



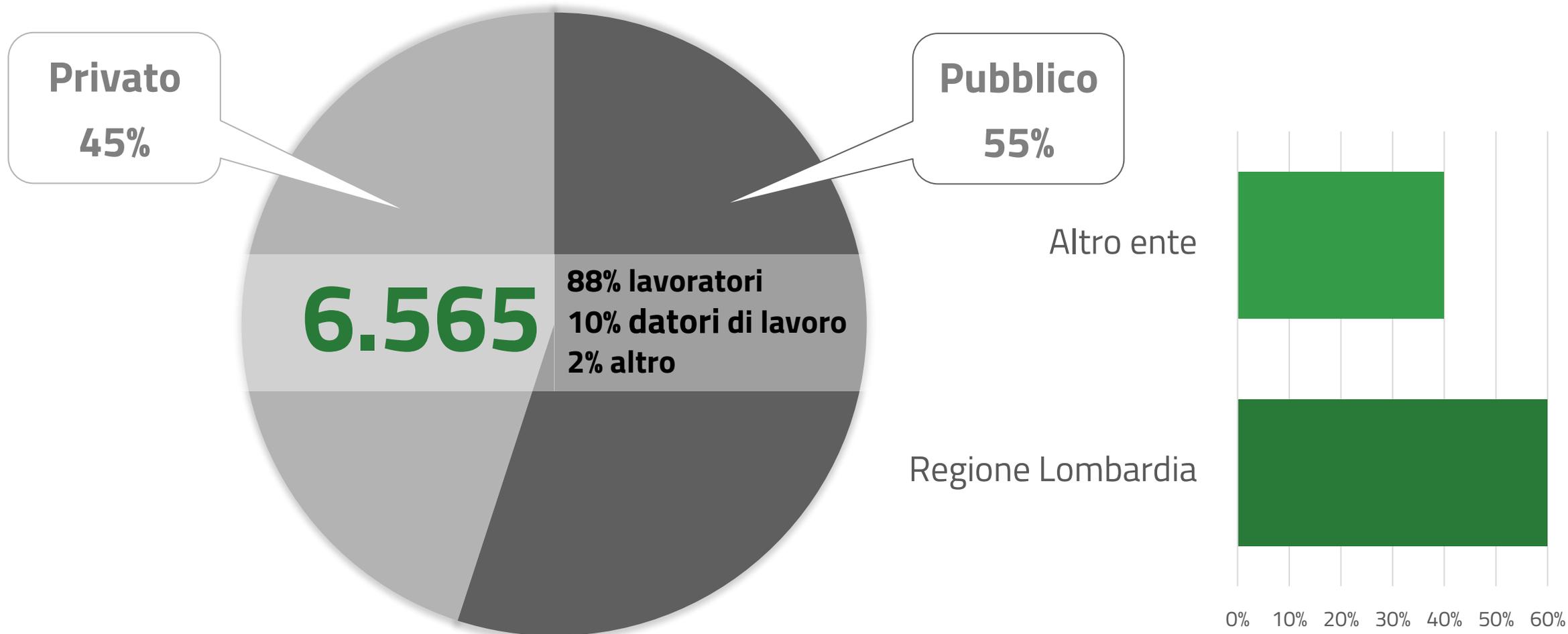
Consultazione pubblica su Smart Working

Analisi delle risposte al sondaggio pubblicato
su OPEN INNOVATION

Obiettivo della Consultazione

Conoscere le esperienze dei cittadini lombardi che lavorano in smart working **per guidarne l'utilizzo** anche nel mondo post-Covid19

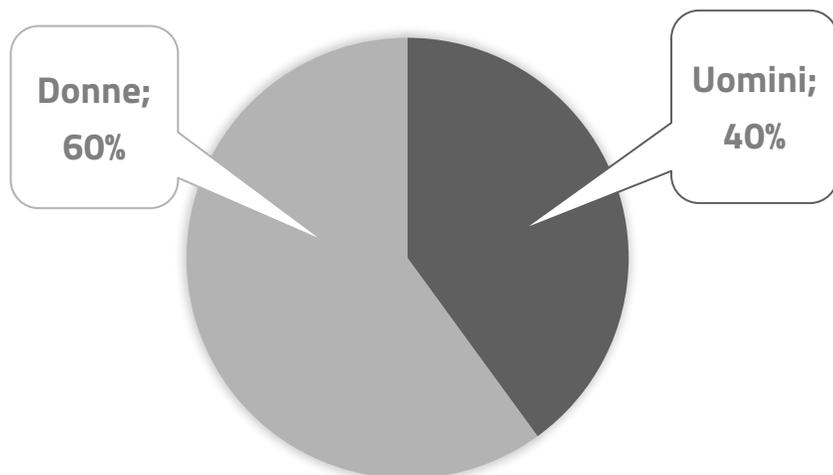
I partecipanti e il settore di riferimento



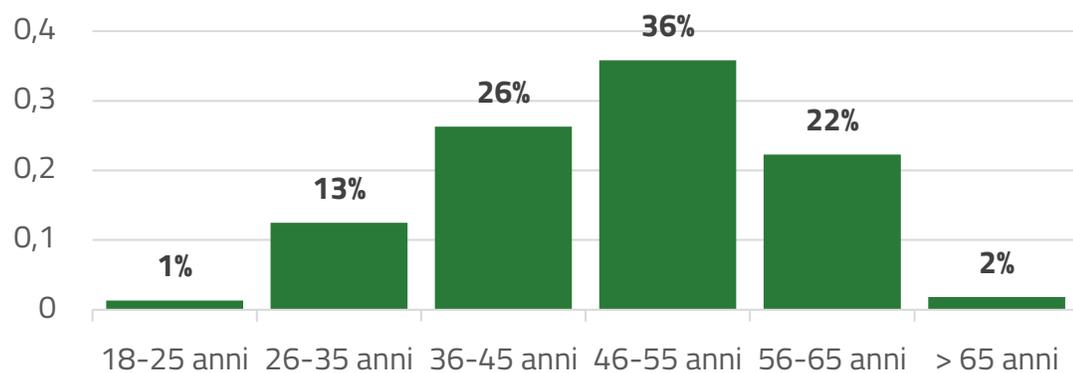
1 partecipante su 3 è dipendente di Regione Lombardia
Oltre 350 partecipanti provengono dalle altre Regioni

Anagrafica dei partecipanti

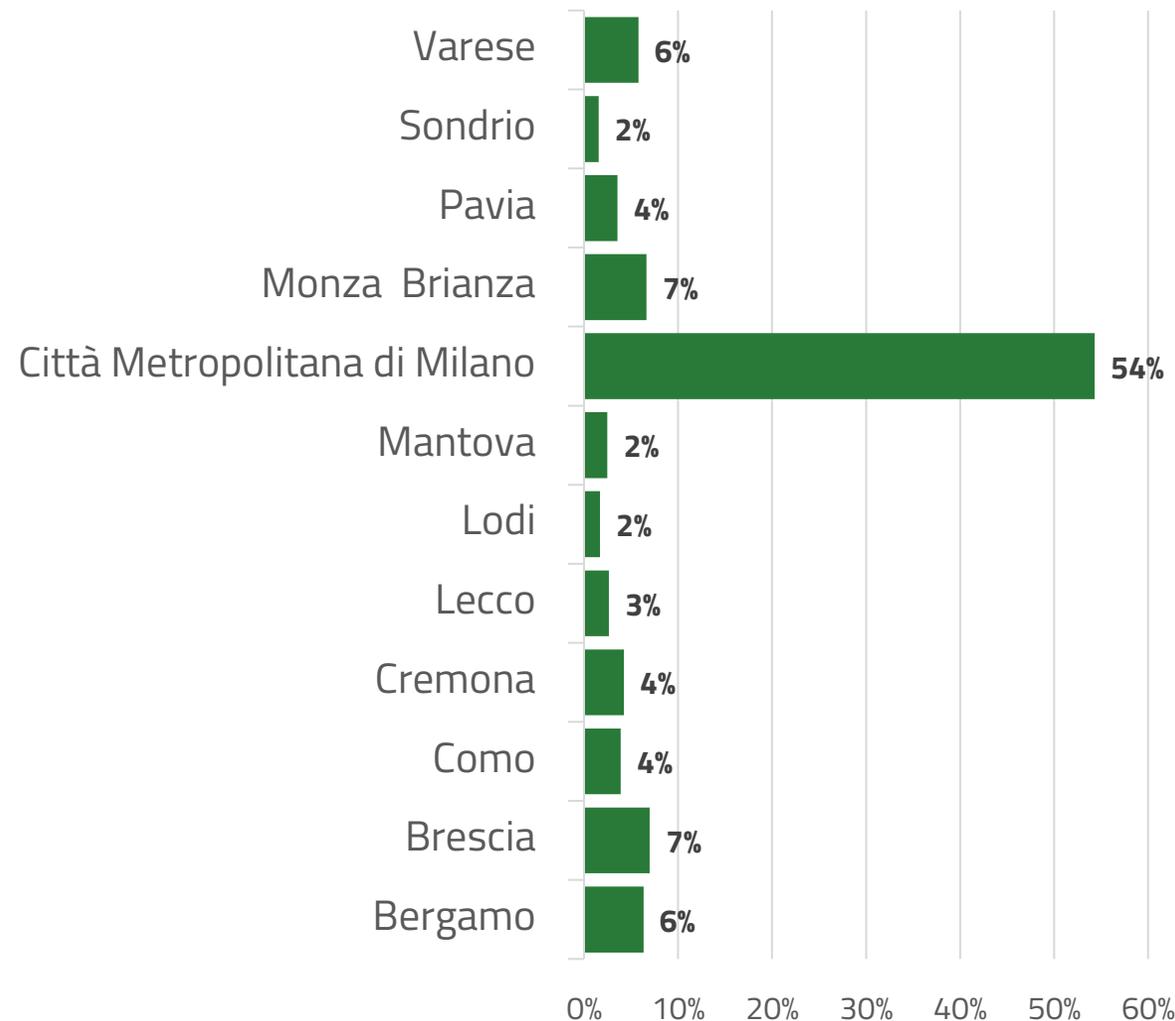
Genere



Età

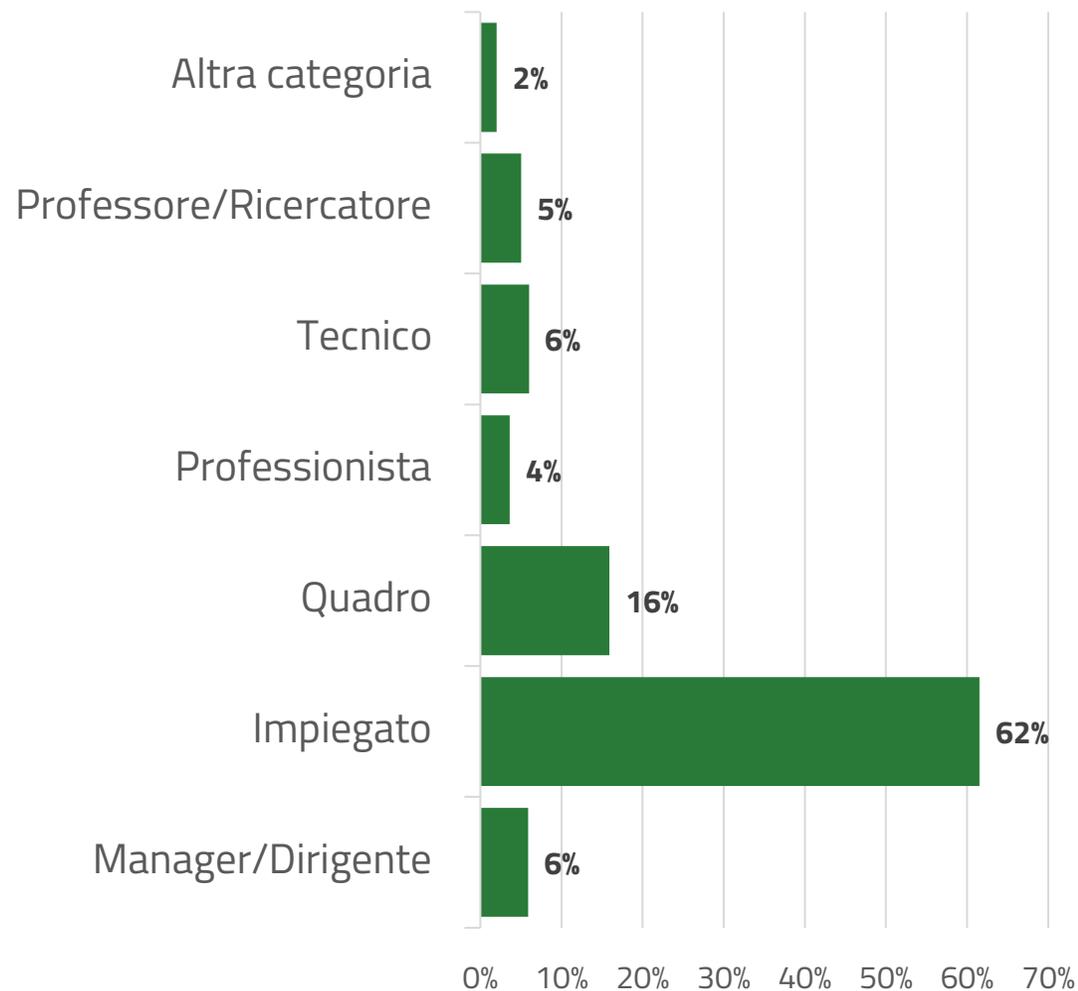


Provincia

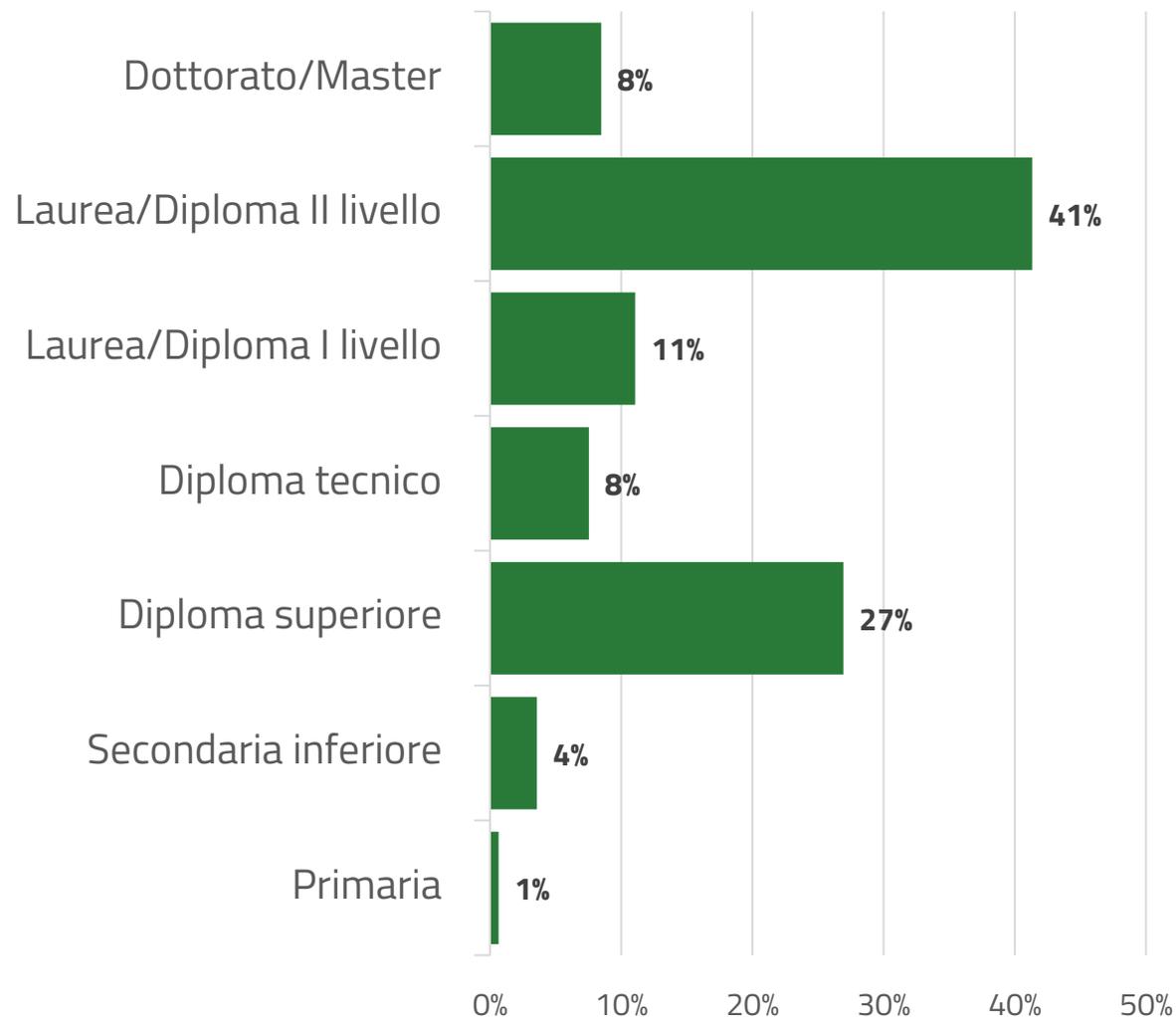


Ruolo ed istruzione dei partecipanti

Categoria



Titolo di studio



Effetto della condizione lavorativa e familiare

Profilo	Rappresentatività
Lavoratori con figli minorenni	35% - sono il 33% delle donne e il 27% degli uomini
Lavoratori con contratto full-time	85% - sono l'80% delle donne e il 95% degli uomini
Full-time con figli minorenni	33% - percentuale che sale al 35% se si considerano tutti i lavoratori

Un lavoratore su tre vive una condizione che potrebbe creare difficoltà di conciliazione della vita familiare con il lavoro a distanza. Di questi, due su tre hanno un'età compresa tra 35 e 55 anni e **uno su quattro utilizzava già strumenti di lavoro agile** nella quotidianità.

Chi era già abituato al lavoro agile oggi si sente più produttivo, con un incremento quasi del 10% rispetto a chi lo utilizza per la prima volta. Pertanto, incentivarne l'uso in tempi ordinari è fondamentale per garantire una maggiore resilienza in casi di emergenza.

In generale però, anche **chi non era abituato** a questa modalità **dimostra un apprezzamento in linea con chi lo utilizzava già in precedenza**, tanto che **è propenso a prolungarne l'utilizzo** dopo l'emergenza.

Effetto della condizione lavorativa e familiare: focus sui i dati

	Abituato al lavoro agile	Dichiara di essere alla prima esperienza
Produttività	Il 51% si sente più produttivo di prima	Il 57% si sente meno o ugualmente produttivo rispetto a prima
Soddisfazione	Più di un terzo (37%) si sente meno o ugualmente soddisfatto	Sei su dieci si sentono più soddisfatti.
Prolungamento del lavoro agile post-Covid19	La quasi totalità (97%) si dichiara favorevole a proseguire con questa modalità	La quasi totalità (94%) si dichiara favorevole a proseguire con questa modalità

Effetto della condizione lavorativa e familiare: focus sulle donne

	Differenze di percezione delle donne con contratto full-time e figli minorenni rispetto al lavoratore medio
Produttività	Le due categorie hanno valori comparabili
Soddisfazione	Aumenta del 5% la percentuale di chi si sente più soddisfatta rispetto a prima
Prolungamento del lavoro agile post-Covid19	Aumenta del 3% la percentuale di chi vorrebbe continuare con lo smart working

Percezione della produttività nel settore privato

La valutazione della produttività associata allo smart working non è di facile interpretazione. Dipende in modo ampio dal ruolo in azienda e dal tipo esperienze precedenti all'emergenza Covid-19.

Un datore di lavoro su tre, **tra quelli che avevano già attivato modalità di lavoro agile**, percepisce un **aumento della produttività dei loro dipendenti** e oltre la metà la valuta comunque invariata.

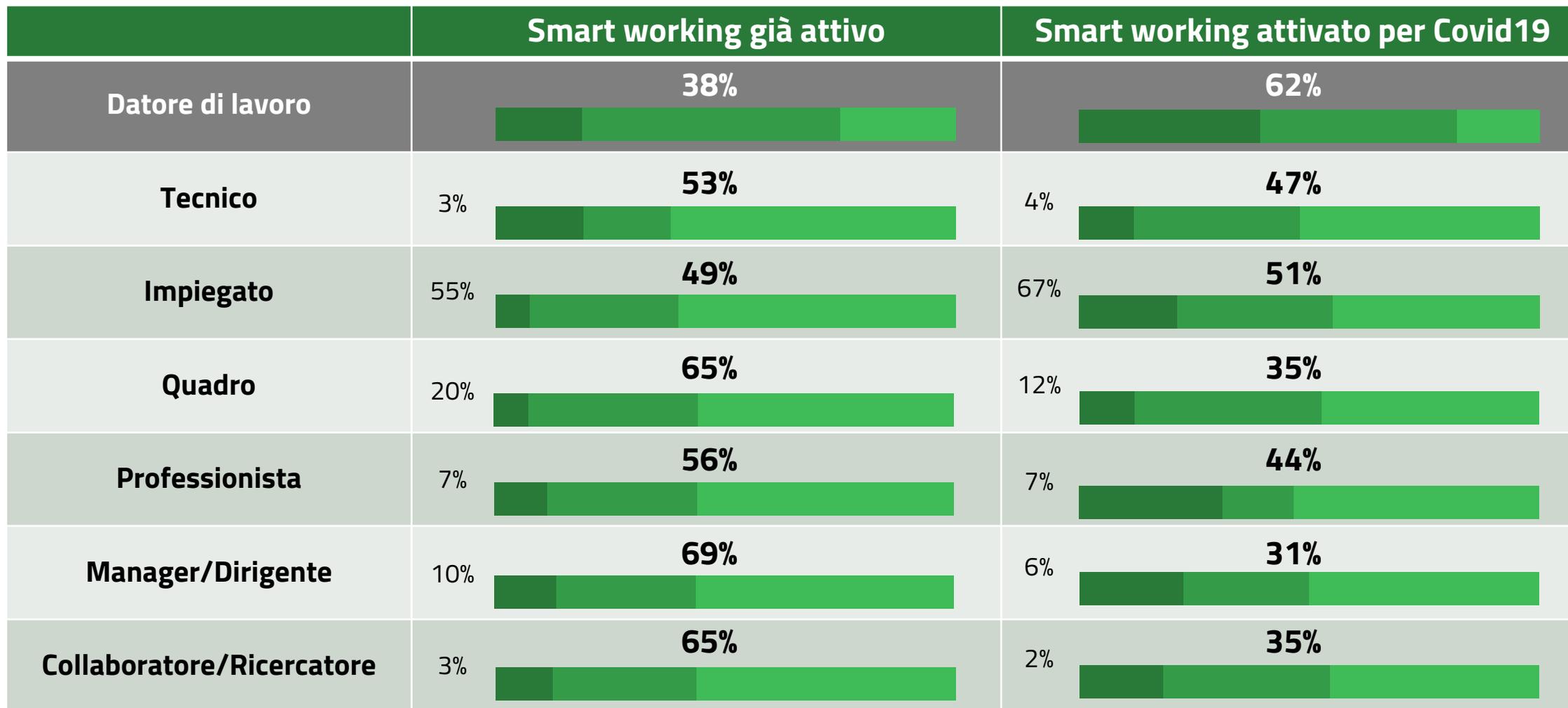
Là dove lo smart working era già entrato a far parte delle politiche abituali di lavoro, anche **i dipendenti percepiscono una buona produttività: circa il 50%** la valuta migliore di quella in modalità tradizionale, una valutazione che è pressoché indipendente dal loro ruolo.

Tuttavia, più del 60% dei datori di lavoro dichiara di aver utilizzato lo smart working solo a causa dell'emergenza. **Dove lo smart working è una novità** i datori di lavoro avvertono una **diminuzione della produttività nel 34% dei casi**.

Dal punto di vista dei dipendenti, la percezione della propria produttività è comunque invariata o migliorata nella maggior parte dei casi, in particolare per i ruoli di alto livello.

Percezione della produttività: focus sui dati

- Ridotta
- Uguale
- Migliore



L'adozione dello smart working nel privato e nel pubblico

Principali motivazioni che hanno indotto ad adottare il lavoro agile	Settore privato	Settore pubblico	Regione Lombardia
Incrementare la produttività	16%	26%	7%
Migliorare il rapporto vita private/lavoro	38%	20%	47%
Attrarre e trattenere i talenti	14%	19%	0%
Diffondere una cultura digitale	12%	20%	20%
Cambiare la cultura manageriale	10%	2%	13%
Ridurre i costi	10%	13%	13%

Il **43%** dei partecipanti operanti nel **settore privato** già lavorava (spesso o saltuariamente) in smart working, solo il 15% lo faceva nel settore pubblico.

In Lombardia un buon numero di partecipanti (circa il 17%) dichiara di aver già lavorato in smart working. Si evince anche una differenza di motivazione nell'adozione dello smart working: Regione Lombardia è in prima linea sul **miglioramento del rapporto vita privata/lavoro** e sul **cambiamento culturale**.

Mancata adozione dello smart working nel privato e nel pubblico

Motivi della mancanza adozione lavoro agile	Settore privato	Settore pubblico	Regione Lombardia
Mancanza di interesse	31%	26%	33%
Mancanza di competenze sul tema	9%	20%	11%
Limiti tecnologici	14%	19%	22%
Difficoltà procedurali	19%	20%	28%
Barriere normative (es. sicurezza sul lavoro)	9%	2%	0%
Altro motivo	18%	13%	6%

La mancata adozione dello smart working prima di questa emergenza è dovuta ad una **mancanza di interesse** (quasi 1/3 dei partecipanti) o a difficoltà procedurali (20% nel pubblico e 28% in Regione Lombardia).

Nel settore privato si possono presentare anche barriere normative (9%). È necessario lavorare anche sulle **competenze ed i limiti tecnologici**.

Il benessere dei lavoratori dipendenti in smart working

Livello di stress in modalità smart working	Nessun figlio	Almeno un figlio < 15 anni
Uguale al lavoro tradizionale	28%	27%
Maggiore al lavoro tradizionale	20%	28%
Minore al lavoro tradizionale	52%	45%

Il livello di stress dei lavoratori beneficia dello smart working: mediamente è maggiore il numero di partecipanti che si definisce **meno stressato** (50 %).

Solo 1 partecipante su cinque si definisce più stressato del solito, frazione che cresce a quasi 1/3 in presenza di almeno un **figlio minorenn**e in casa e cala leggermente in assenza di prole.

Tale benessere è probabilmente riconducibile al **risparmio di tempo per raggiungere il posto di lavoro o la scuola**. Infatti, il 42% della popolazione si dichiara pendolare e il 20% dei pendolari dichiara un tragitto maggiore di 30 minuti.

Il benessere dei lavoratori dipendenti in smart working

Livello di stress in modalità smart working	Maschio - Un figlio < 15 anni	Femmina - Un figlio < 15 anni	Maschio - Più d'un figlio < 15 anni	Femmina - Più d'un figlio < 15 anni
Uguale al lavoro tradizionale	29 %	24 %	29 %	27 %
Maggiore al lavoro tradizionale	25 %	27 %	24 %	34 %
Minore al lavoro tradizionale	46 %	49 %	47 %	39 %

Andando a dettagliare l'analisi rispetto ad intervistati di sesso maschile o femminile, si evince come **il livello di stress aumenti sia in funzione del numero di figli che del sesso.**

Se ne deduce una struttura familiare tradizionale, dove la **donna** è più affetta dalle dinamiche familiari e necessita di **più flessibilità in termini di smart working** (55 % contro il 52 % degli uomini) **o altre forme** (71 % contro il 62% degli uomini).

Le barriere tecnologiche all'adozione dello smart working

Barriere tecnologiche	Settore privato	Settore pubblico	Regione Lombardia
Banda larga	33 %	33 %	35 %
HD	19 %	25 %	16 %
SW	13 %	15 %	12 %
Nessuna	35 %	27 %	37 %

Le barriere tecnologiche maggiormente riscontrate riguardano l'inadeguatezza della connessione (34%) e l'hardware a disposizione (19%). Il settore privato appare più pronto sia sull'hardware che sui software messi a disposizione.

Si nota invece una **maggiore soddisfazione dei dipendenti Regione Lombardia** sul restante settore pubblico lombardo: il 37% contro il 27% dichiara di non riscontrato alcuna barriera tecnologica.

Il 36% degli intervistati ha dovuto adottare nuove tecnologie durante l'emergenza. Tra queste, le piattaforme sistemi di videoconferenza o smart learning (adottate dal 35%), VPN (24%), collegamenti da remoto (21%) e piattaforme collaborative (15%) sono tra le più usate.

Le barriere organizzative all'adozione dello smart working

Barriere organizzative	Settore privato	Settore pubblico	Regione Lombardia
Relazione colleghi	22 %	23 %	18 %
Gestione lavoro	5 %	7 %	5 %
Separare lavoro e tempo libero	43 %	37 %	32 %
Nessuna	30 %	33 %	45 %

Riguardo le barriere organizzative, è da segnalare la difficoltà nel **relazionarsi con i colleghi** (22% nel settore privato e 23% nel settore pubblico).

Va gestito un aspetto che sul medio periodo può provocare degli effetti di rigetto della modalità di lavoro agile e che riguarda la difficoltà a **separare lavoro e tempo libero**, soprattutto nel settore privato (43% contro il 37% del settore pubblico).

Si nota invece una **maggiore soddisfazione dei dipendenti Regione Lombardia** sul restante settore pubblico lombardo: il 45% contro il 33% dichiara di non riscontrato alcuna barriera organizzativa.

Le best practices adottate

La maggior parte dei partecipanti dichiara che è necessario avere una ferrea **organizzazione dei tempi** per conciliare lavoro e tempo libero/famiglia.

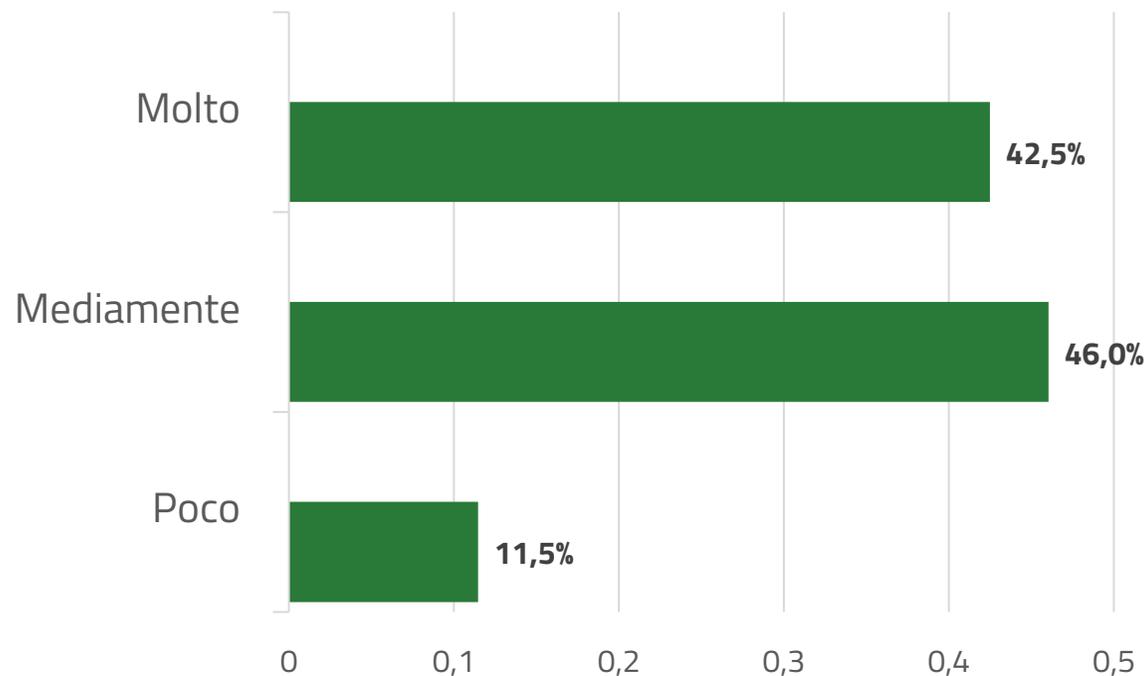
Molti intervistati dichiarano di **contattare i colleghi** per motivi extra-lavoro durante la giornata anche per non perdere il **contatto umano**.

Viene suggerito un **cambiamento mindset** per non confondere il lavoro agile con il telelavoro:

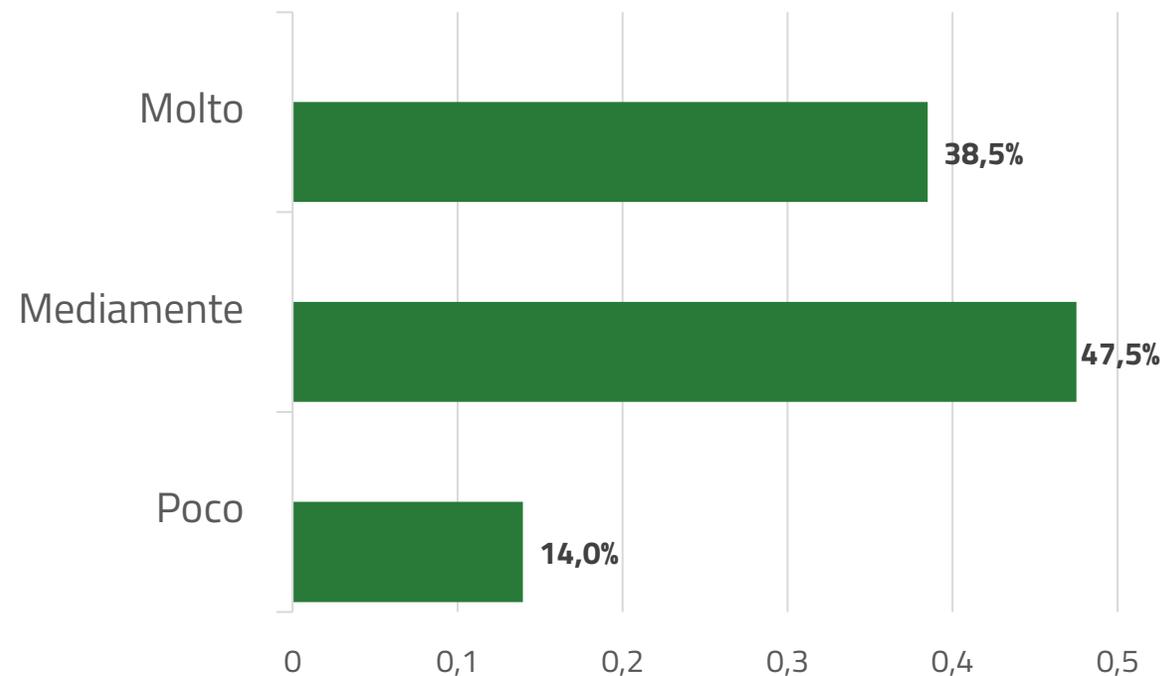
- ✓ lavorare per obiettivi e non per orari (responsabilizzazione personale)
- ✓ flessibilità di orari e disponibilità (andare oltre il concetto 9.00 - 18.00)
- ✓ ripensare il corridor managing sia nell'accezione legata alla mobilità sia messo in relazione alle dinamiche di coordinamento e gestione degli scambi tematici in azienda
- ✓ tracciabilità e rendicontazione (obiettivi e tempistiche verificabili)

Focus su Regione Lombardia: quanto...

...è semplice connettersi agli applicativi aziendali?



...sono dematerializzati i processi?



Focus su Regione Lombardia: produttività e soddisfazione

Produttività	Media	< 45 anni	> 45 anni
Maggiore al lavoro tradizionale	46%	50%	45%
Uguale al lavoro tradizionale	43%	40%	43%
Inferiore al lavoro tradizionale	11%	10%	11%

Soddisfazione	Media	< 45 anni	> 45 anni
Maggiore al lavoro tradizionale	61%	67%	60%
Uguale al lavoro tradizionale	24%	21%	25%
Inferiore al lavoro tradizionale	15%	12%	15%

Il **78%** dei dipendenti di Regione Lombardia ha età superiore a 45 anni.

In generale, al crescere dell'età decrescono sia la soddisfazione personale che la produttività percepita, rispettivamente con un -5% e un -7%. Ciò evidenzia che i dipendenti più giovani sembrano più a loro agio con il lavoro agile rispetto ai loro colleghi più senior.

Focus Regione Lombardia: lavoro agile nel futuro

Ricorreresti al lavoro agile in futuro?	Media	18-45 anni	> 45 anni
Sì, il più possibile	56 %	61 %	55 %
Sì, ma solo occasionalmente	37 %	36 %	37 %
No	7 %	3 %	8 %

Ricorreresti ad altre forme di lavoro agile?	Media	18-45 anni	> 45 anni
Sì, il più possibile	58 %	67 %	55 %
Sì, ma solo occasionalmente	32 %	30 %	33 %
No	10 %	3 %	12 %

Infatti, i lavoratori più giovani propendono per una maggiore flessibilità sia in termini di lavoro agile (+5% rispetto ai colleghi più senior) sia in termini di ulteriori forme alternative (+8% rispetto ai colleghi più senior).