoro agile, che se risulta una diminuzione delle risposte positive complessive che partivano dal 92,05%.

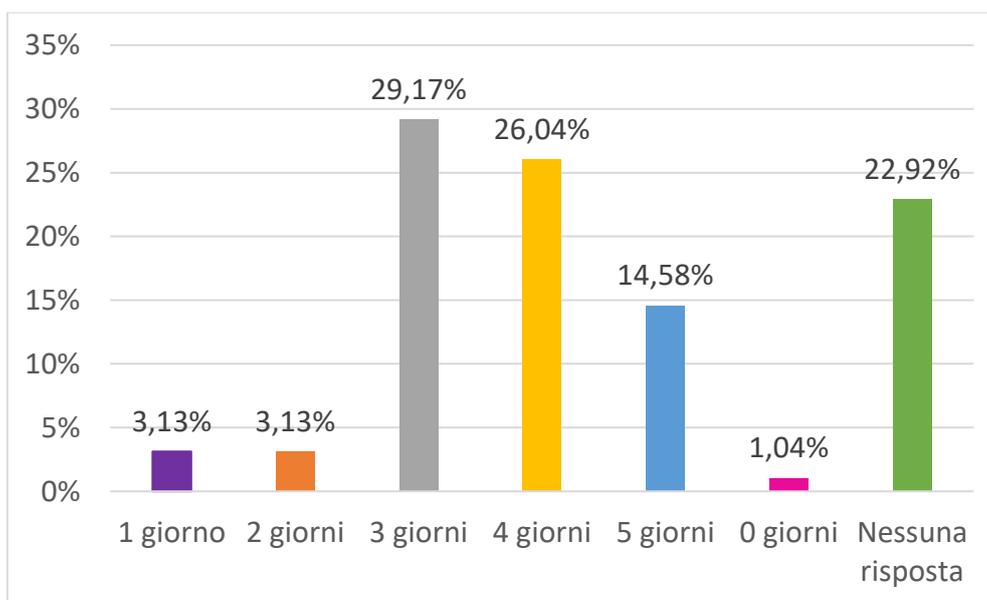
Rispetto all'affermazione "Lo smart working ha influito positivamente sul tempo per sé e la cura dei familiari", il grafico seguente mostra le risposte fornite.



In coerenza e con quanto risposto nella domanda precedente, emerge inoltre che lo smart working influisce positivamente sul tempo per sé e la cura dei familiari. Ad essere d'accordo (totalmente o parzialmente) con questa affermazione è l'77,08% dei dipendenti dell'Agenzia. Il 4,17% è neutrale, solo l'1,04% è in totale disaccordo con l'affermazione. Il 17,71 % dei soggetti non ha fornito risposta.

Anche in questo caso, rispetto al 2023 si conferma la percezione dell'influenza positiva del lavoro agile sul tempo per sé e per la cura dei familiari, seppur con una diminuzione del dato che partiva dal 88,6%.

A completamento della rilevazione sull'impatto del lavoro agile sulla produttività e miglioramento sia della prestazione lavorativa che della qualità e della conciliazione della vita privata con il lavoro, è stata posta la domanda "Quanti giorni a settimana vorrebbe lavorare in modalità di smart working?". Circa il 70% dei dipendenti che hanno risposto al questionario si è detto favorevole a svolgere il proprio lavoro da remoto in un range che va dai 3 ai 5 giorni a settimana. Di seguito le risposte fornite.



Rispetto al 2023, si conferma la preferenza per le scelte 3-4-5 giorni (che era stata espressa da una percentuale cumulativa di circa l'80%), si rileva un calo consistente della scelta 2 giorni (che passa dal 15,91% al 3,13%) ed emerge che molti compilatori hanno preferito nel 2024 non fornire risposta alla domanda (dal 2,27% al 22,92%).