



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

CUG

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI
OPPORTUNITÀ, LA NON DISCRIMINAZIONE E
IL BENESSERE DI CHI LAVORA

Indagine sul lavoro agile in pandemia presso l'Ateneo di Firenze

Annalisa Tonarelli

Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali

L'indagine

Già nelle prime fasi del ricorso lavoro da remoto in pandemia, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora (CUG) dell'Ateneo si è posto l'obiettivo di verificare gli effetti prodotti dalla riorganizzazione dei processi lavorativi durante il periodo del lockdown e nella fase successiva della pandemia.

Il CUG ha commissionato quindi un'indagine che, attraverso interviste e questionari, potesse far emergere il punto di vista del personale tecnico amministrativo circa gli aspetti positivi e le criticità di questa nuova modalità lavorativa e mostrare quali conseguenze ha avuto e sta avendo, in termini di trasformazione della cultura organizzativa, di clima lavorativo all'interno delle diverse aree e dei diversi uffici, nonché di soddisfazione degli utenti dei servizi.

Quello sperimentato durante il lockdown non può essere definito in senso proprio "smart working" essendosi trattato di lavoro a distanza obbligato a domicilio, senza regole e imposto dalla emergenza del momento.

In prospettiva, dunque, per introdurre strutturalmente il lavoro agile sarà necessario tenere conto del diritto delle persone a esprimere al meglio la propria professionalità, valorizzando autonomia e responsabilizzazione individuale e offrendo nel contempo nuove chance di costruire un più stabile equilibrio fra tempi di vita e lavoro.

Il metodo

- Il questionario, i cui risultati vengono qui di seguito riportati, nasce da una prima fase di ricerca, realizzata tra dicembre 2020 e gennaio 2021 attraverso la conduzione di 23 interviste a personale tecnico-amministrativo dell'Università di Firenze.
- Il campione, selezionato attraverso la tecnica dello “snowball” (ogni contatto indicava a sua volta nominativi di altri potenziali intervistati), mirava a comprendere soggetti che fossero rappresentativi delle diverse posizioni (diversi livelli d'inquadramento) e dei diversi ambiti di lavoro presso Unifi (Amministrazione centrale, Dipartimenti, Laboratori, Segreterie, ...), nonché delle diverse condizioni socio-anagrafiche (carico familiare, situazione familiare, residenza) considerate in qualche modo rilevanti rispetto al modo in cui era stata vissuta l'esperienza di lavoro da remoto durante il lockdown.
- Gli aspetti emersi nel corso delle interviste hanno posto il CUG di fronte all'esigenza di acquisire un quadro conoscitivo più ampio rispetto al modo in cui la sperimentazione di lavoro da remoto durante il lockdown avesse contribuito a modificare i contesti organizzativi e il rapporto al lavoro del personale tecnico-amministrativo nel suo insieme.

Il questionario

Il questionario, predisposto con la collaborazione dei membri del CUG, è composto da 46 domande (chiusure e aperte) articolate in sei sezioni:

1. CARATTERISTICHE SOCIO ANAGRAFICHE
2. CARATTERISTICHE OCCUPAZIONALI
3. IL LAVORO SVOLTO PRIMA DELL'EMERGENZA COVID19
4. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO DA REMOTO
5. VALUTAZIONE DEL LAVORO SVOLTO DA REMOTO
6. BENESSERE E CONCILIAZIONE VITA LAVORATIVA E PERSONALE

La somministrazione del questionario, avvenuta tramite modulo Google inoltrato a tutto il personale tecnico-amministrativo sulla base di una mailing list fornita da SIAF, è iniziata il 10 dicembre 2021 e si è chiusa il 13 gennaio 2022. Nel corso di questo periodo è stato inviato un recall a distanza di una settimana dal primo invito.

I risultati

I questionari compilati sono stati 520, pari al 37% dell'universo, una percentuale pienamente in linea con i risultati normalmente attesi dalle web survey che va valutata anche in considerazione del fatto che:

- si tratta di un questionario piuttosto lungo;
- molte domande sono obbligatorie;
- il periodo di svolgimento dell'indagine non era ottimale;

Al di là della rappresentatività in termini percentuali, un archivio con 520 questionari completi consente di disporre, in fase di analisi, di un numero di casi importante.

Inoltre, come evidenziano le tabelle riportate di seguito, per quanto si tratti di un campione autoselezionato, il margine di scostamento tra rispondenti e universo, su alcune variabili descrittive presenti nel database di Ateneo al momento della somministrazione del questionario, offre ulteriori rassicurazioni rispetto alla validità dell'indagine.

Nelle pagine che seguono vengono riportati alcuni dei principali risultati emersi nel corso dell'indagine con questionario.

Il campione rapportato all'universo

SESSO	RISPONDENTI (percentuali)	UNIVERSO (percentuali)
Femmina	74,4	67,5
Maschio	23,8	32,5
Preferisco non rispondere	1,7	-

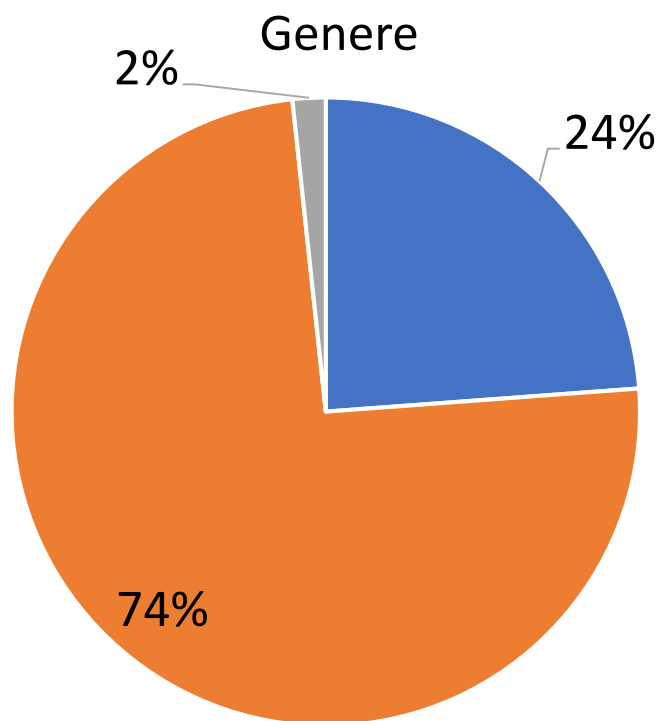
INQUADRAMENTO	RISPONDENTI (percentuali)	UNIVERSO (percentuali)
Dirigente	-	0,5
EP	5,6	6,9
D	34,4	31,0
C	59,0	59,5
B	0,4	2,6
NR	0,6	-

STRUTTURA DI AFFERENZA	RISPONDENTI (percentuali)	UNIVERSO (percentuali)
Dipartimenti	32,1	37,6
Scuole	8,7	5,4
Amministrazione centrale	28,5	35,1
Sistema Bibliotecario di Ateneo	11,5	10,9
Sistema Museale di Ateneo	2,9	3,4
Sistema Informatico di Ateneo	4,8	4,4
Segreterie studenti	1,2	1,4
Centri	4,6	-
Altro	5,7	1,7

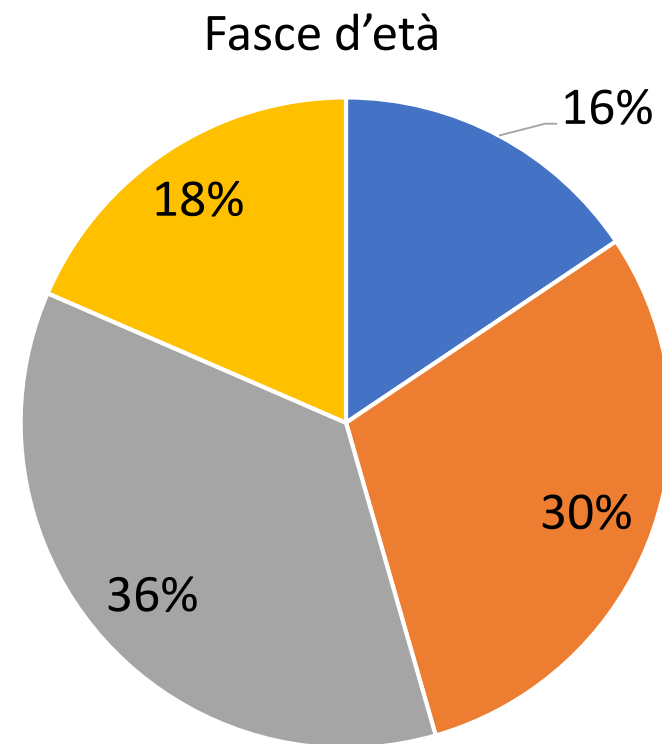
LE CARATTERISTICHE DI COLORO CHE HANNO PARTECIPATO ALL'INDAGINE

- Condizione socio anagrafica
- Rapporto di lavoro

Le figure prevalenti sono quelle di lavoratrici in età matura

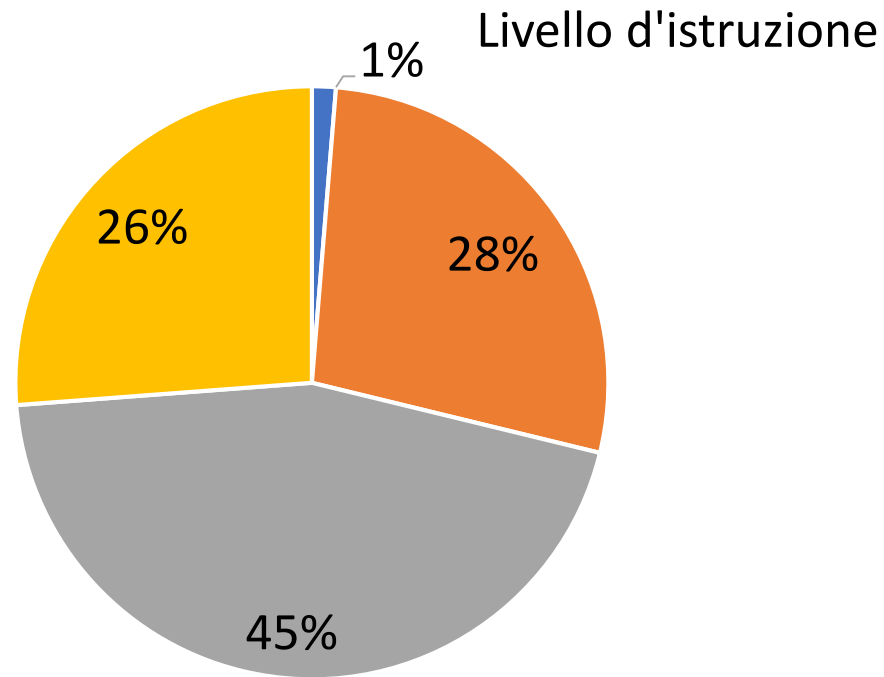


■ Uomini ■ Donne ■ Nr

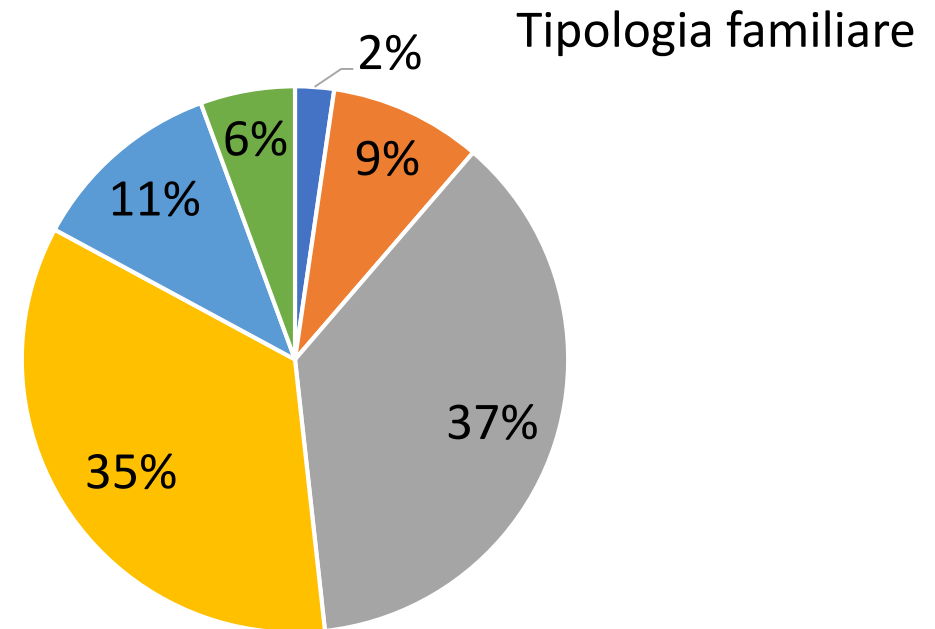


■ Fino a 40 anni ■ 40-49 anni ■ 50-59 anni ■ 60 anni e oltre

Un'elevata dotazione di capitale umano e condizioni familiari differenziate



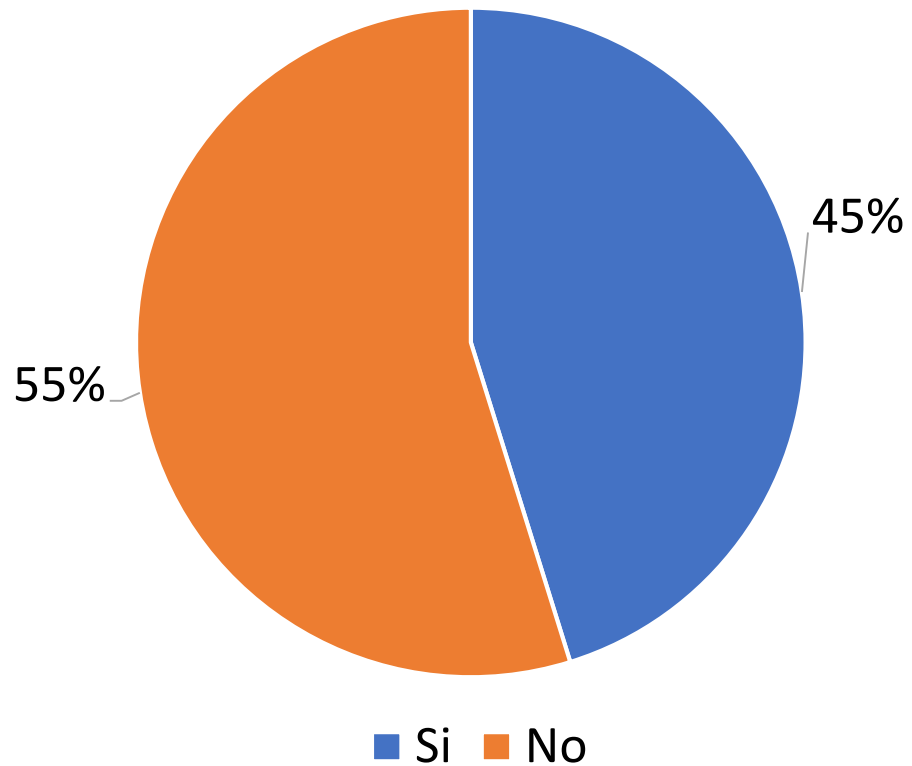
- Inferiore al diploma
- Diploma
- Laurea
- Post-laurea



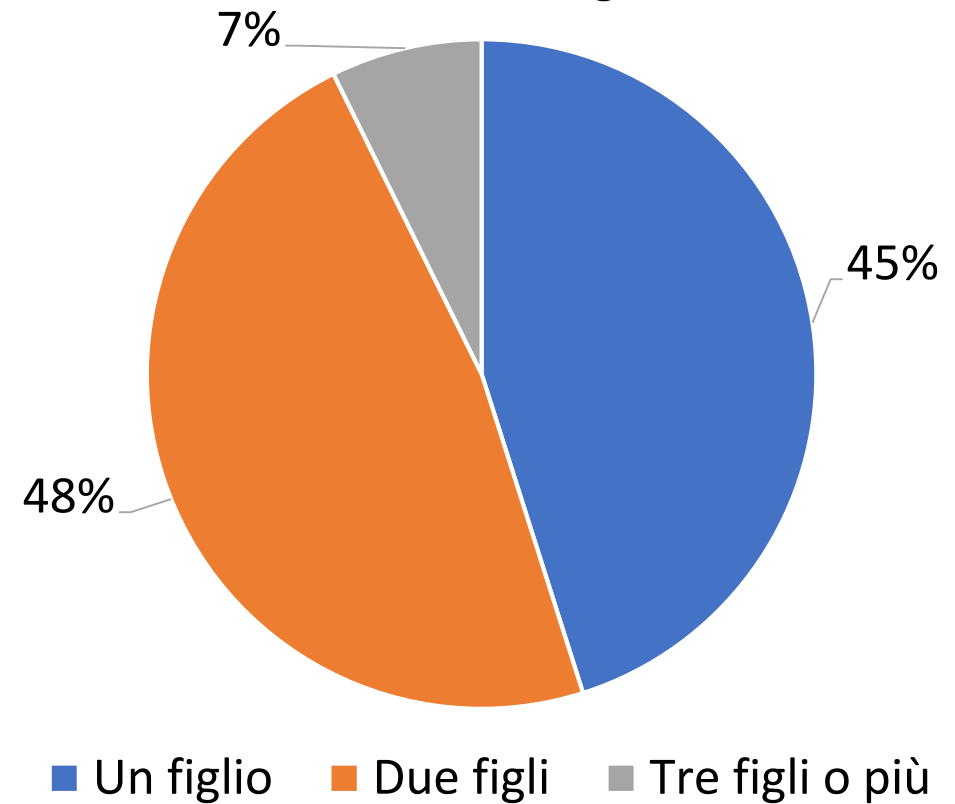
- Estesa con figli
- Estesa senza figli
- Nucleare con figli
- Nucleare senza figli
- Solitario con figli
- Solitario

La presenza dei figli conviventi riguarda il 50% del campione

Figli conviventi

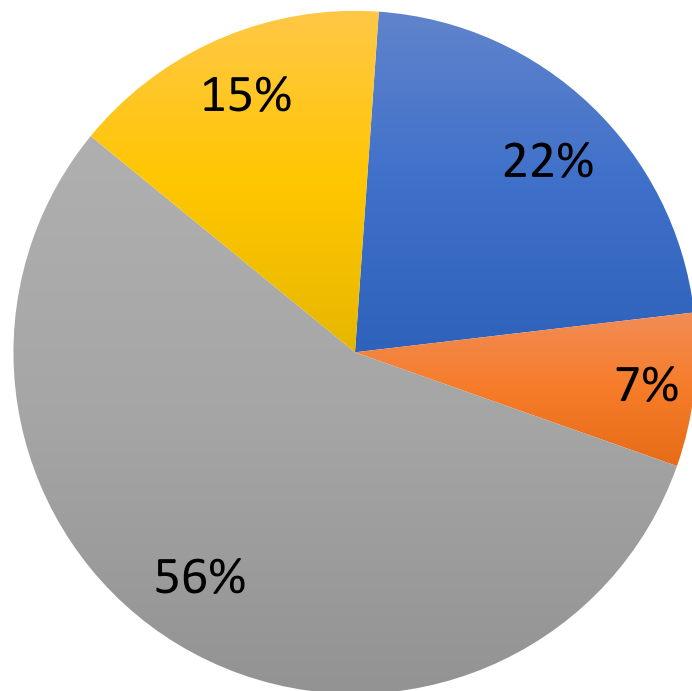


Numero di figli



Il potenziale carico del lavoro di cura: non solo i figli

Età dei figli



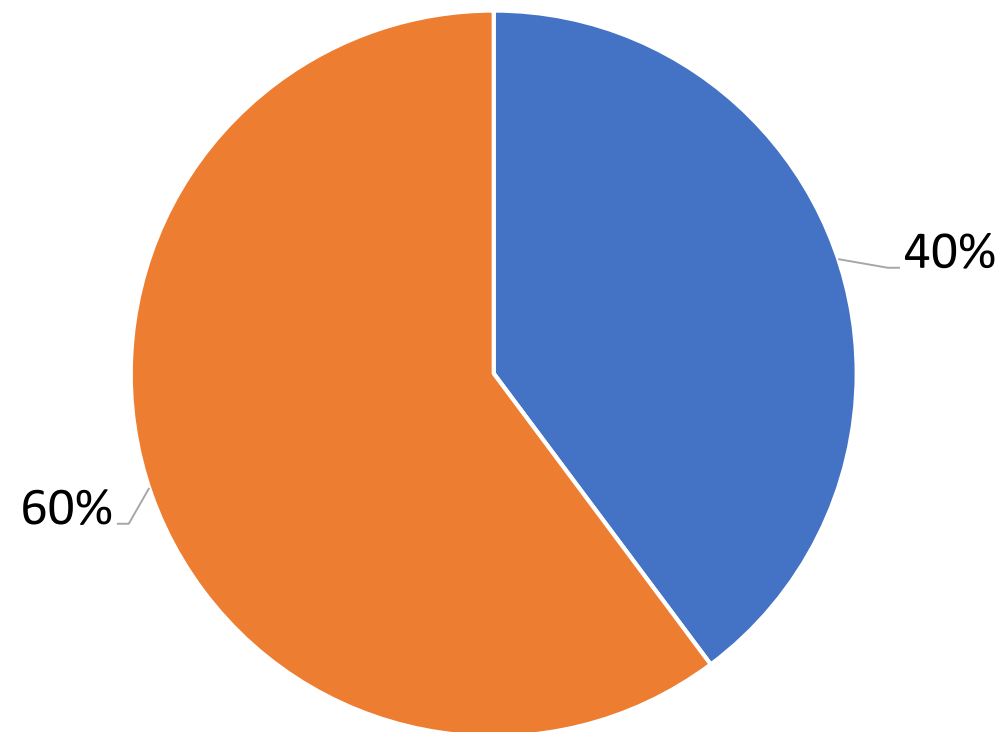
■ Figli oltre età scolare

■ Figli in età scolare e prescolare

■ Uno o più figli in età scolare

■ Uno e più figli in età pre scolare

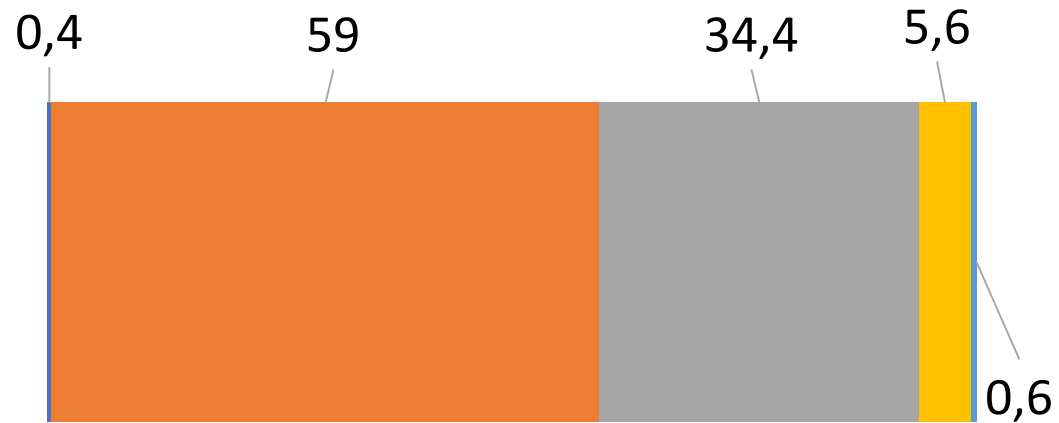
Altre persone che necessitano di cura



■ Si ■ No

Le caratteristiche occupazionali

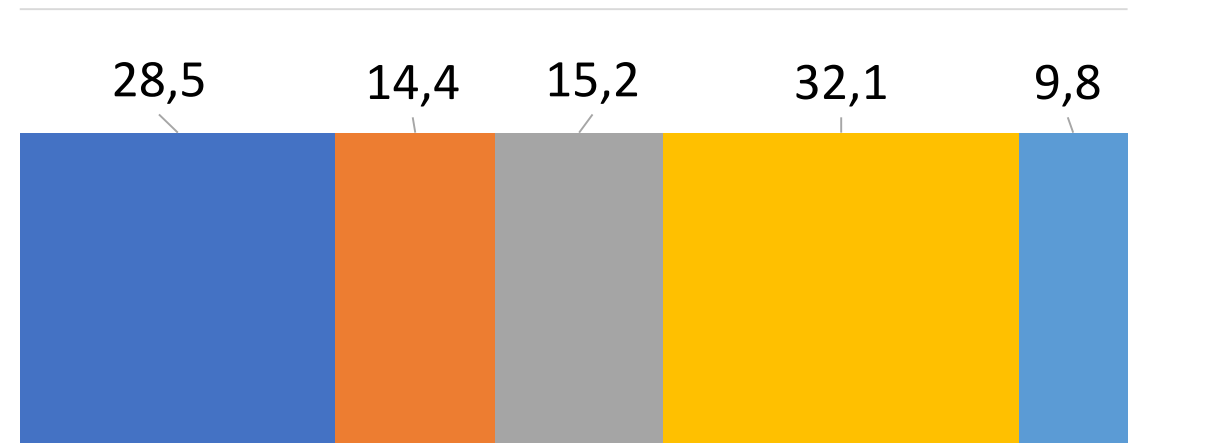
Inquadramento (percentuali)



0% 50% 100%

■ B ■ C ■ D ■ EP ■ Nr

Struttura di appartenenza (percentuali)

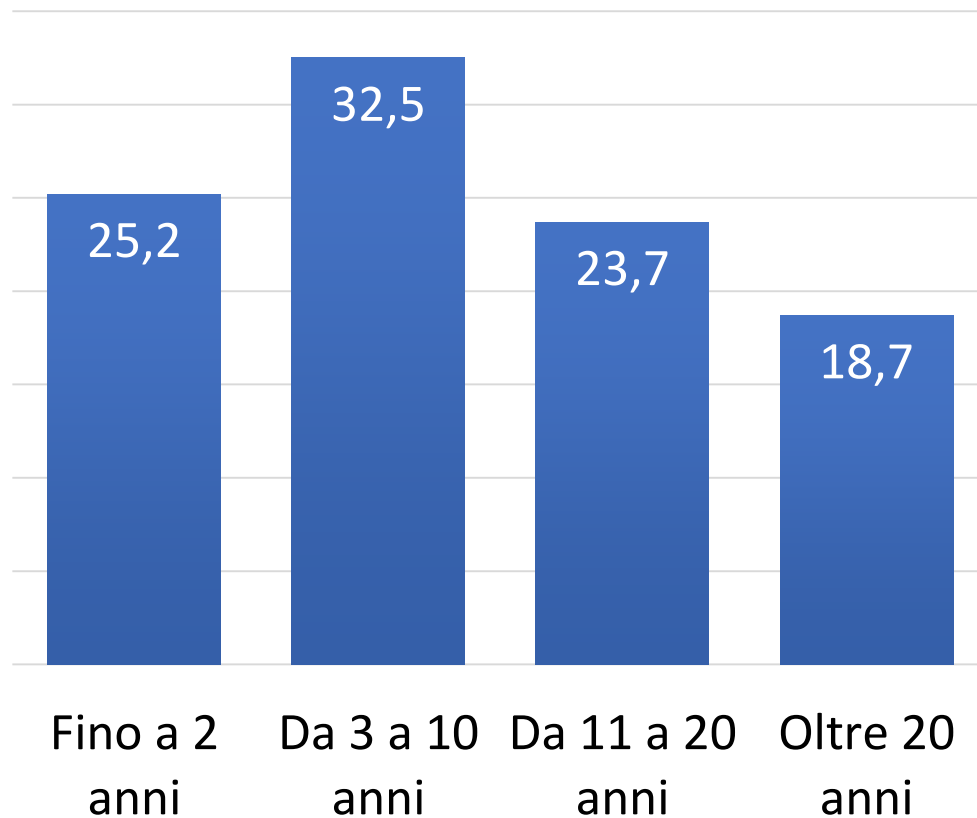


0% 20% 40% 60% 80% 100%

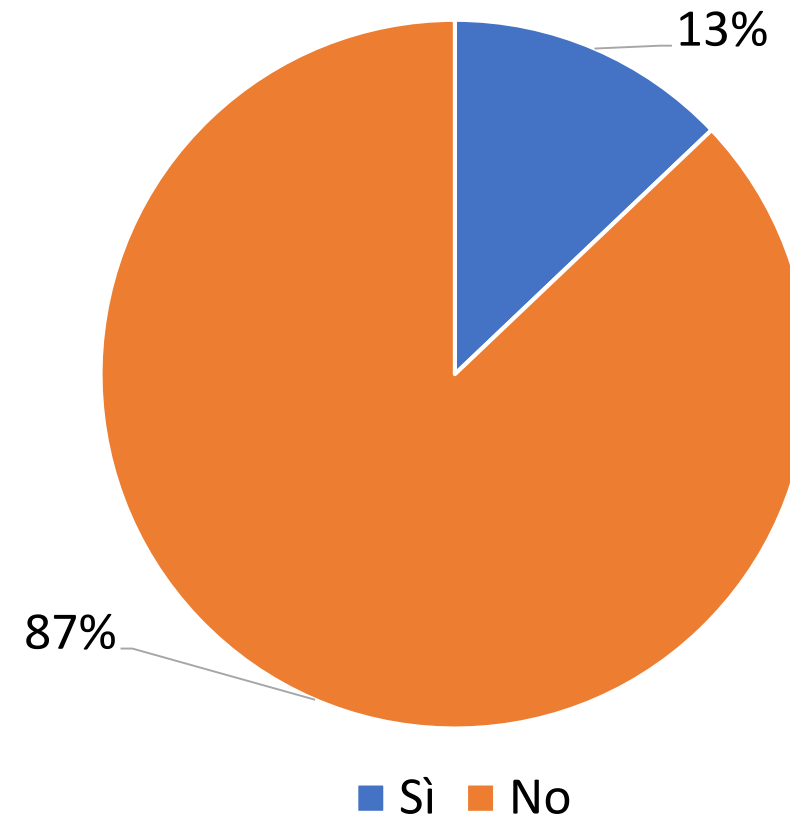
■ Amministrazione centrale ■ Biblioteche e musei
■ Centri ■ Dipartimenti
■ Scuole e segreterie

Le caratteristiche occupazionali

Anzianità di servizio

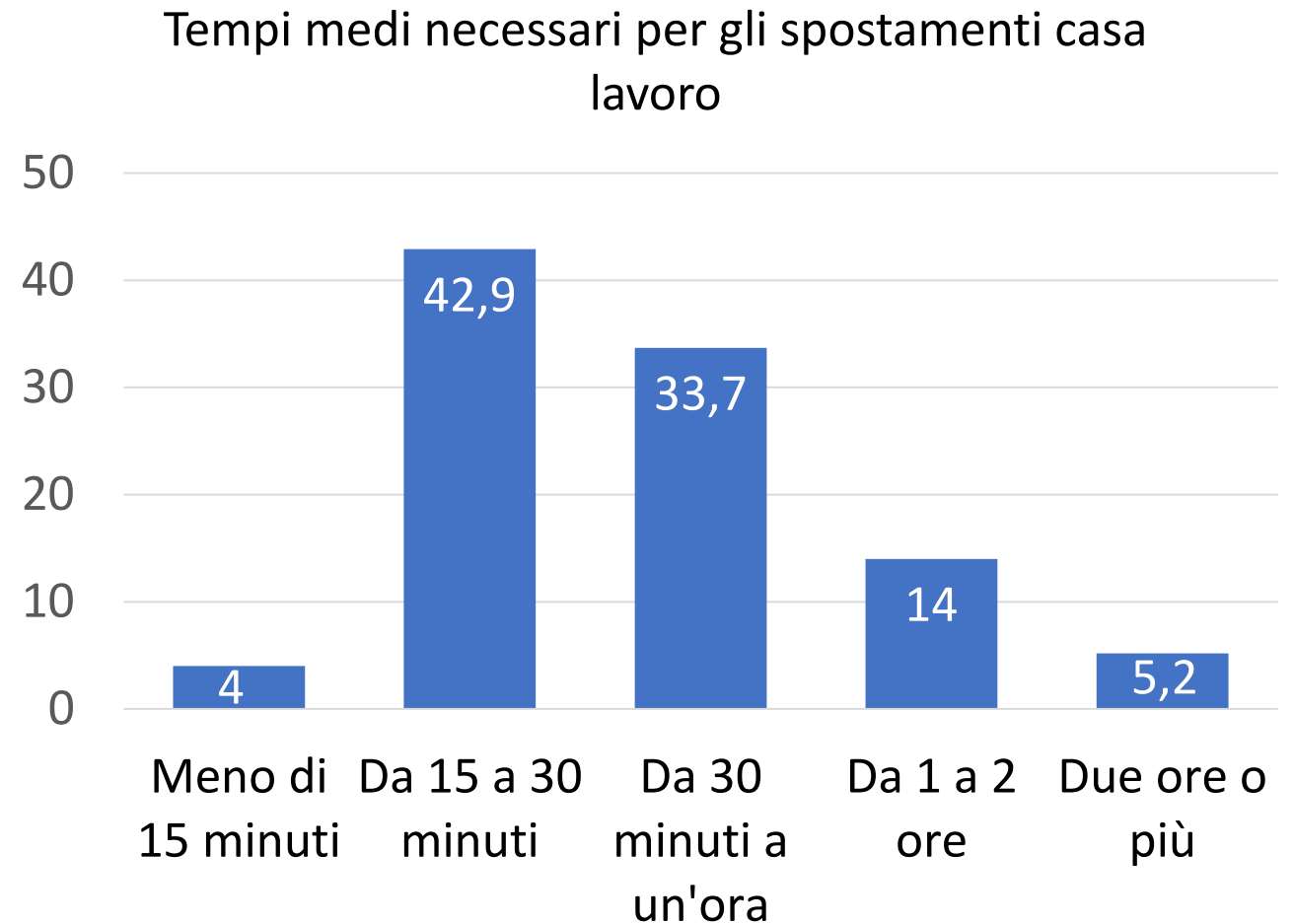
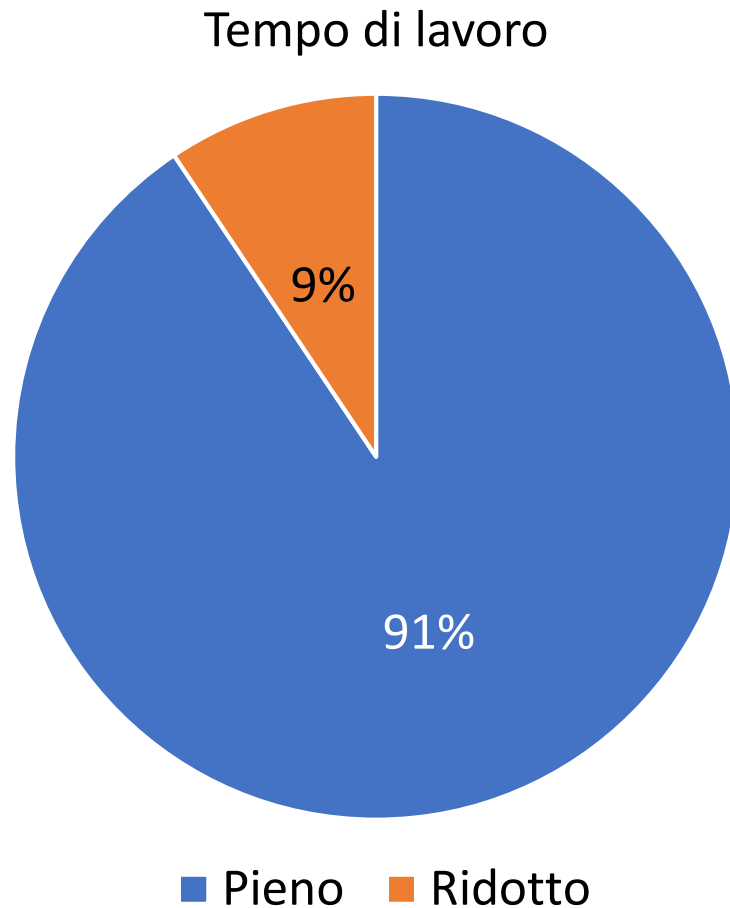


Svolge un ruolo di supervisione



Le caratteristiche occupazionali

La percentuale di chi svolge un orario di lavoro ridotto è più elevata per i livelli C tra le donne e tra chi ha almeno un figlio in età scolare.

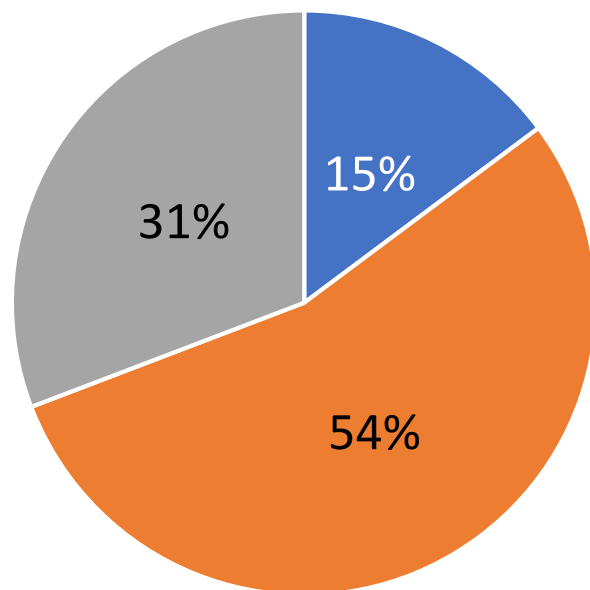


L'ARTICOLAZIONE DEL LAVORO

- Tra presenza e remoto
- Preferenze e motivazioni

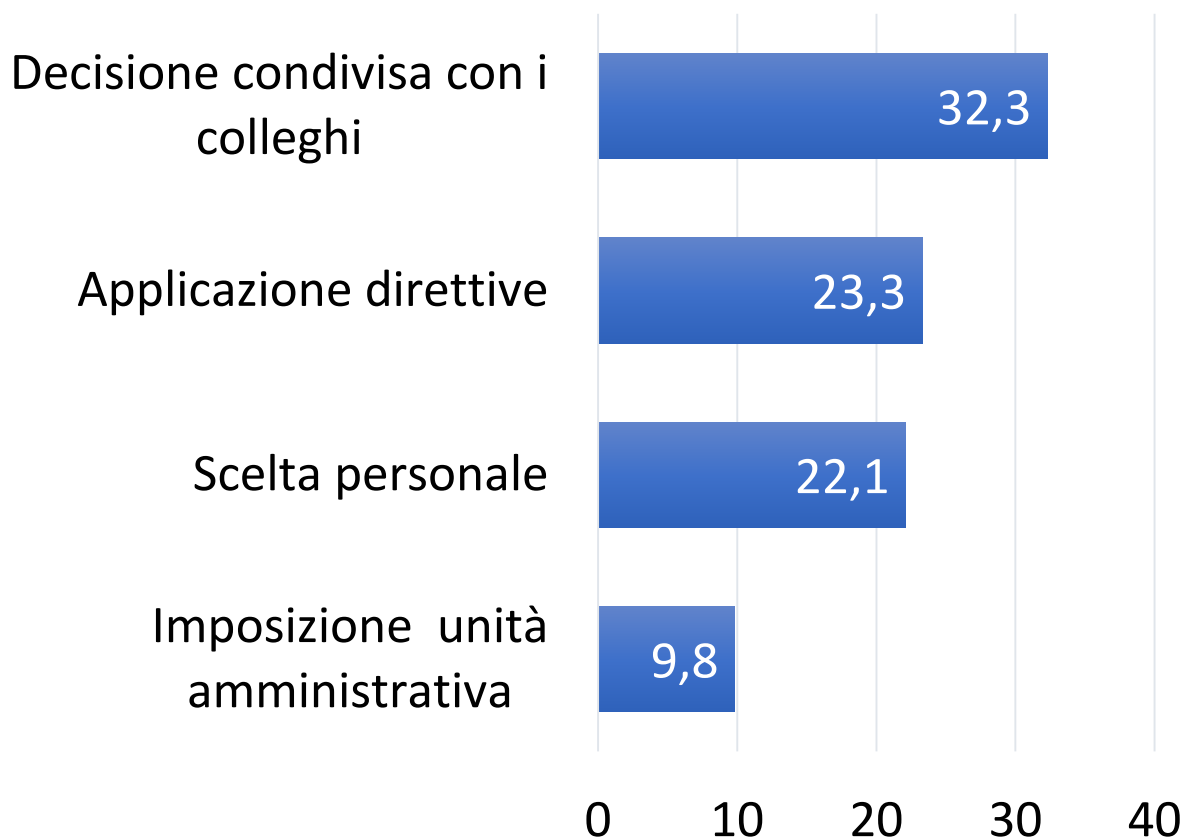
Articolazione del lavoro

Lavoro da remoto svolto al momento dell'indagine



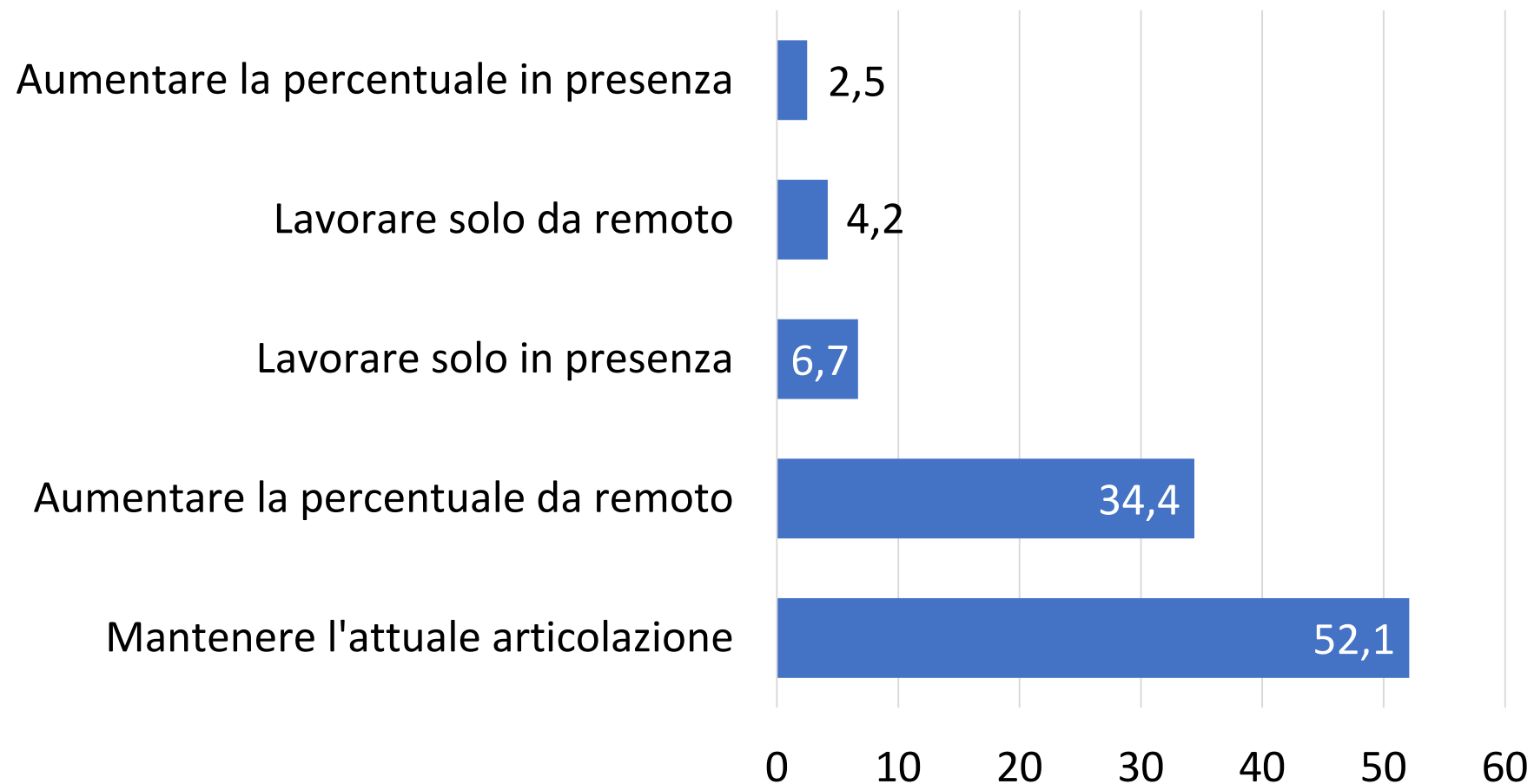
- Mai o quasi mai
- Fino a un terzo del tempo di lavoro
- Oltre un terzo del tempo di lavoro

Questa articolazione del lavoro tra presenza e remoto è:



Le preferenze rispetto all'articolazione del lavoro tra presenza e remoto

In prospettiva se potesse scegliere cosa preferirebbe :



Le preferenze

Incrociando il dato relativo all'articolazione in essere al momento dell'indagine con gli auspici espressi per il futuro, emerge come:

- tra chi svolgeva fino a **un terzo** dell'orario di lavoro da remoto è particolarmente alta la quota di coloro che vorrebbero mantenere una situazione invariata (72%).
- tra chi già svolgeva in questa modalità un'ampia fetta della propria attività - **oltre un terzo** - emerge una propensione più alta della media (47,3%) ad aumentare ulteriormente la quota di lavoro da remoto fino a saturare l'intero orario.
- tra chi non lavorava **mai**, o **quasi mai**, da remoto, è nettamente prevalente la componente di chi auspica una situazione invariata (63%) anche se è presente una quota superiore alla media (8,7) che spera di poter aumentare la quota di lavoro in presenza.

Le ragioni per mantenere l'attuale articolazione*

- **Conciliazione vita/lavoro** (esigenze familiari [figli piccoli/orari scuole]/impegni/riduzione delle richieste di permesso-ferie/disabilità o malattie proprie)
 - “abito a 75 km. fino a tre gg in presenza riesco a gestirmi, oltre tanto vale non avere più una famiglia”
- **Spostamenti casa/lavoro** (Risparmio tempo e costi, evitare stress da traffico e mezzi pubblici/disabilità motorie/domicilio lontano)
- **Alcune attività obbligatorie in presenza** (es. laboratorio/archivi cartacei), altre “smartabili”
- **Maggiore produttività e concentrazione da remoto** (assenza di interruzioni, distrazioni, rumori)
 - “In lavoro agile è più facile concentrarsi su alcune attività specifiche; in presenza invece, a causa dei molti input, del servizio al pubblico, della "confusione" circostante, ciò è più difficile”.
- **Interazione con i colleghi** (in presenza più semplice risolvere i problemi con il confronto)
 - “Da remoto posso svolgere le mie attività come in presenza. D'altro canto la presenza in ufficio permette il contatto diretto con i colleghi. per un confronto più agile su tematiche comuni”
- **Equilibrio tra regole anti-contagio e esigenze ufficio da remoto**
- **Maggiore flessibilità orario da remoto** (senso di autonomia)
- **Maggiore serenità da remoto**
 - “Sono anziana (ho 64 anni), dormo poco, mi sveglio presto e posso iniziare a lavorare anche prima delle 7.00 in piena libertà. Lavorare da remoto significa, per me, dare una disponibilità e una serenità maggiore al mio lavoro e all'utenza”
- **Sostenibilità ambientale da remoto**
- **Potenziamento capacità digitali da remoto**

*(Ricodifica da domande aperte proposte in ordine decrescente dalle ragioni più citate a quelle meno citate)

Le ragioni per lavorare solo in presenza*

- **Migliore strumentazione e connessione**
- **Migliore divisione tempo libero/tempo di lavoro in presenza** (tempo di lavoro invade tempo libero da remoto)
- **Relazioni sociali con i colleghi** (fattore umano)
- **Interazione con i colleghi** (migliore organizzazione del lavoro e risoluzione dei problemi attraverso il confronto diretto)
- **Maggiore concentrazione e produttività in presenza**
- **Difficoltà da remoto a svolgere un servizio pubblico** (difficile comunicazione tramite e-mail con l'utenza)
- **Mancanza di spazi adeguati lavorando da remoto**
- *(segue)*

*(Ricodifica da domande aperte proposte in ordine decrescente dalle ragioni più citate a quelle meno citate)

Le ragioni per lavorare solo in presenza*

- **Costi energia elettrica da remoto**
- **Interazione con i colleghi** (migliore organizzazione del lavoro e risoluzione dei problemi attraverso il confronto diretto)
- **Migliore divisione tempo libero/tempo di lavoro**
- **Migliore qualità dei servizi erogati in presenza**
- **Relazioni sociali con i colleghi** (fattore umano)
- **Migliore strumentazione e connessione**
- **Maggiore concentrazione e produttività in presenza**

*(Ricodifica da domande aperte proposte in ordine decrescente dalle ragioni più citate a quelle meno citate)

Le ragioni per aumentare il lavoro da remoto*

- **Conciliazione vita/lavoro** (esigenze familiari [figli piccoli-mamme single-orari asili e scuole]/impegni/migliore qualità tempo libero)
 - Assistenza alla famiglia (familiari con disabilità o malattie/genitori anziani)
- **Riduzione spostamenti casa/lavoro** (pendolari distanti/traffico stressante/spostamenti in motorino rispetto a condizioni climatiche avverse/risparmio/stress e tempi lunghi per cambi di più mezzi pubblici e privati)
- **Maggiore produttività e concentrazione** (silenzio/assenza di interferenza degli utenti/disagi organizzativi in presenza)
- **Spazi inadeguati in presenza** (troppi in ufficio/maggiore comfort a casa/troppo rumore)
- **Minore esposizione contagio**
- **Sostenibilità ambientale** (minore inquinamento)
- **Minore stress e stanchezza**
- **Maggiore flessibilità orario** (più tempo a disposizione per sé)

*(Ricodifica da domande aperte proposte in ordine decrescente dalle ragioni più citate a quelle meno citate)

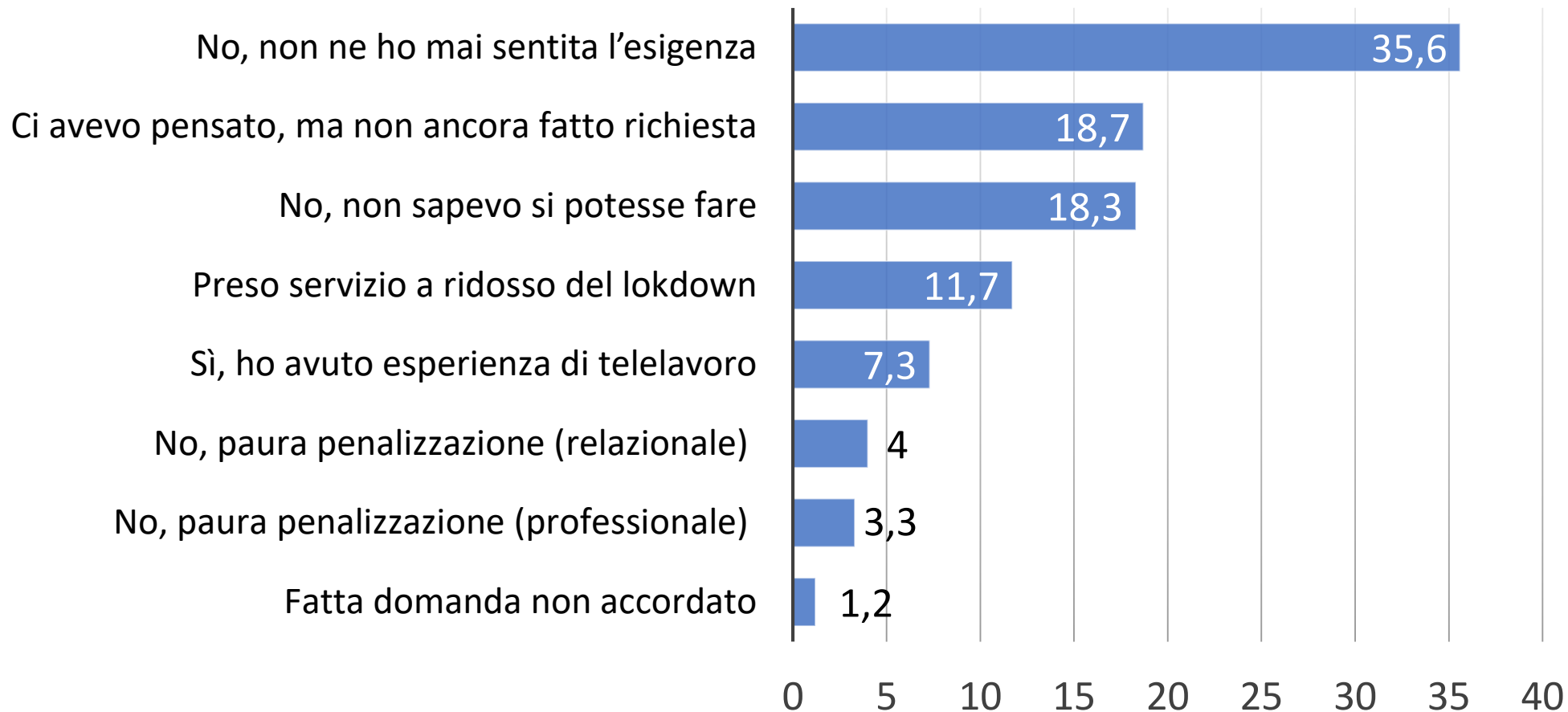
Le ragioni per lavorare solo da remoto*

- **Riduzione costi aziendali**
- **Riduzione spostamenti casa/lavoro** (domicilio lontano da lavoro/coniuge lontano/comodità/disabilità motoria rende difficile raggiungere lavoro) (5)
- **Maggiore produttività**
- **Conciliazione vita/lavoro**
 - Assistenza alla famiglia (familiari con disabilità)
- **Flessibilità oraria** (maggiore senso di autonomia/migliore organizzazione del lavoro)
- **Riduzione costi**
- **Sostenibilità ambientale**

*(Ricodifica da domande aperte proposte in ordine decrescente dalle ragioni più citate a quelle meno citate)

Precedenti esperienze di telelavoro

In precedenza aveva fatto domanda per il telelavoro

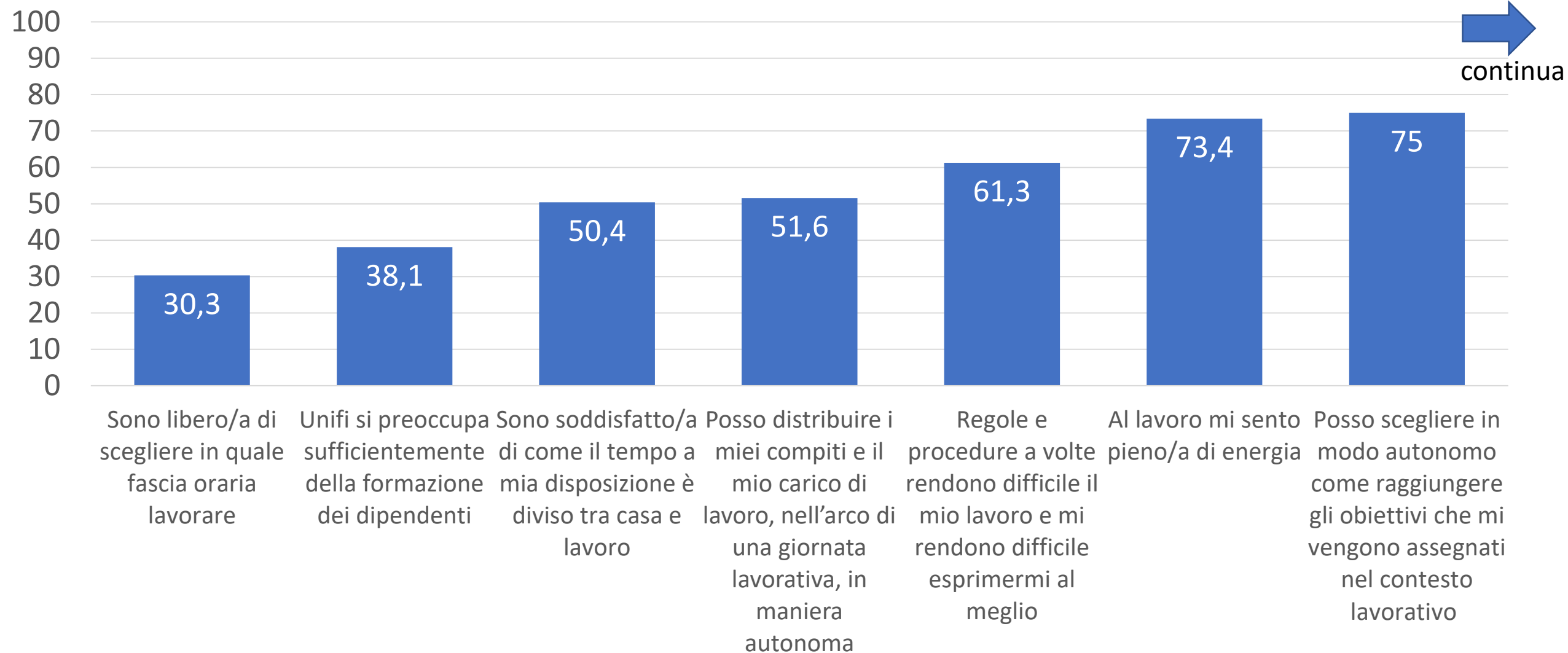


Tra chi ha avuto precedenti esperienze di telelavoro predominano coloro che sono costretti/e a lunghi spostamenti giornalieri per recarsi al lavoro e coloro che sono gravati/e dal lavoro di cura

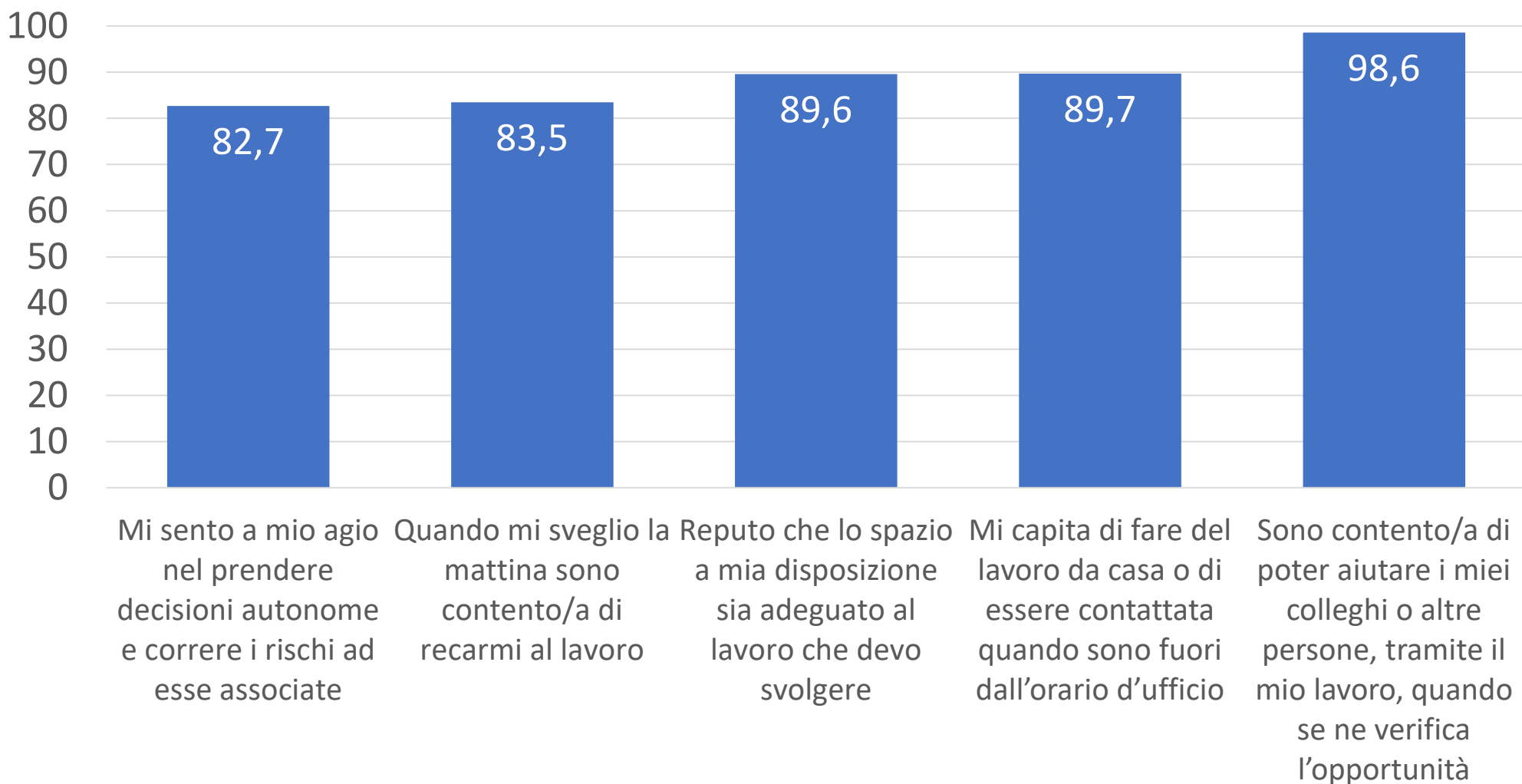
IL LAVORO PRIMA DEL COVID

- Caratteristiche dell'attività svolta
- Le dimensioni del lavoro

Accordo espresso rispetto ad alcune caratteristiche del lavoro svolto prima del COVID



Accordo espresso rispetto ad alcune caratteristiche del lavoro svolto prima del COVID



La valutazione del lavoro

- Dalla batteria di scale presentate nella slide precedente emerge come, fatte salve due dimensioni, quella relativa alla flessibilità oraria e alle opportunità formative, il livello di soddisfazione sia mediamente alto riguardo a tutti gli items proposti ed in particolar modo per quanto riguarda alla sfera delle relazioni con i colleghi, all'organizzazione degli spazi e alla possibilità di svolgere la propria mansione con relativa autonomia. Da notare la percentuale alta di coloro che dichiarano di svolgere del lavoro da casa o di essere contattati/e al di fuori dell'orario di lavoro.
- La percezione di autonomia rispetto al raggiungimento degli obiettivi, la disponibilità a prendere decisioni e assumersi responsabilità, così come, più in generale un atteggiamento positivo verso il lavoro tendono a crescere all'aumentare del livello d'inquadramento.
- Grazie a una domanda aperta è stato possibile approfondire la valutazione fornita riguardo al lavoro svolto. Nonostante la richiesta fosse di riferirsi ad una situazione precedente alla pandemia, dalla ricodifica operata sulle risposte aggregate attorno ad alcune dimensioni principali (slide a seguire), nonché da alcune testimonianze riportate in modo letterale, appare evidente come ciò sia avvenuto solo in parte.

In particolare: la dimensione relazionale

Gli aspetti del lavoro svolto precedentemente che vengono evocati con maggiore frequenza e con accezioni prevalentemente positive rinviano alla dimensione relazionale. Questa viene generalmente definita come “soddisfacente”, «naturale” :

- *“C'erano maggiori opportunità di relazionarsi con colleghi di altre strutture partecipando dal vivo a corsi di formazione, convegni o eventi”*
- *“Oltre all'attuale lavoro che svolgo ora a tempo pieno, facevo anche una parte di lavoro molto più creativa e appagante”*
- *“Era bello avere l'opportunità di conoscere personalmente i colleghi”*
- *“Senso di maggior sicurezza, possibilità reale di comunicare e di lavorare con persone esterne, aventi professionalità e mentalità tecnica simili alla mia per trovare soluzioni o semplice scambio di idee su come ottimizzare interventi di valorizzazione di beni/collezioni”.*
- *“La presenza fisica consentiva rapporti migliori”*

Il valore positivo della dimensione relazionale emerge soprattutto dal confronto con quanto si è prodotto a seguito del lockdown e successivamente con l'affermarsi di modalità di lavoro da remoto:

- *“Il lockdown ha comportato un allontanamento con i colleghi che è cambiato il rapporto ho la percezione che tutti siamo più stanchi nello svolgere lo stesso lavoro, perché stressati”*
- *Diversa percezione del gruppo di lavoro, dopo il covid è aumentata la sensazione di appartenere ad una squadra”*

In particolare: stress e stanchezza

- *L'assenza di agile e i pochissimi posti nel bando telelavoro, rendono ancora più stancanti e stressanti le ore passate al lavoro"*
- *"Prima del covid il lavoro in presenza tutti i giorni era diventato molto stancante per me"*
- *"Spesso sono troppo stanca quando torno a casa per fare qualsiasi cosa. Uso le vacanze per dormire perché mi ritrovo esaurita sul piano psicofisico e non riesco né ad andare un po' in vacanza fuori dalla città, né a leggere un libro né a fare un po' di attività fisica all'aperto"*
- *"Mi sentivo più stanca"*

In particolare: organizzazione del lavoro

- *“Lavoro distribuito in maniera non omogenea nell'arco della giornata lavorativa con alternanza di tempi morti e momenti di sovraccarico”*
- *“Grande stress e frustrazione perché sono sempre stata indietro con il mio lavoro dovendo occuparmi anche del pubblico (lavoro che dovrebbe invece essere diviso con tutti i colleghi)”*
- *“Poca organizzazione strutture gerarchiche e poca meritocrazia”*
- *“Eccessivo carico di lavoro, sovransionamento”*
- *“Impianto organizzativo/management /strumenti del lavoro fermi agli anni 80”*
- *“Troppe riunioni, molte mal gestite e con tempi inutilmente dilatati. sicuramente molte inutilmente in presenza. troppi adempimenti burocratici legati al cartellino”*
- *“Quantità di lavoro superiore all'orario da osservare”*

In particolare: organizzazione del lavoro

- *“Sentivo l'esigenza di maggiore flessibilità di orario”*
- *“Vincoli di orario in presenza molto stringenti”*
- *“Avendo lavorato per anni in maniera autonoma, trovavo assurda la necessità di restare in ufficio in base al tempo, anche quando avevo terminato le cose da fare. Ugualmente non condivido la modalità dei superiori di considerare i propri membri del team sempre a disposizione: non si sviluppa autonomia in questo modo”*
- *“Caratteristica fondamentale dell'attività lavorativa era la rigidità dell'orario di lavoro, indipendentemente dai risultati. Questo poteva essere problematico in caso di situazioni familiari o personali difficili”*

In particolare: spazi e strumenti di lavoro

- *“Ambiente lavorativo (fisico) disagiato (ambienti sporchi, maltenuti, rumorosi, trascurati)”*
- *“Eccessivo affollamento nella stanza di lavoro (7 persone, con telefonate e tavolo con riunioni continue in assenza di una stanza dedicata, difficile concentrarsi - avevo fatto in autonomia un acquisto costoso di cuffie per la rimozione del rumore)”*
- *“In ufficio eravamo in 4 e spesso le colleghe, in continuo dialogo tra loro, mi toglievano il silenzio necessario per svolgere con la concentrazione necessaria per svolgere il mio lavoro. Il lavoro a distanza ha il vantaggio di tagliare le conversazioni inutili e ripetitive e consente di diminuire il numero dei presenti in ufficio”*
- *“Con l'emergenza sono migliorate tante cose da punto di vista informatico”*

In particolare: spostamenti casa-lavoro

- *“Ho sempre considerato il traffico generato dagli spostamenti richiesti per recarsi nelle sedi di lavoro un'inutile fonte di stress, inquinamento e inefficienze. La situazione emergenziale ha mostrato che esiste una valida alternativa per abbatterlo molto”.*
- *“Per fare 4/5 ore di lavoro, ogni giorno dovevo fare 2/3 ore di viaggio (treno+percorso a piedi)”*

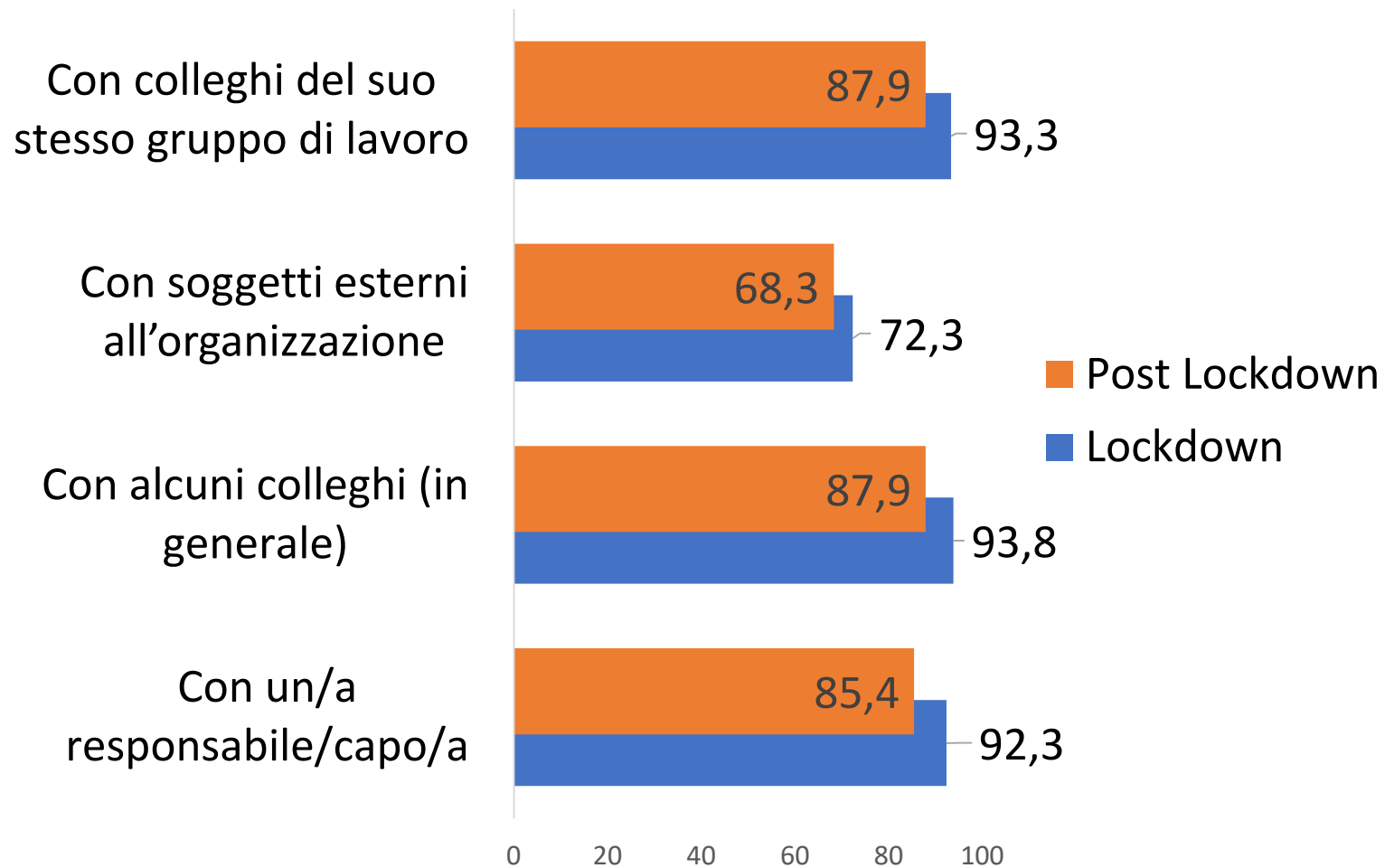
In particolare: conciliazione tra lavoro ed esigenze familiari

- *“Avevo raggiunto un equilibrio: sono single separato, vivo in montagna a 800 m slm, ho una figlia adolescente in affido condiviso che preferisce stare sempre più col babbo e una madre con legge 104/92. Cosa c'è di meglio del telelavoro o in alternativa del lavoro agile?”*
- *“Ho sempre lavorato volentieri perché mi piace il lavoro che svolgo e lavoro in sintonia con i colleghi. Con il passare del tempo però comincio ad accusare stanchezza anche a causa degli impegni familiari. Ho trovato nel telelavoro e poi nel lavoro agile una modalità molto utile di conciliazione dei tempi lavoro/famiglia”.*
- *“Soddisfacente, ma con l'inizio del lavoro da remoto ho capito che si possono conciliare le esigenze familiari e personali con le esigenze di un lavoro ben svolto”*

IL LAVORO SVOLTO DA REMOTO

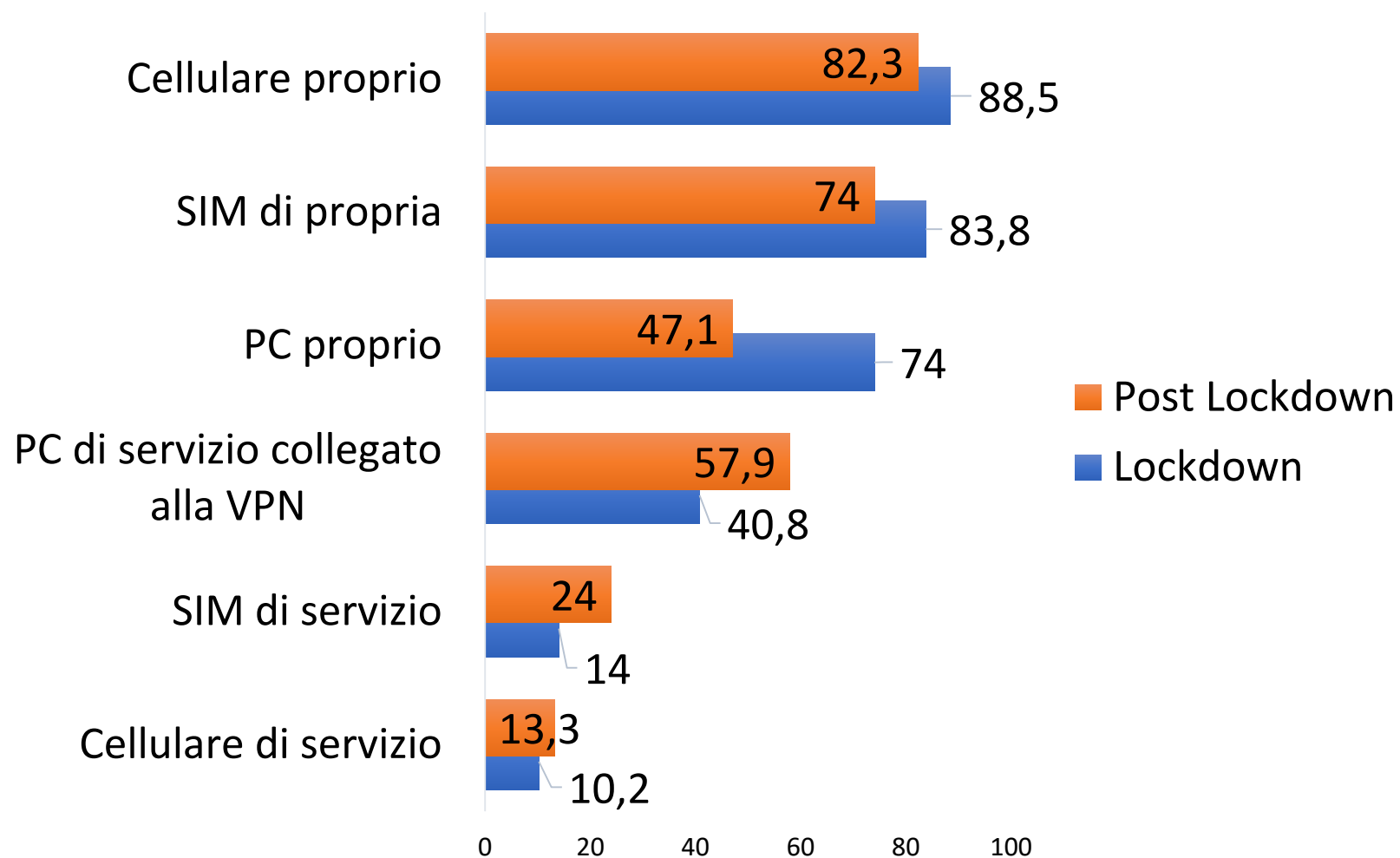
- Organizzazione del lavoro durante e dopo il lockdown

Lavorando da remoto interagivano o interagiscono con altri soggetti



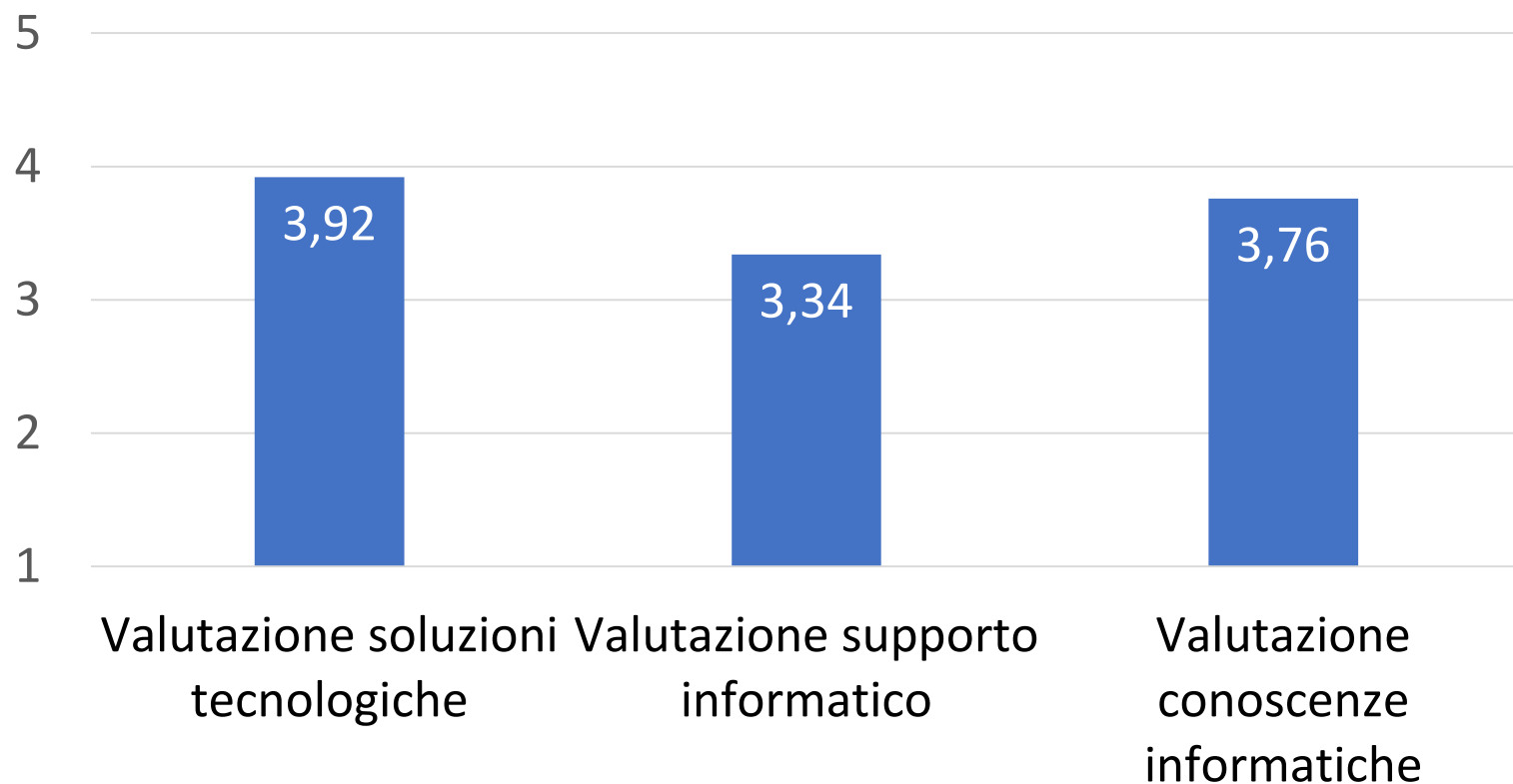
I dati consentono di porre in evidenza un aspetto già emerso con forza nel corso delle interviste, vale a dire la grande capacità mostrata dal personale di rispondere positivamente alle restrizioni imposte dal lockdown anche in termini di collaborazione e scambio sia tra colleghi che all'interno della gerarchia. Questa collaborazione si è sviluppata sia attraverso pratiche modalità formali introdotte all'interno degli uffici (ad esempio riunioni periodiche su meet) che in modo informale e auto organizzato.

Dotazione strumentale per lo svolgimento del lavoro da remoto durante e dopo il lockdown



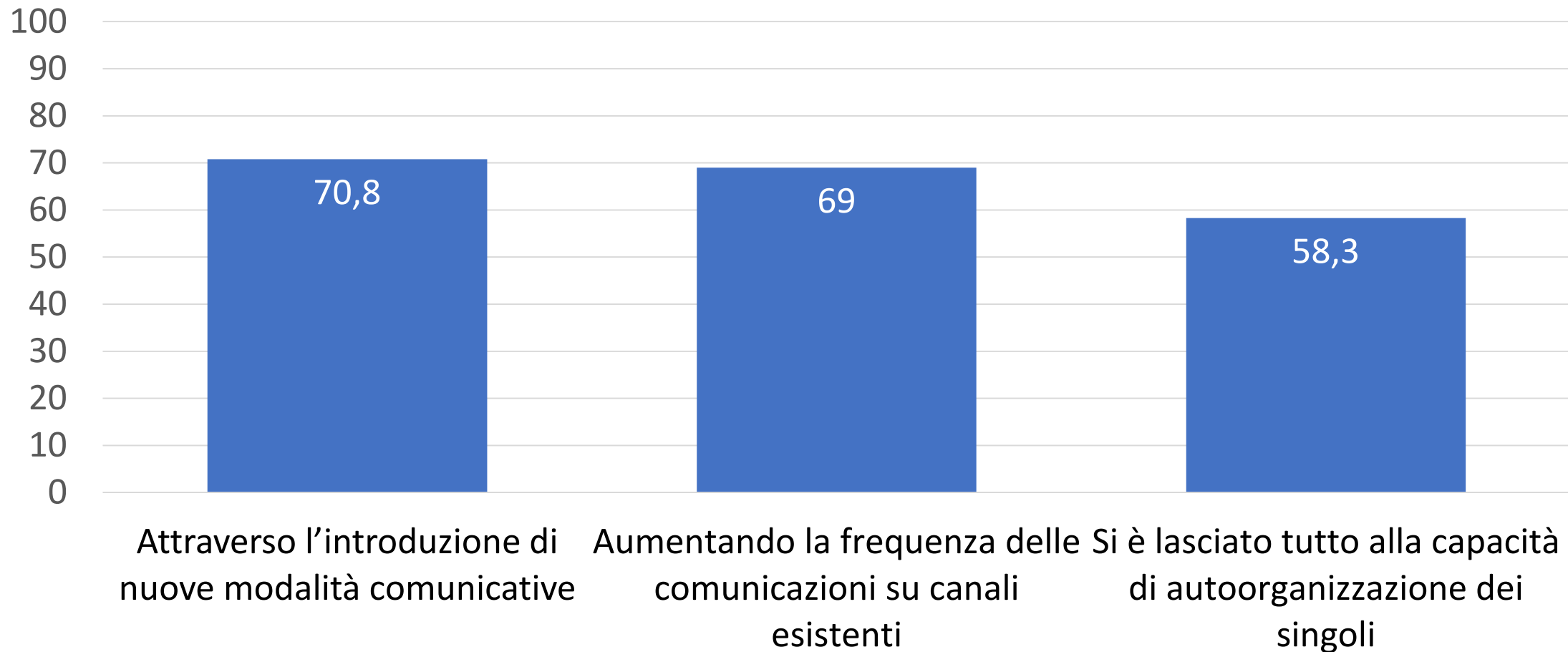
Dal grafico emerge come nella situazione emergenziale si sia risposto attraverso l'ampio ricorso a una dotazione strumentale propria; aspetto questo che si è in parte ridotto nella fase post lockdown che ha visto un maggiore investimento da parte dell'amministrazione nel dotare lavoratori e lavoratrici di strumenti fondamentali per operare da remoto

Valutazione espressa rispetto alle infrastrutture materiali e immateriali disponibili per lo svolgimento del lavoro da remoto (scala 0-5):

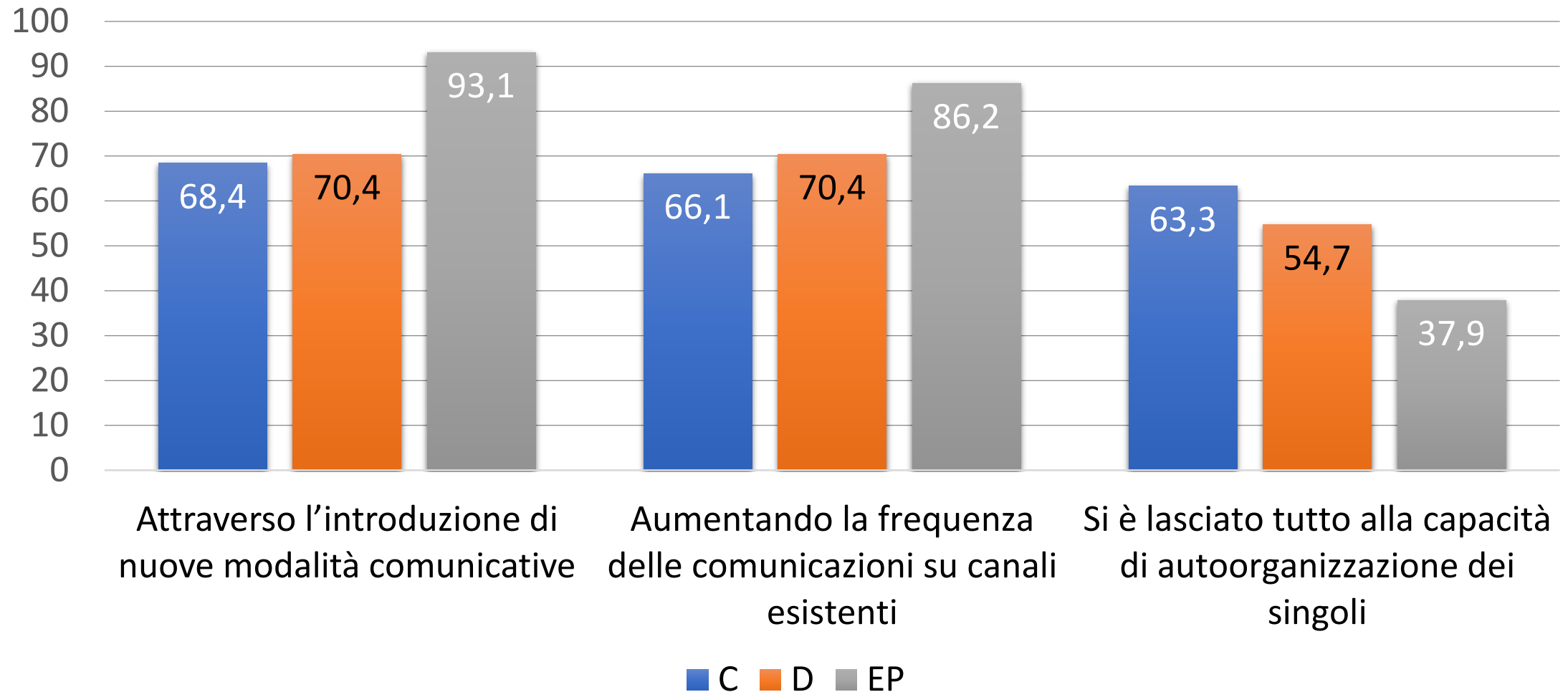


Riguardo alle valutazioni espresse è da notare che i punteggi medi attribuiti a i tre item tendono a crescere all'aumentare del livello d'inquadramento

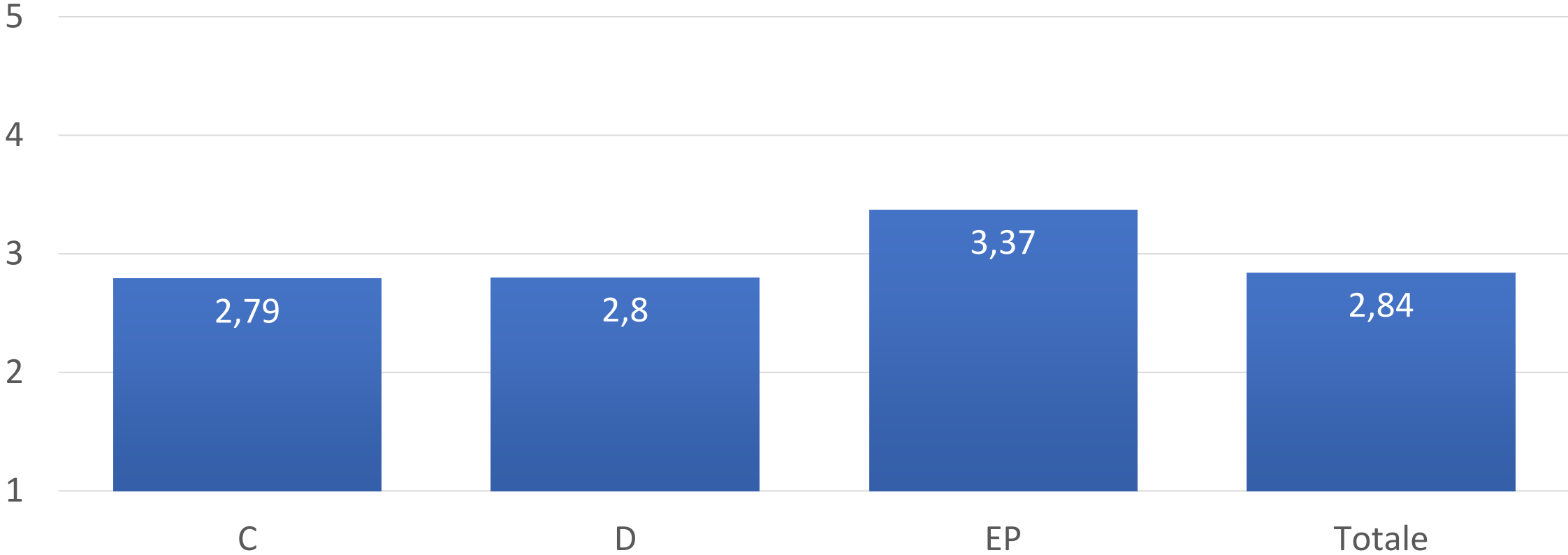
Come si è agito per migliorare la circolazione delle informazioni durante il lavoro da remoto: percentuale di rispondenti che ha espresso accordo (molto o abbastanza)



Percentuale di rispondenti che hanno espresso accordo rispetto alle diverse misure adottate per migliorare la circolazione delle informazioni durante il lavoro da remoto, per livello d'inquadramento:



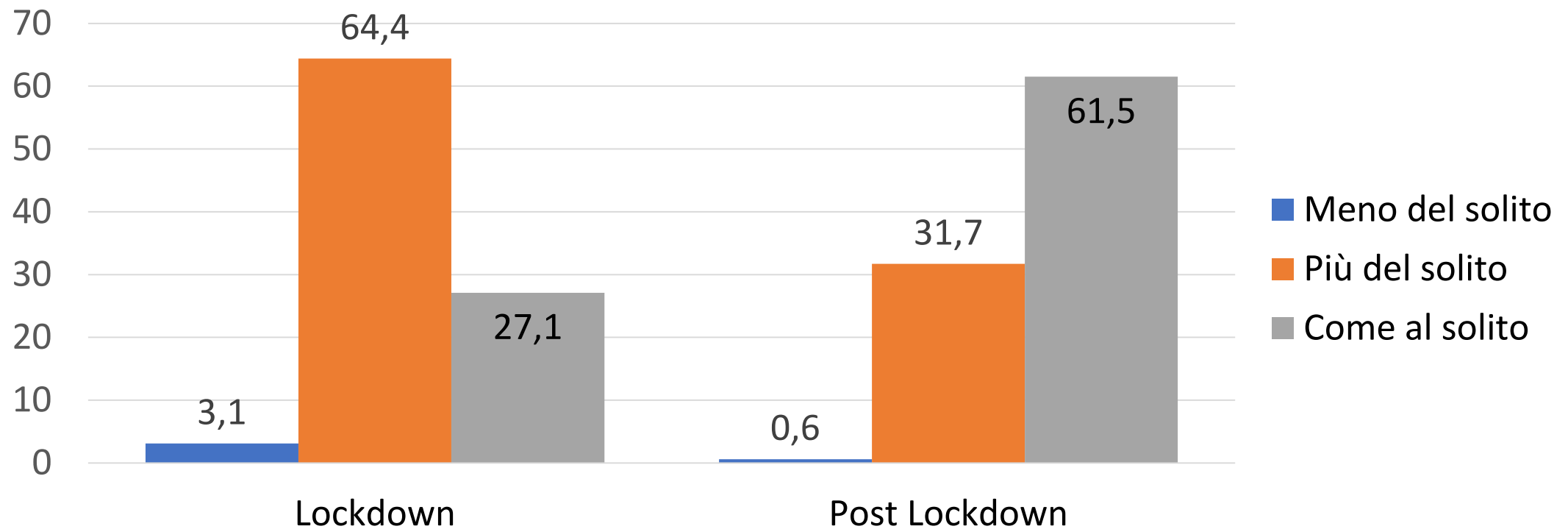
Come viene valutato il livello di coinvolgimento nei POLA distinto per livello d'inquadramento (scala 0-5)



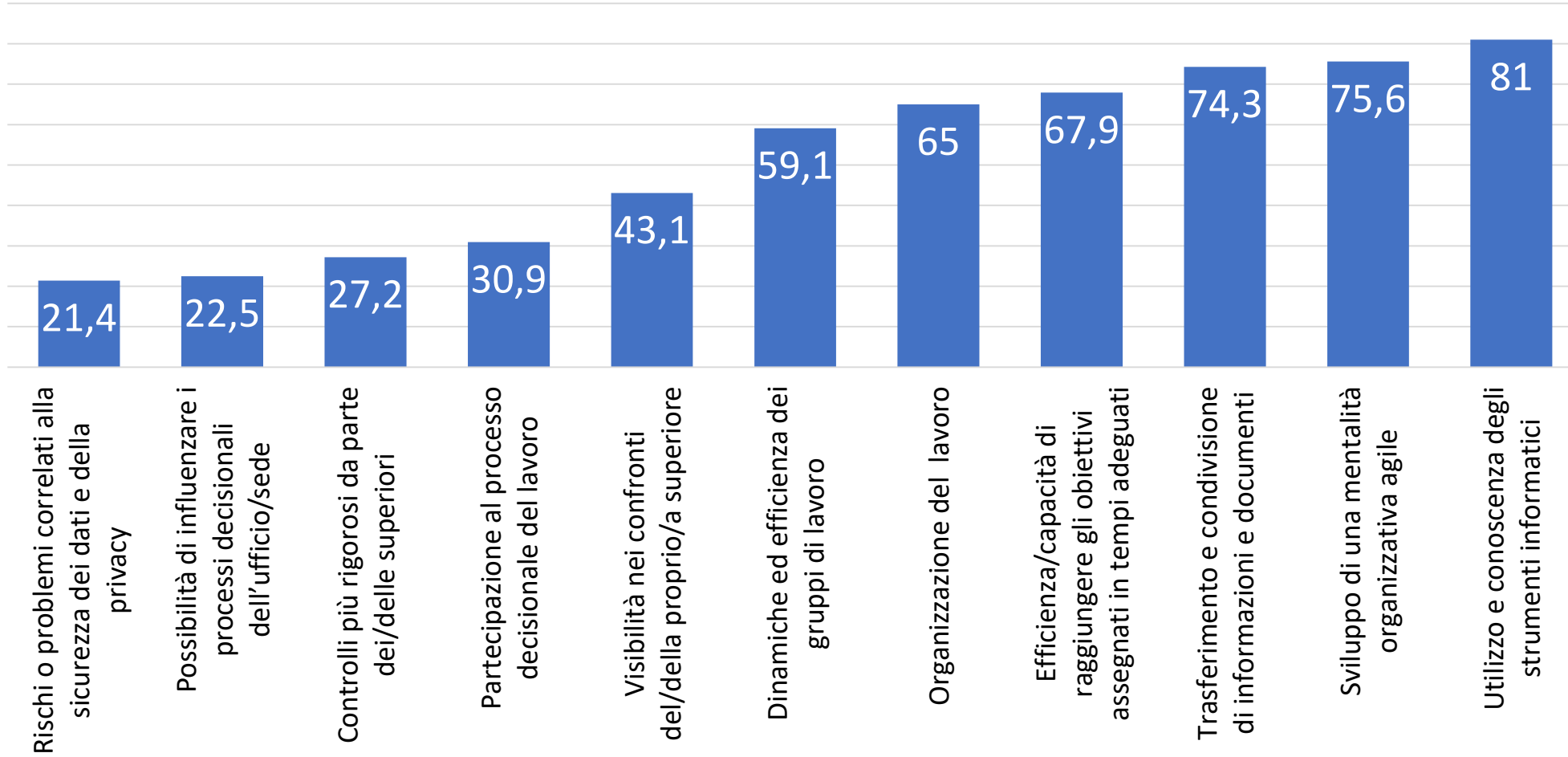
VALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA DI LAVORO DA REMOTO

- Dimensioni del lavoro
- Conciliazione e benessere

Nell'esperienza di lavoro da remoto durante e dopo il lockdown la percezione è di aver lavorato, o di aver lavorato:



Nell'esperienza di lavoro da remoto durante e dopo il lockdown la percezione è di aver lavorato, o di aver lavorare:



Su tutte le voci esaminate le percentuali di risposte positive sono state più basse per gli EP soprattutto per quanto riguarda il miglioramento rispetto all'organizzazione del lavoro (48,3%) e l'efficienza/capacità di raggiungere gli obiettivi (58,4)

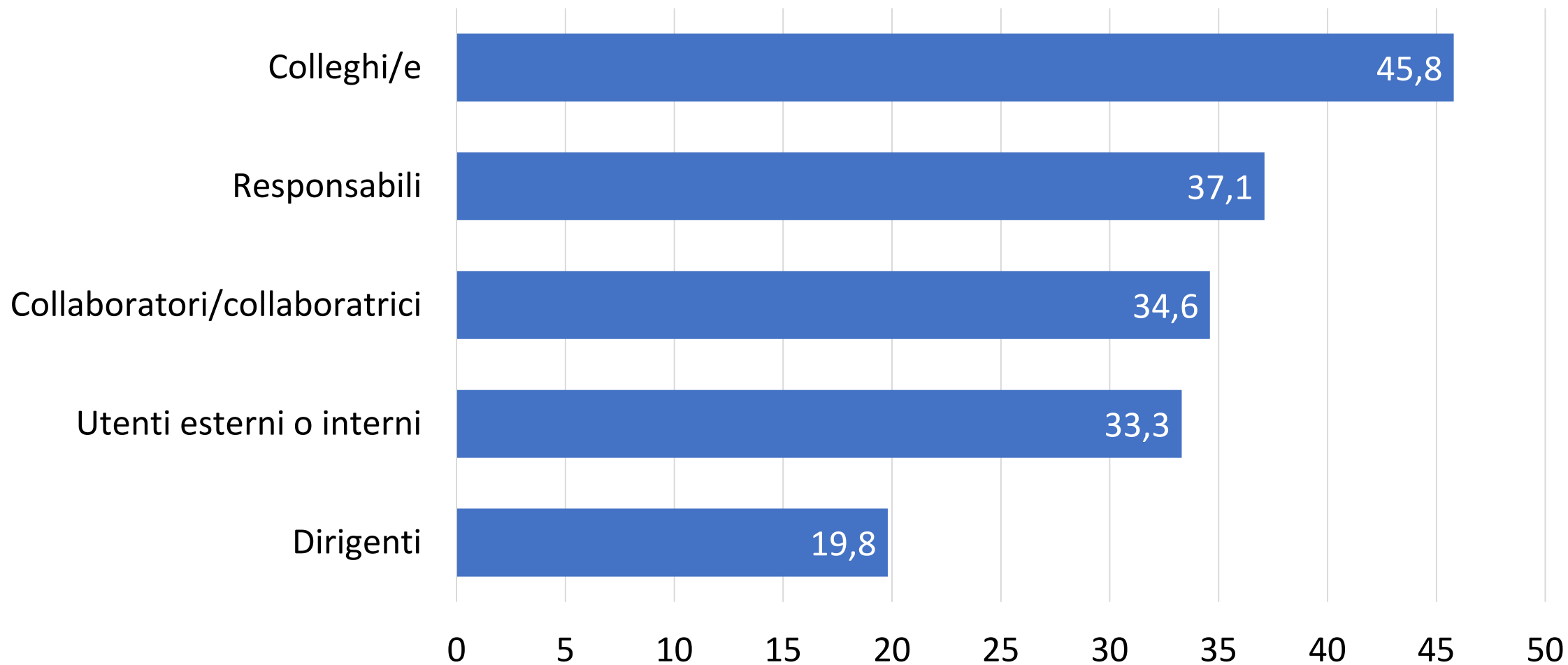
Nell'esperienza di lavoro da remoto durante e dopo il lockdown la percezione è di aver lavorato, o di aver lavorato:

Anche in questo caso su tutte le voci esaminate le percentuali di risposte positive sono state più basse per gli EP soprattutto per quanto riguarda gli stimoli (48,2) e la produttività (68,9), mentre valori più alti sono stati registrati riguardo al riconoscimento del proprio ruolo (58,6)



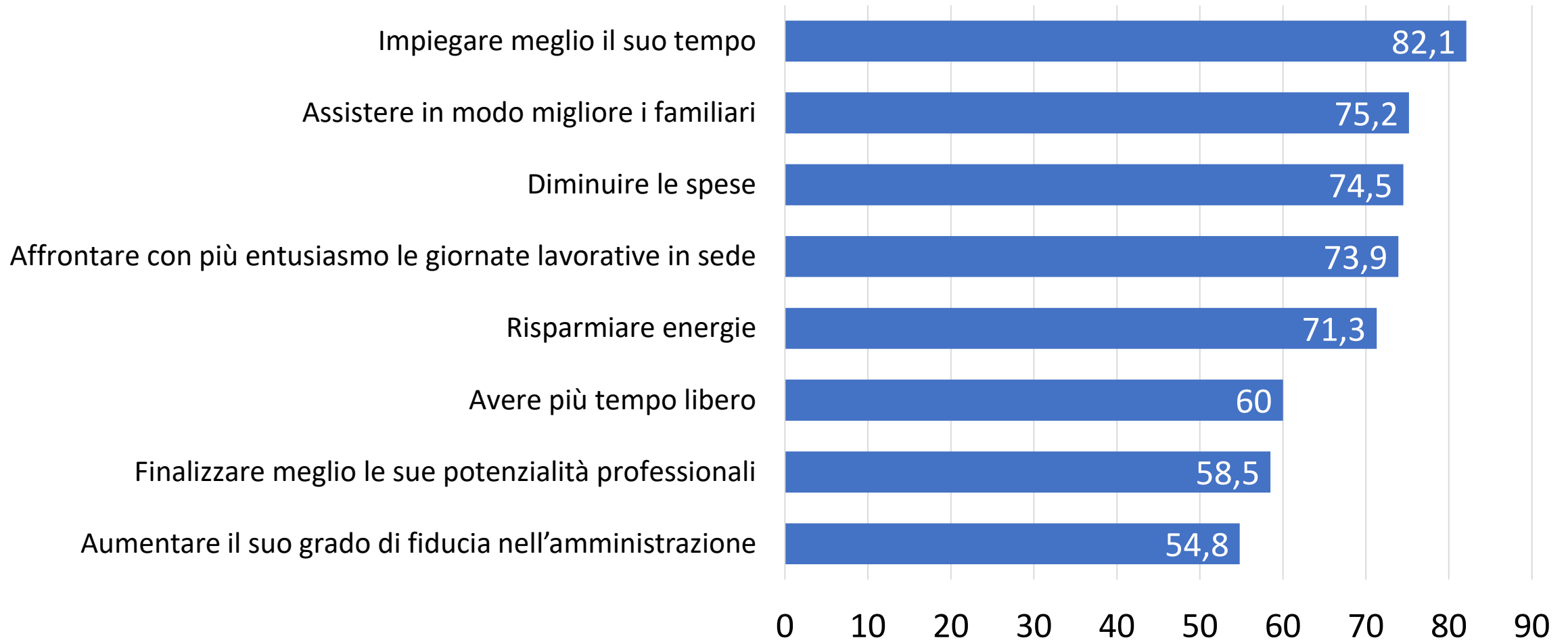
Impatto del lavoro da remoto sui rapporti con:

(percentuale di risposte positive)



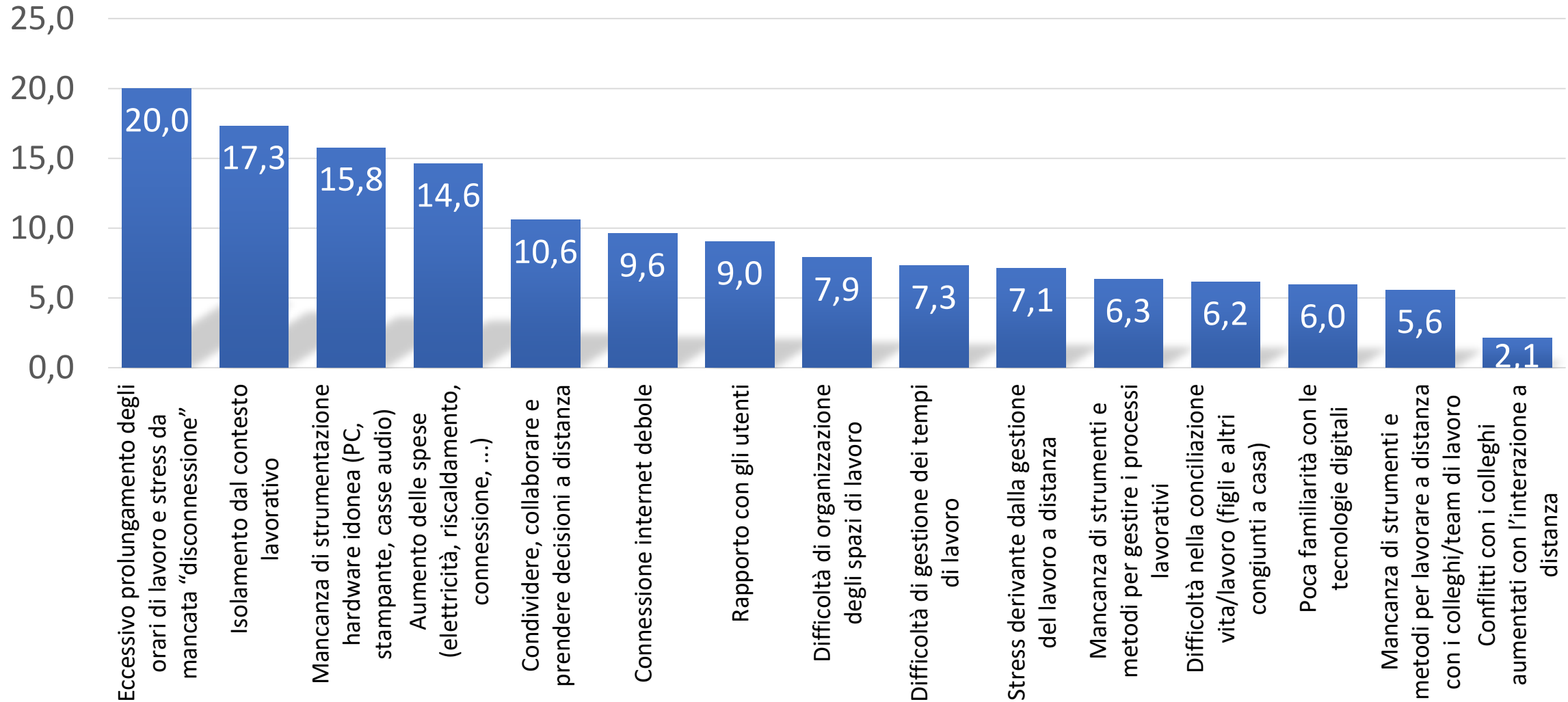
Lavorare in tutto o in parte da remoto le ha permesso, le permette, di:

(percentuale di risposte positive)



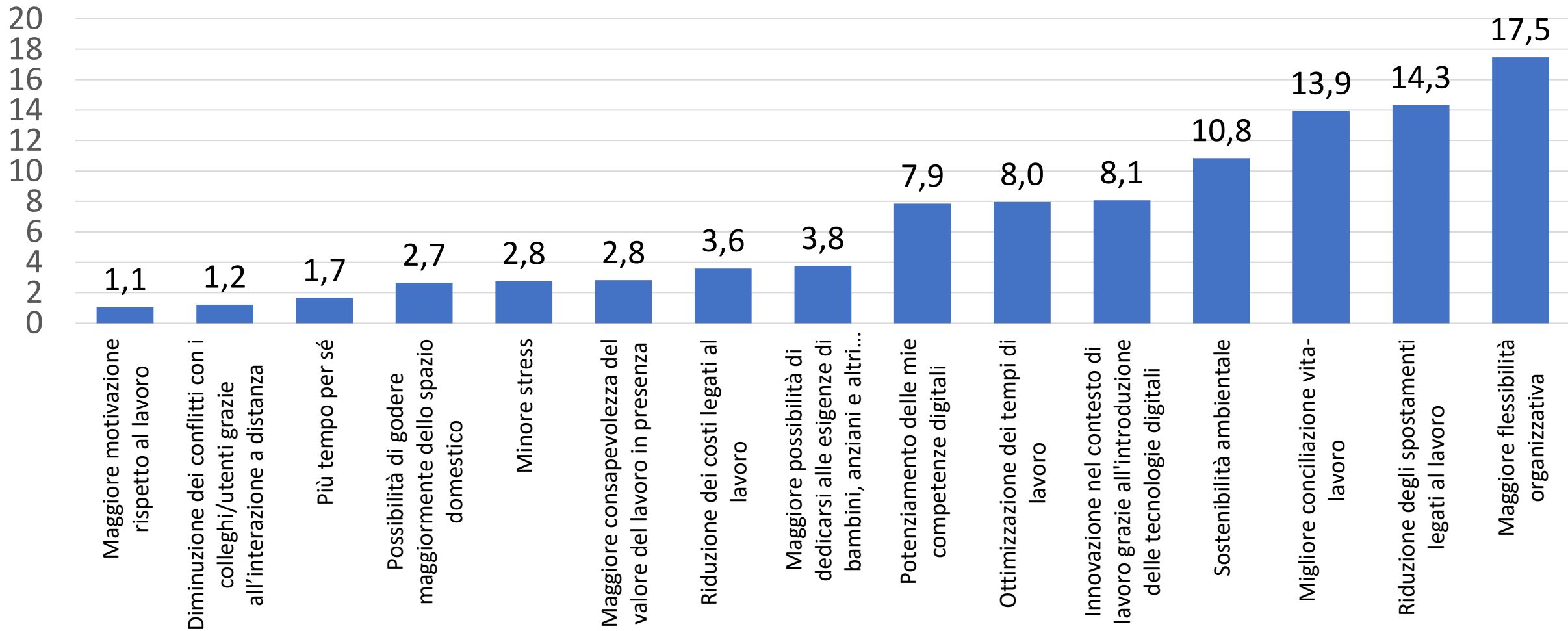
A partire dalla sua esperienza, quali sono le principali difficoltà che ha riscontrato o sta riscontrando nel lavoro da remoto?

(Percentuale di rispondenti che hanno selezionato le diverse opzioni tra un massimo di tre scelte possibili)

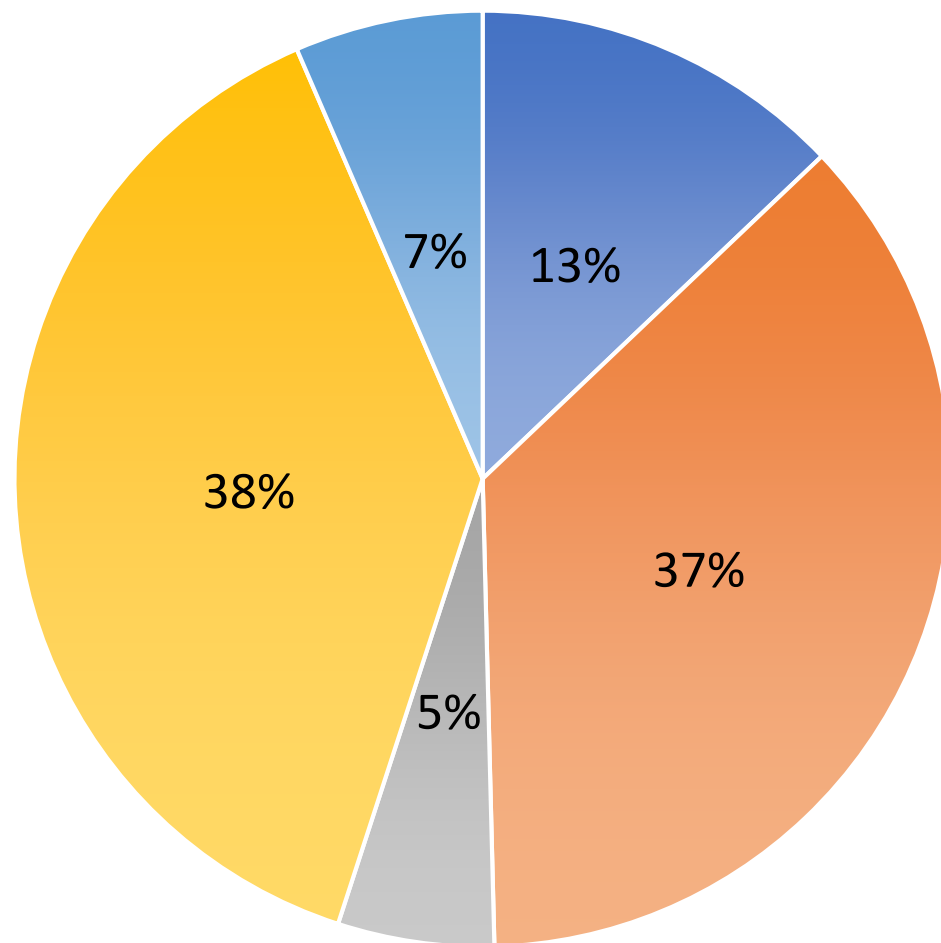


A partire dalla sua esperienza quali sono i principali benefici del lavoro da remoto?

(Percentuale di rispondenti che hanno selezionato le diverse opzioni tra un massimo di tre scelte possibili)

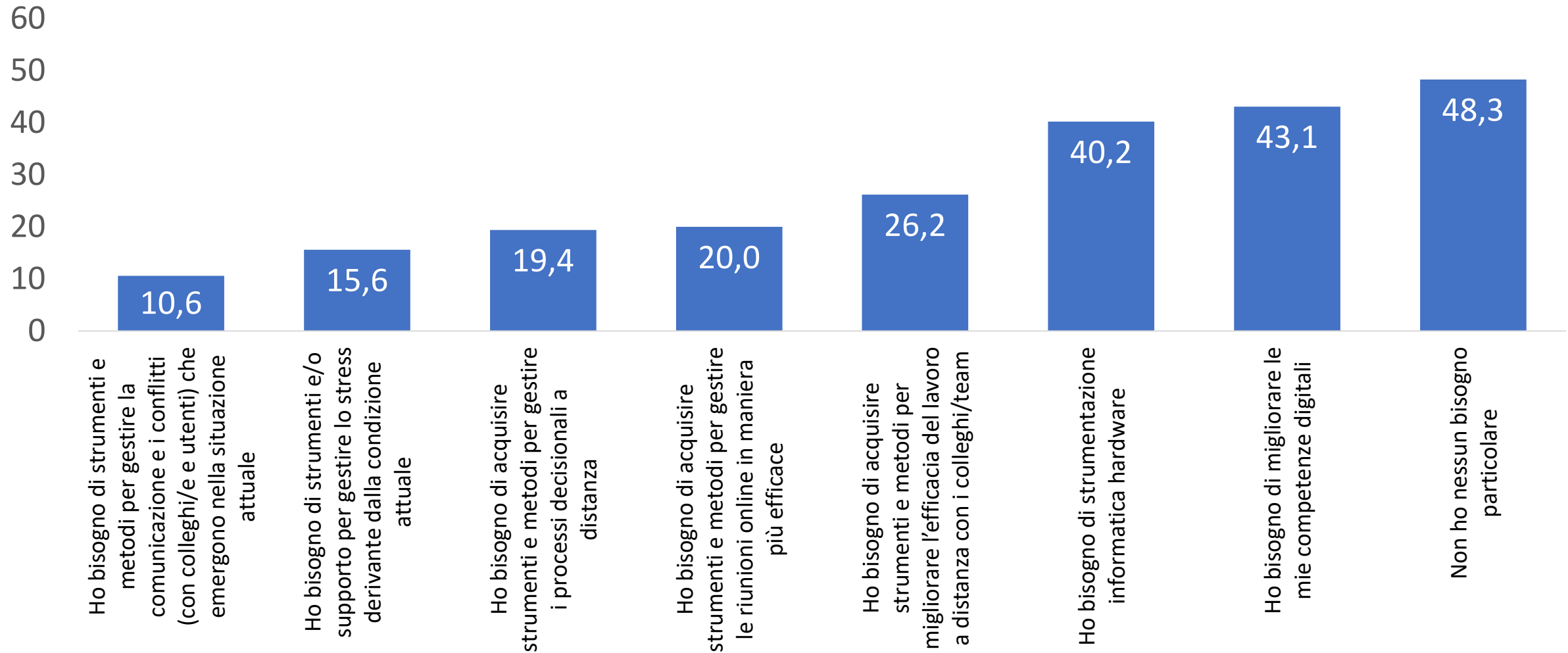


Percezione circa l'effetto della riorganizzazione del lavoro derivante dall'emergenza Covid-19 sull'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e sulla qualità dei servizi erogati



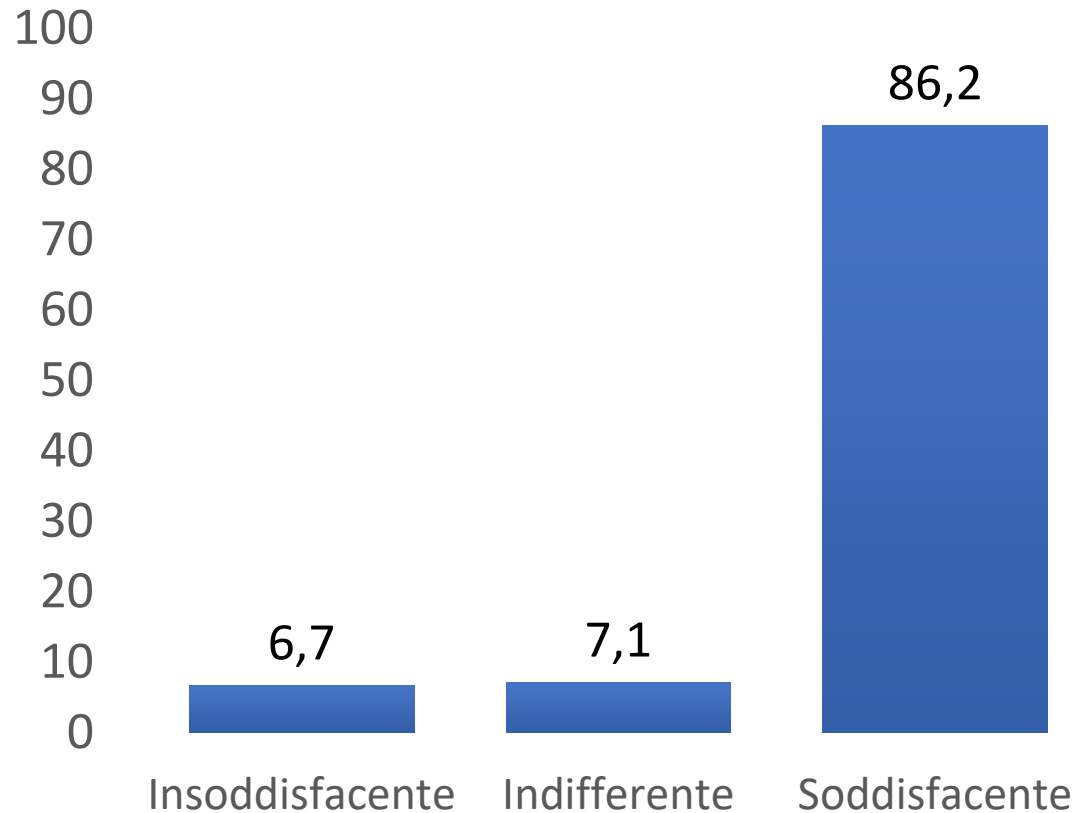
- Nessun effetto di rilievo
- Lo standard e la qualità dei servizi erogati sono immutati
- Riduzione dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e della qualità dei servizi
- Aumento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e della qualità dei servizi
- Altro

Ridefinizione delle priorità a seguito delle trasformazioni che si sono prodotte nelle modalità di lavoro a seguito dell'emergenza Covid-19

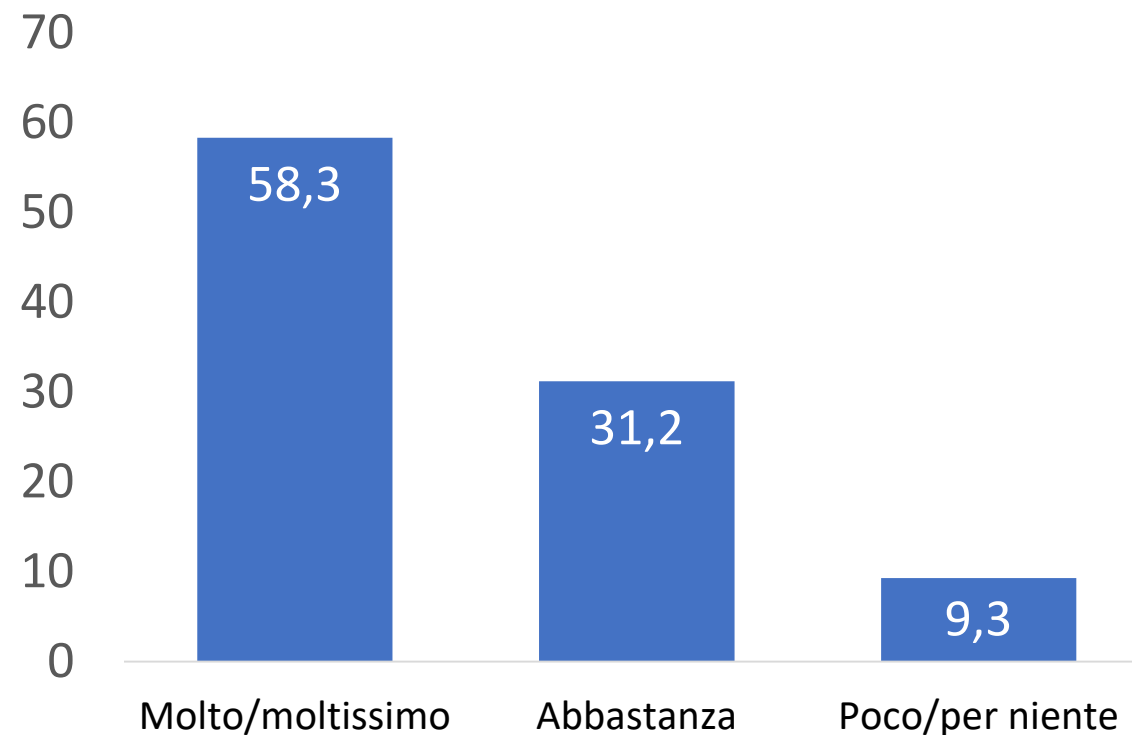


Valutazione del lavoro da remoto e necessità di un adeguamento delle competenze

Come valuta nel complesso l'esperienza di lavoro da remoto

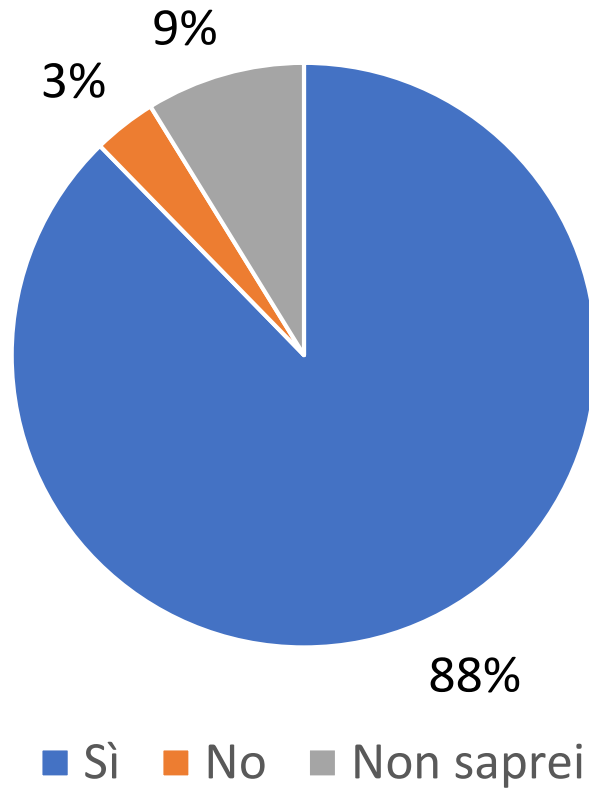


Quanto reputa utili momenti formativi/informativi, nell'ottica della creazione di una mentalità organizzativa aperta alle nuove forme di lavoro agile

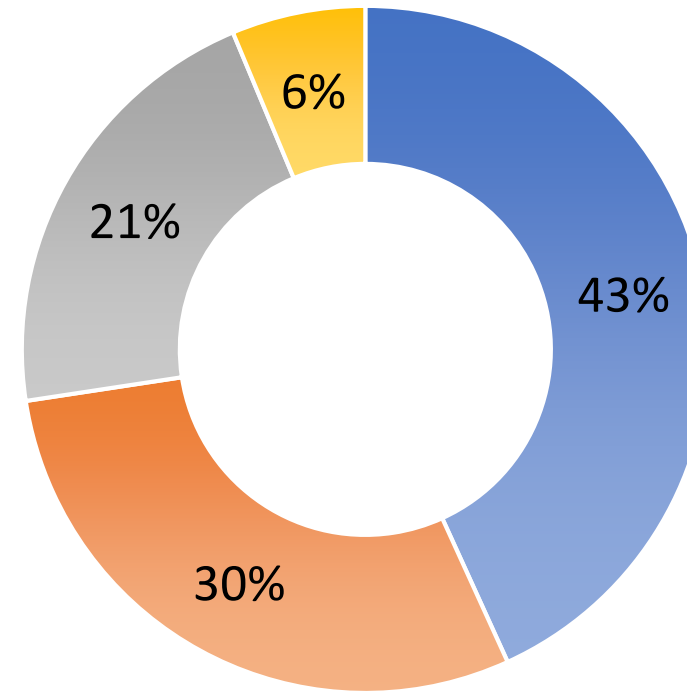


Il lavoro da remoto: un'opportunità per il futuro?

Lavorare da remoto può essere un'opportunità per il futuro?



Perché potrebbe esserlo?



- Ragioni che rimandano a una sfera personale
- Ragioni che rimandano alla sfera organizzativa
- Ragioni che rimandano a processi/problematiche sociali
- Altro



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

CUG

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI
OPPORTUNITÀ, LA NON DISCRIMINAZIONE E
IL BENESSERE DI CHI LAVORA

Grazie

Annalisa Tonarelli

Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali