



Politecnico
di Bari

PRIMO INSTANT REPORT – NOVEMBRE 2020

***LO SMART WORKING AI TEMPI DEL COVID-19:
RISULTATI DI UN'INDAGINE EMPIRICA***

INTRODUZIONE

Questo è il primo Instant Report* sui dati raccolti dal Gruppo di Ricerca **Studi Strategici e Organizzativi** del **Politecnico di Bari** nell'ambito di una survey nazionale sullo smart-working in periodo COVID, finalizzata ad indagare il fenomeno dello smart-working in Italia e rispondere alle seguenti domande di ricerca:

- ✓ lo smart-working ha dei vantaggi?
- ✓ i modelli attualmente adottati dalle imprese sono definibili come un completo smart-working o più come un home-working, o modelli intermedi tra le due forme, dove prevale la componente tecnologica e/o la componente organizzativa?
- ✓ le organizzazioni sono pronte ad implementare un modello completo di smart-working?
- ✓ esiste una correlazione tra l'adozione di un modello completo di smart-working e specifici fattori contingenti, quali la dimensione aziendale, la tipologia di impiego?

Le slides seguenti offrono una prima panoramica dei risultati emersi.

GRAZIE A TUTTI COLORO CHE HANNO CONTRIBUITO!

Prof.ssa Nunzia Carbonara

Prof.ssa Roberta Pellegrino

*I risultati sono relativi all'elaborazione dei questionari ricevuti al **15/10/20** (1048 questionari completi su 1204 ricevuti).

ASPETTI METODOLOGICI

Il questionario è stato rivolto ai lavoratori che durante la fase del lockdown dovuta all'emergenza sanitaria Covid-19 hanno lavorato da remoto (telelavoro, lavoro agile, smart-working).

La survey è stata promossa attraverso canali digitali, quali Facebook, LinkedIn, WhatsApp.

I dati sono stati raccolti attraverso piattaforme Google e Office365.

Le diverse fasi della ricerca sono in linea con le disposizioni date dal GDPR. I dati sono stati raccolti in forma anonima e analizzati in forma aggregata. Il singolo questionario non è associabile in alcun modo al rispondente.

Nel box sono riportati i **prossimi Report**.

PROSSIMI REPORT

- Rilascio di Report con la stratificazione rispetto a:
 - Livello di formazione
 - Età
 - Sesso
 - Tipologia di impresa
 - Tipologia di professione

MESSAGGI «CHIAVE»

- **La crisi pandemica ha rappresentato una forte spinta allo smart-working**
- **I benefici dello smart-working si possono misurare su più livelli:**
 - a livello individuale, grazie a risparmi di tempo e denaro
 - a livello di comunità, con una riduzione del traffico e delle emissioni
 - a livello di impresa, con un mantenimento delle prestazioni ed una riduzione dei costi
- **Lo smart-working interessa prevalentemente lavoratori con livelli di istruzione elevati**
- **Le differenti condizioni abitative delle persone possono creare differenze nello svolgimento dello smart-working e minare il suo successo**
- **La maggior parte dei rispondenti esprime una preferenza per lo smart-working, dichiarando che continuerebbe a lavorare a distanza non full-time ma per 2-3 giorni a settimana**
- **Le organizzazioni aziendali sembrano pronte ad implementare un completo smart-working, caratterizzato cioè da una adeguata dotazione tecnologica, flessibilità del lavoro e modalità di gestione del lavoro per obiettivi- Management by Objective**

MESSAGGI «CHIAVE»

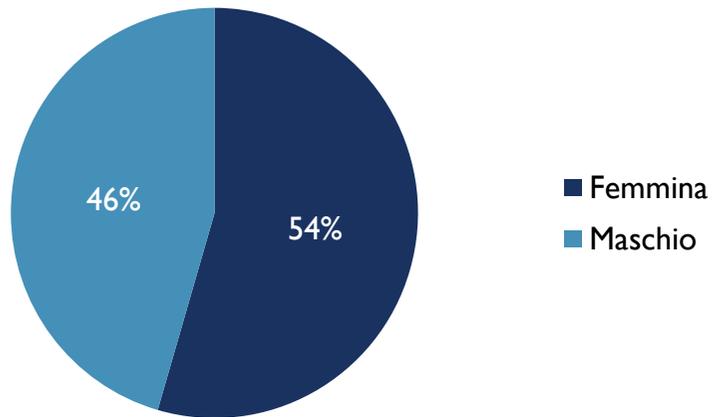
- **Se l'emergenza sanitaria** ha dato un forte impulso allo smart-working, la vera **sfida** sarà fare in modo che questa best practice si ponga come “**normalità**”, **sostenibile non solo dal punto di vista economico, ma anche sociale**
- Un'organizzazione che voglia promuovere lo smart-working deve:
 - Colmare le disuguaglianze nelle modalità di svolgimento del lavoro, per esempio attraverso **offerta di spazi comuni e luoghi di co-working e formazione in ambito digitale**
 - Avviare un processo di cambiamento culturale per ridurre i disagi legati alla difficoltà di **separare i tempi di lavoro da quelli personali**
 - Puntare all'attenzione verso i propri dipendenti (**people caring**), anche attraverso il giusto bilanciamento vita-lavoro (**work-life balance**), e alla responsabilizzazione delle persone (**empowerment**)

CAMPIONE DI INDAGINE: CARATTERISTICHE DEI RISPONDENTI

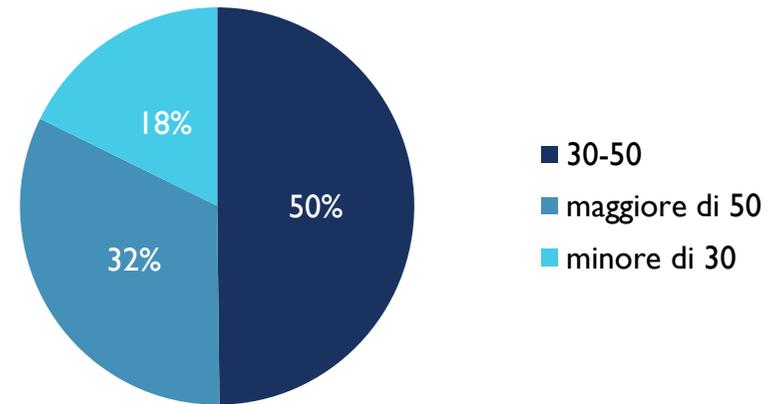


CAMPIONE DI INDAGINE

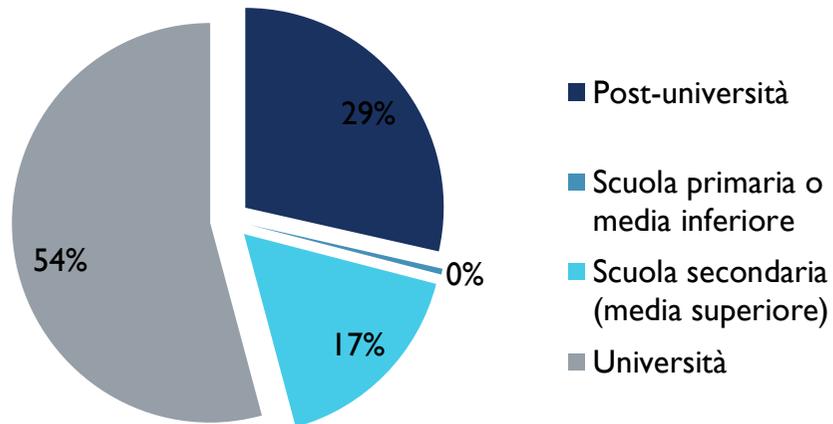
Sesso



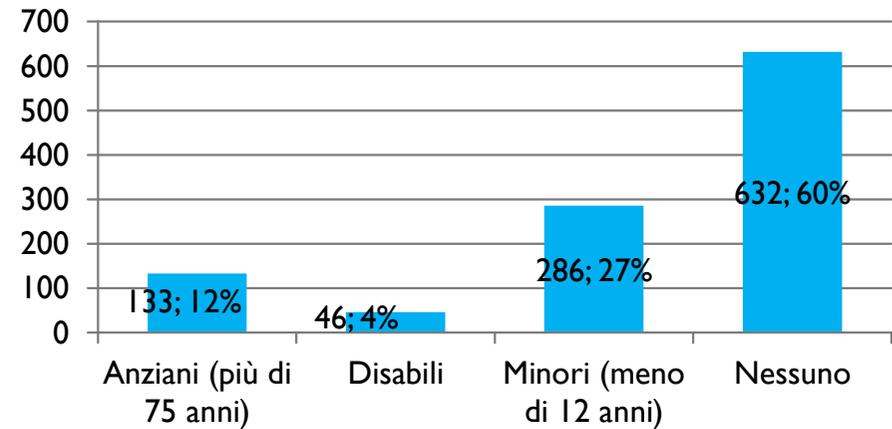
Età



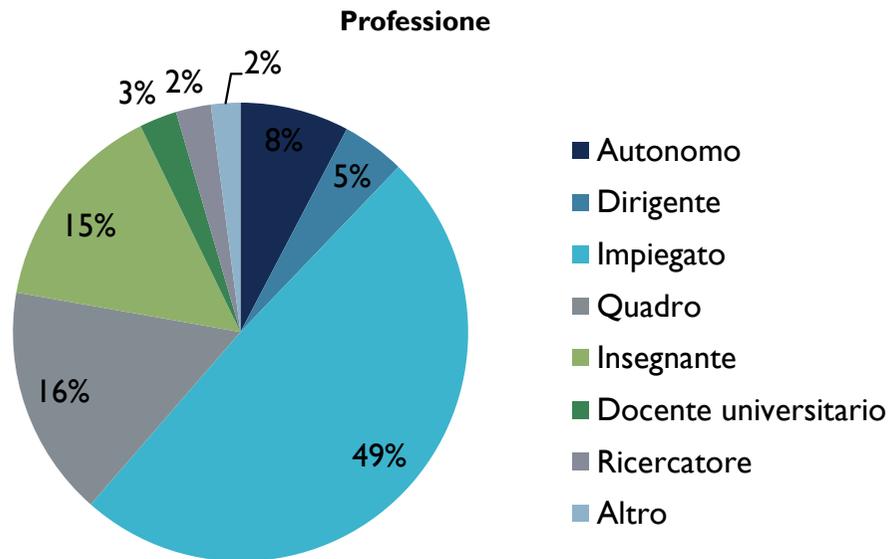
Titolo di studio



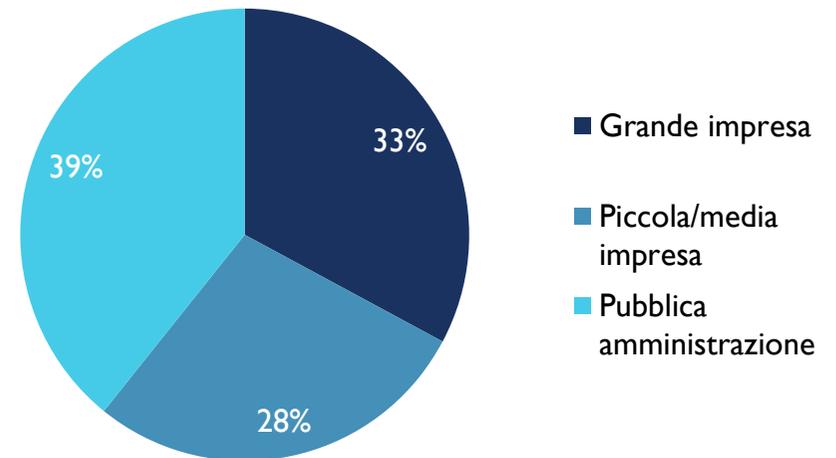
Si prende cura di (scelta tra più opzioni):



CAMPIONE DI INDAGINE



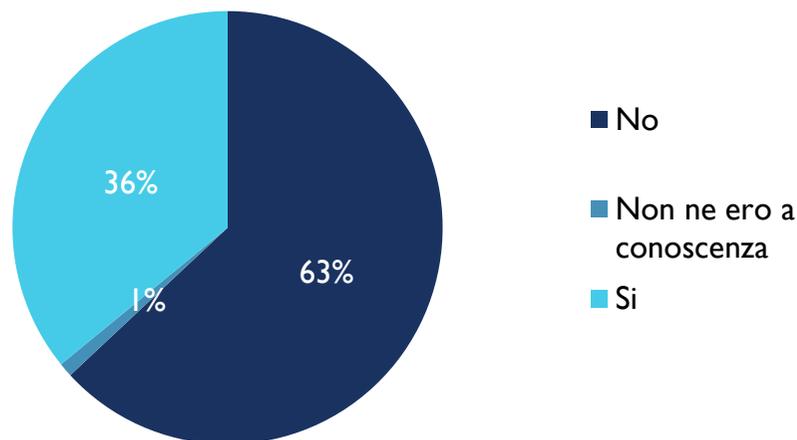
Tipologia di impresa



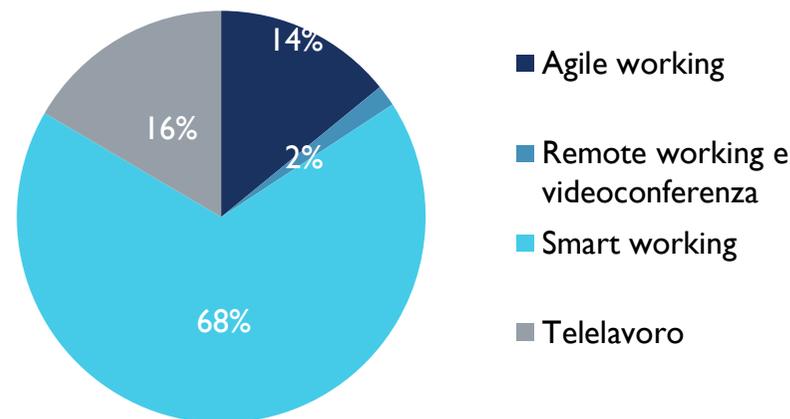
- **Quasi la metà dei rispondenti (49%) ha un ruolo da «Impiegato».**
- **6 su 10 lavorano in aziende private (61%) e il restante 39% nella Pubblica Amministrazione.**

L'ESPERIENZA DI LAVORO DA REMOTO

Ha mai lavorato da remoto precedentemente all'emergenza sanitaria ?



Quale tipologia di lavoro a distanza ha adottato la sua azienda durante l'emergenza sanitaria ?



- **Solo il 36% dei rispondenti aveva lavorato da remoto prima dell'emergenza sanitaria.**
- **Per 6 lavoratori su 10 il lavoro da remoto è un'esperienza del tutto nuova.**
- **Nel 68% dei casi si è trattato di smart-working.**

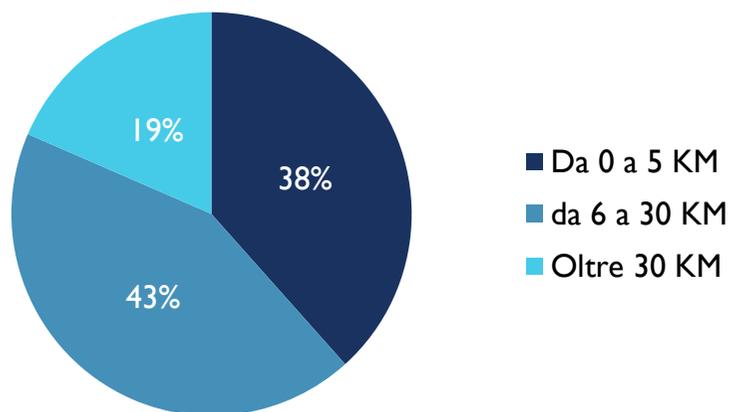
L'EMERGENZA SANITARIA HA RAPPRESENTATO UNA SPINTA VERSO LO SMART WORKING.

VANTAGGI DELLO SMART WORKING: IMPATTO
AMBIENTALE, RISPARMI ECONOMICI, QUALITY OF LIFE

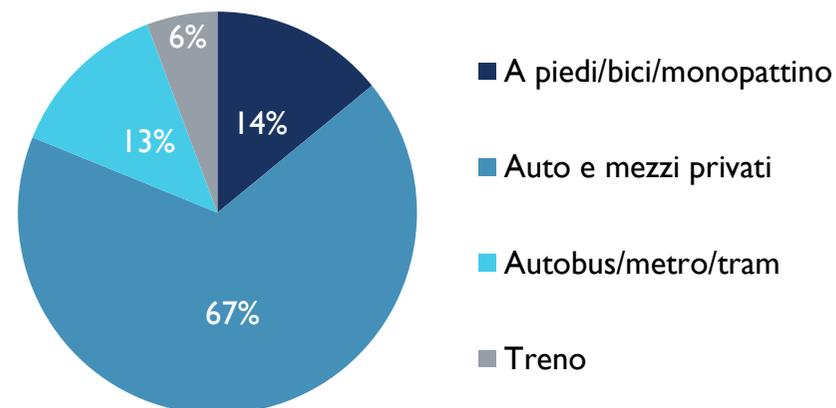


IMPATTO AMBIENTALE

Il suo domicilio quanto è distante dalla sede di lavoro?



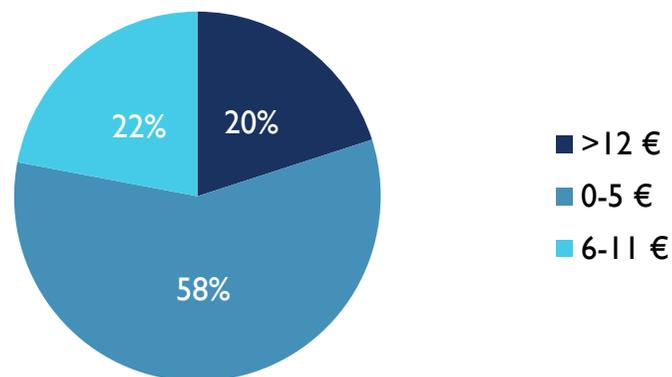
Che mezzo usa per raggiungere il luogo di lavoro?



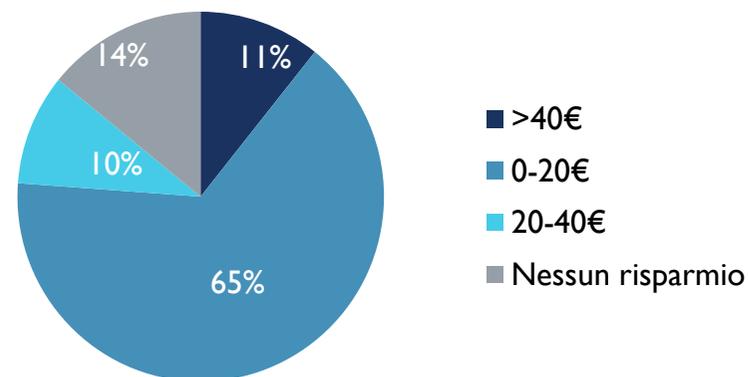
- **Quasi 7 lavoratori su 10 (67%) si sposta usando un mezzo privato.**
- **Una piccola percentuale dei rispondenti (14%) si sposta a piedi o con altri mezzi eco, solo il 13% dei lavoratori usa i mezzi pubblici.**
- **Il 43% raggiunge sedi di lavoro aventi distanza compresa tra 6 e 30 km e la media ponderata dei km percorsi per recarsi a lavoro è di circa 15 km.**

RISPARMI ECONOMICI

Quanto ha risparmiato (€) al gg per spese di trasporto?



Quanto/se ha risparmiato (€) al gg per altre spese (babysitter, doposcuola, pasti, ecc.)?

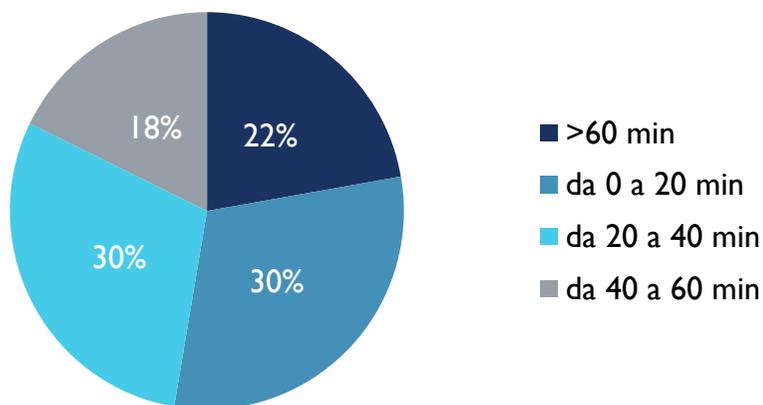


Il risparmio in termini economici per spese di trasporto e altre spese, per la maggior parte dei rispondenti, non supera i 25€:

- **Il risparmio per gli spostamenti quotidiani è inferiore ai 5€ per il 58% dei rispondenti;**
- **Il risparmio per le altre spese (babysitter, doposcuola, pasti) è inferiore a 20€ per il 65% dei rispondenti.**

QUALITY OF LIFE

Quanto tempo (min) ha risparmiato per gli spostamenti quando ha lavorato in smart working?



Come ha usato il tempo risparmiato? (Scelta tra più opzioni)



Il tempo risparmiato per gli spostamenti è stato utilizzato per fabbisogno personale (60%) ma anche lavorare di più (40%).

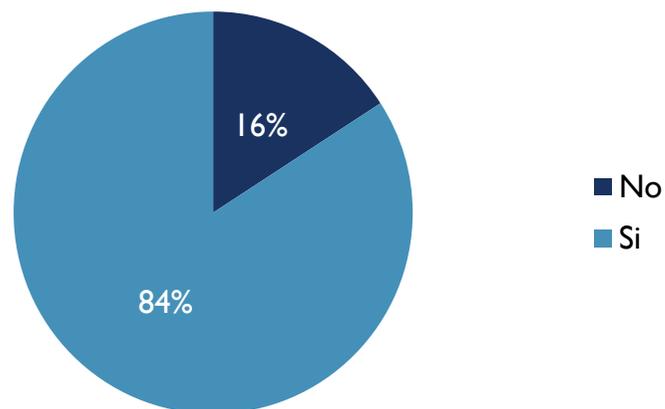


SMART WORKING E PRESTAZIONI DI LAVORO

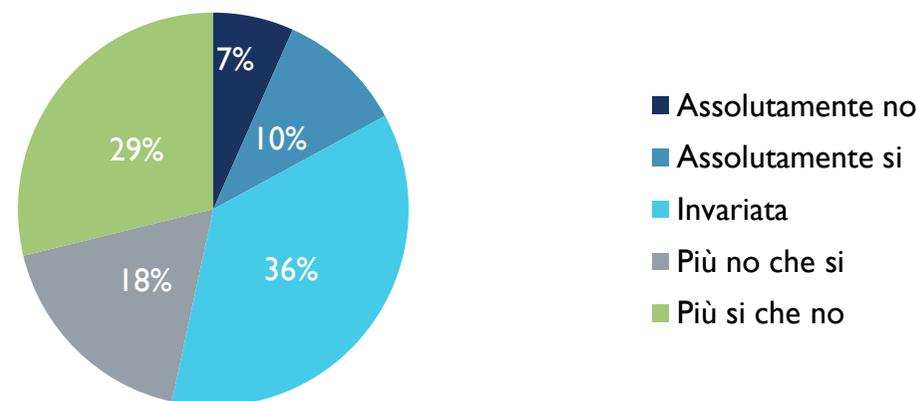


SUPPORTO EFFICACE AL TEAM WORKING

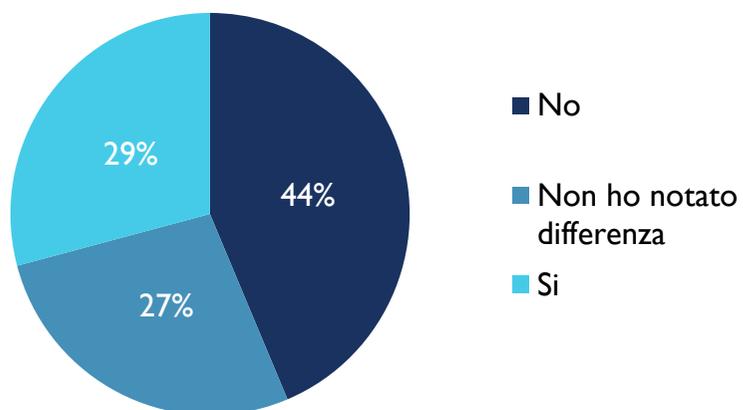
Ha continuato a lavorare in team da remoto?



Ritiene che la prestazione complessiva del team sia migliorata ?
(generazione nuove idee, proposte di miglioramento, risoluzione dei problemi e processi più rapidi, etc.)



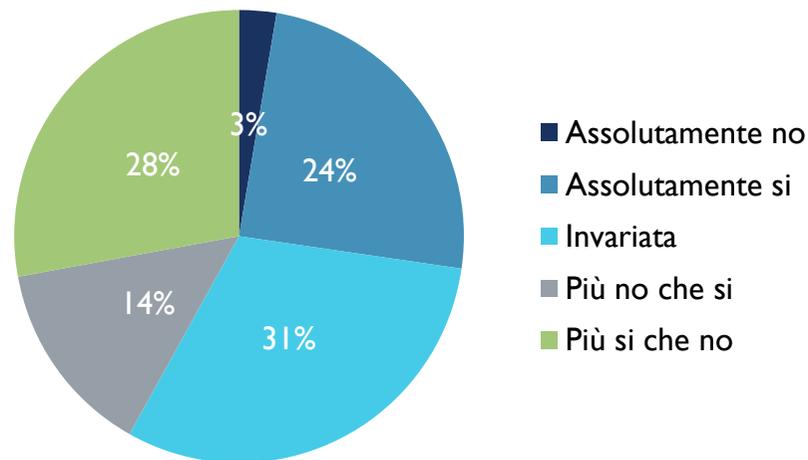
I processi decisionali si sono allungati?



La maggior parte dei lavoratori che abitualmente lavorava in team ha continuato a lavorare in team (84%). Per questi lo smart working si dimostra come una modalità di lavoro efficace:
- Per il 36% la prestazione complessiva del team è rimasta invariata e migliorata per il 39%.
- I processi decisionali non si sono allungati (71%).

PERFORMANCE DI LAVORO

Ha raggiunto facilmente i suoi obiettivi lavorativi?



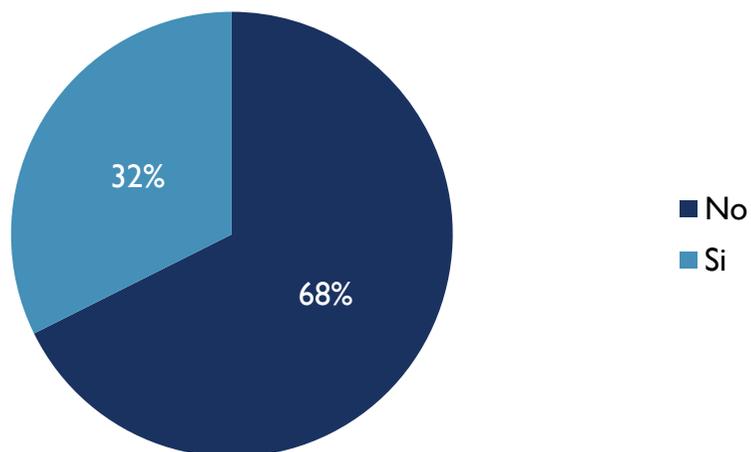
Lo smart working non ha impattato negativamente sul raggiungimento degli obiettivi: il 52% dei lavoratori ha raggiunto facilmente gli obiettivi lavorativi e per il 31% la facilità nel raggiungimento degli obiettivi è rimasta invariata.

GLI EFFETTI SULLE RELAZIONI INTERORGANIZZATIVE

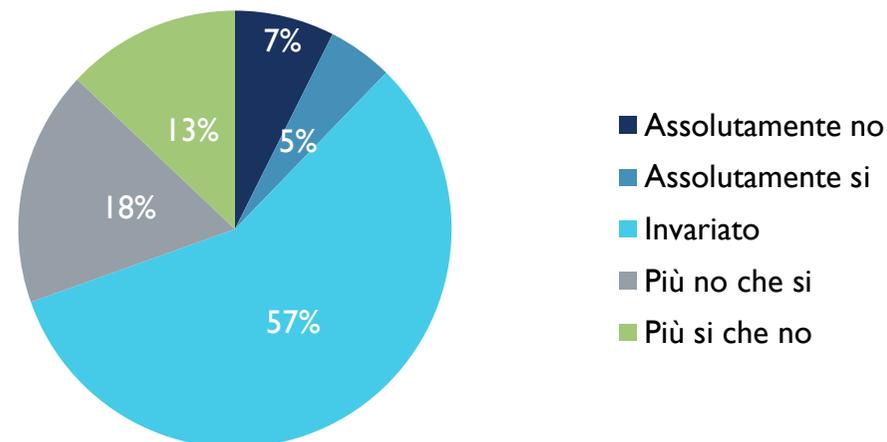


RELAZIONI INTER-ORGANIZZATIVE

Ha aumentato la frequenza delle relazioni con i colleghi?



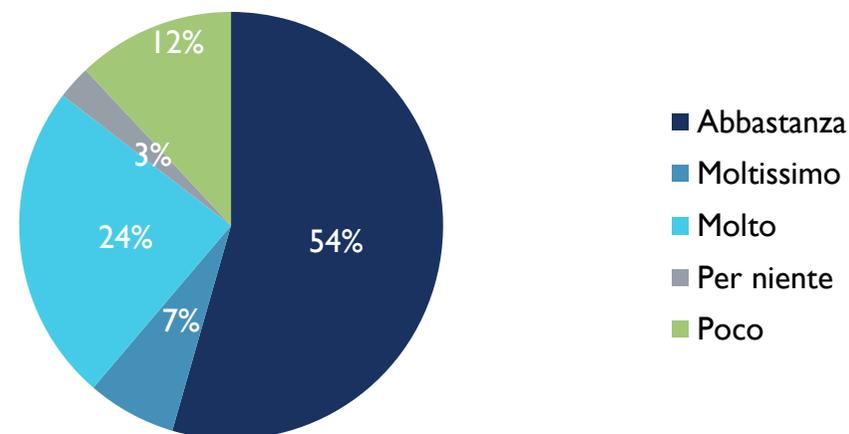
Le relazioni con i colleghi sono migliorate?



La tecnologia ha facilitato la comunicazioni all'interno dell'organizzazione:

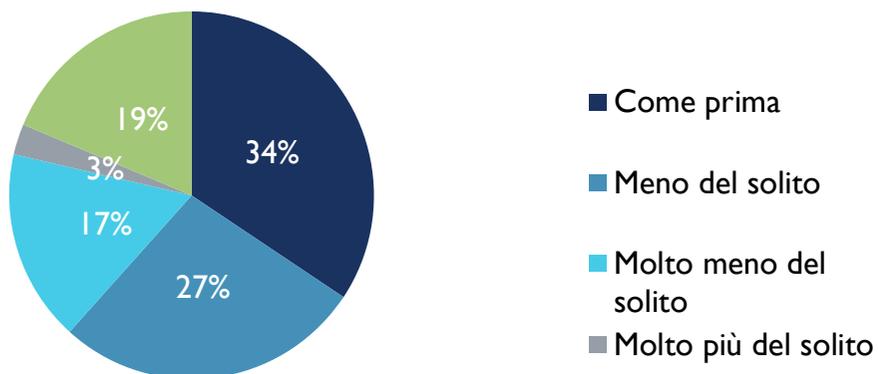
- quasi 7 rispondenti su 10 hanno aumentato la frequenza delle interazioni con i colleghi.
- per il 57% dei rispondenti le relazioni con i colleghi sono rimasta invariate. I restanti rispondenti si dividono nella valutazione: per il 18% sono migliorate per il restante 25% no.
- per l'85% dei rispondenti è stato semplice comunicare con i colleghi.

Quanto è stato semplice comunicare con i suoi colleghi?

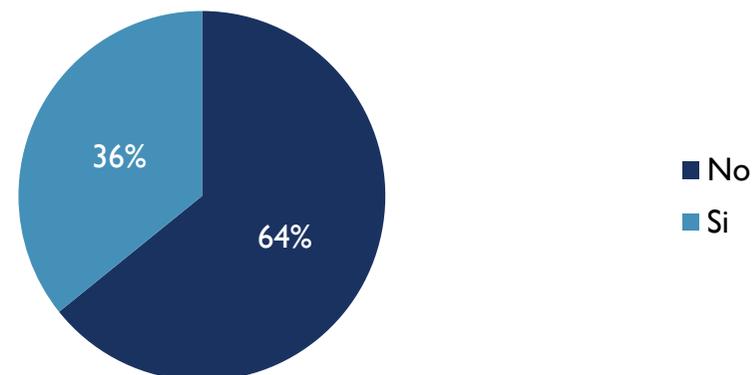


RELAZIONI INTER-ORGANIZZATIVE

Nelle interazioni da remoto con i colleghi del team ha socializzato (dedicato tempo per parlare di argomenti non legati al lavoro, chiacchierare in chat usando la messaggistica istantanea, etc.):



Ha ampliato le relazioni all'interno dell'organizzazione, avendo occasione di relazionarsi con colleghi di altre unità ?



Nella sua attuale adozione lo SW parzialmente «FALLISCE» nel soddisfare due aspetti:

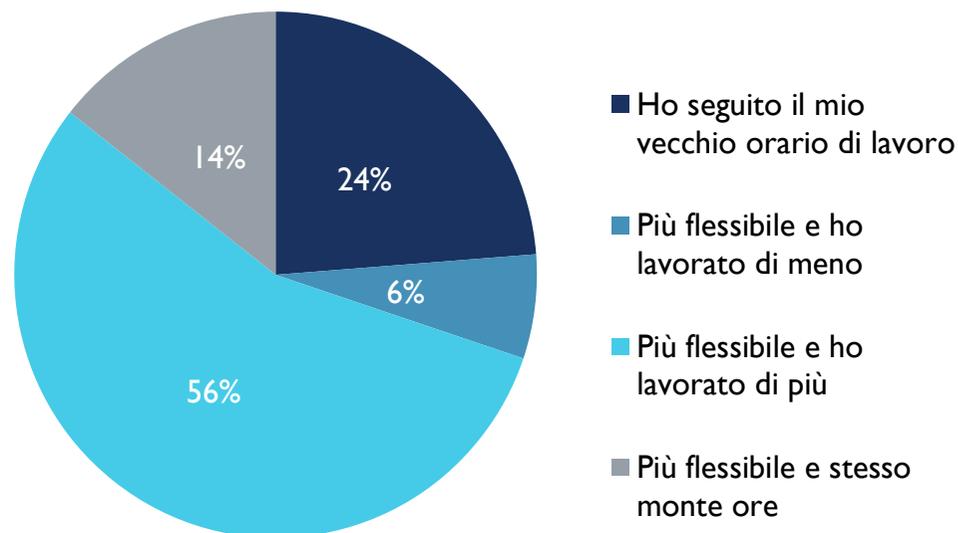
- **Supportare le relazioni informali e la socializzazione.**
- **Ampliare la rete di relazione all'interno dell'organizzazione.**

LA READINESS DELL'ORGANIZZAZIONE AD IMPLEMENTARE LO SMART WORKING



LAVORO FLESSIBILE

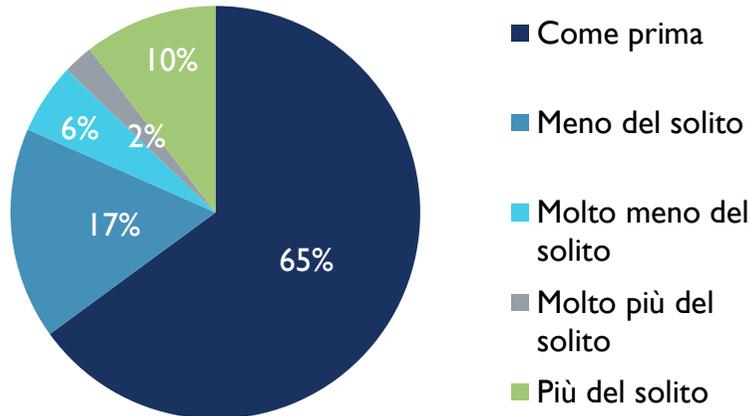
Ha seguito il vecchio orario di lavoro?



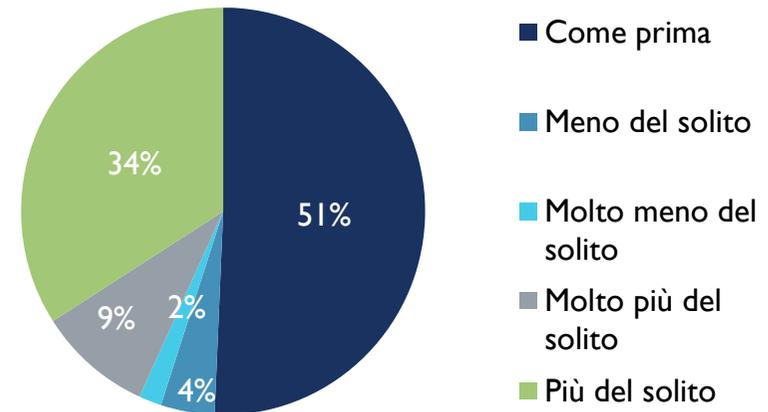
Dai risultati ottenuti si evidenzia che lo SW è stato accompagnato da una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro (76%), ognuno ha sfruttato in maniera diversa questo maggior tempo a disposizione: il 56% ha lavorato di più e solo il 6% dichiara di aver lavorato di meno.

GESTIONE DEL LAVORO PER OBIETTIVI

Ritiene che il controllo esercitato dal suo supervisore sia stato più stretto?

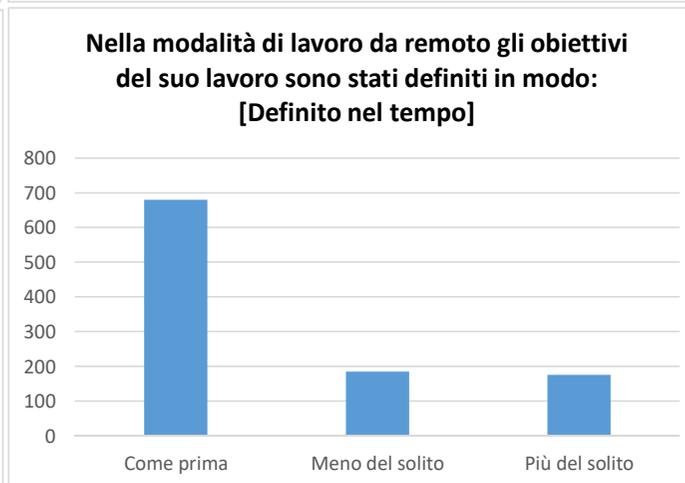
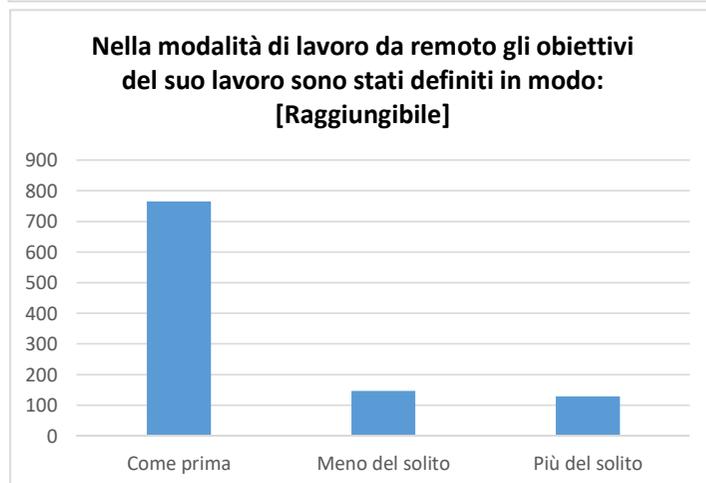
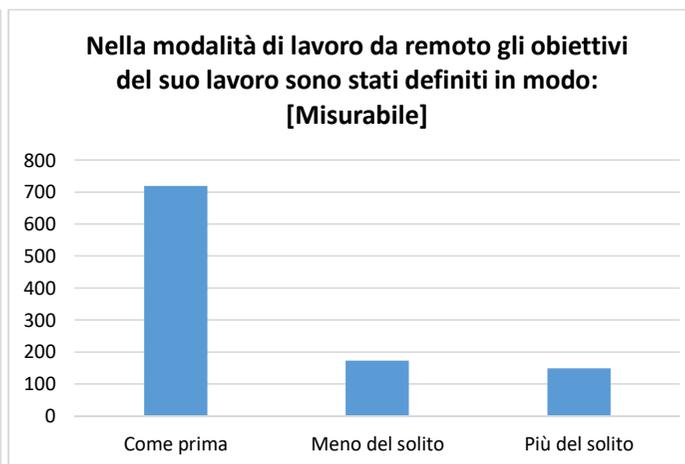
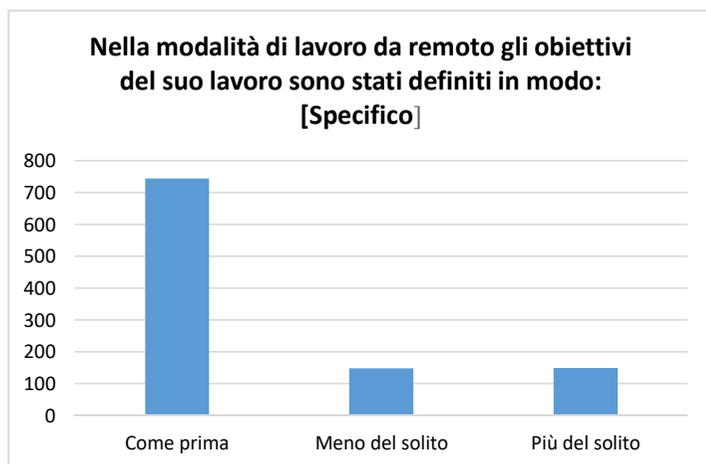


Nello svolgimento del suo lavoro è stato più indipendente/autonomo?



Sebbene circa 6 lavoratori su 10 dichiarano che il controllo esercitato da parte del supervisore è rimasto invariato (solo per il 23% dei rispondenti è diminuito), il 43% dichiara di essere più indipendente/autonomo in smart working.

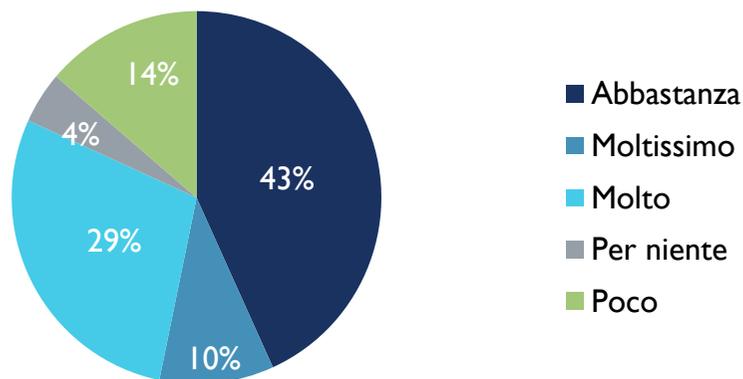
GESTIONE DEL LAVORO PER OBIETTIVI



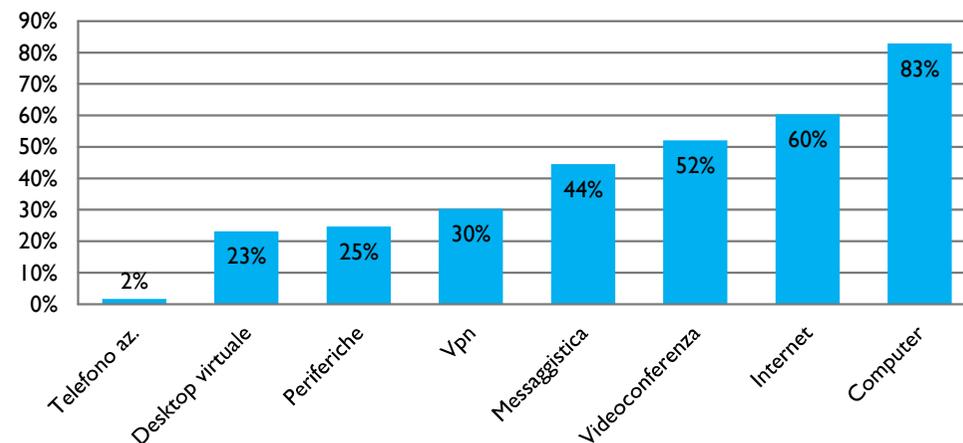
Benché si sia lasciata maggiore autonomia ai lavoratori, le modalità di fissazione degli obiettivi sono rimaste perlopiù invariate.

TECNOLOGIE E SPAZI ADEGUATI

Quando lavora da remoto, ha accesso a risorse tecnologiche adeguate a svolgere in modo efficace ed efficiente il suo lavoro?

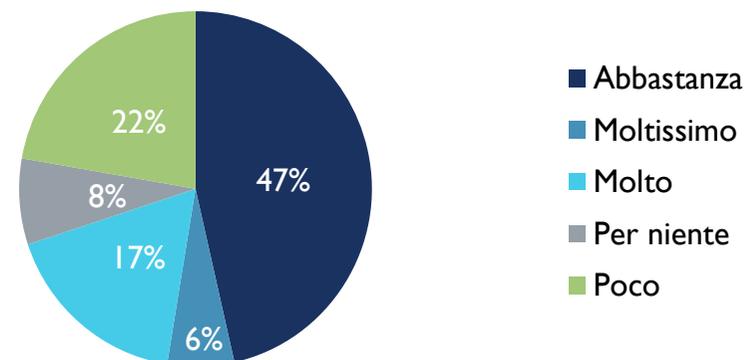


Di quale dotazione dispone per lavorare da remoto (scelta tra più opzioni):



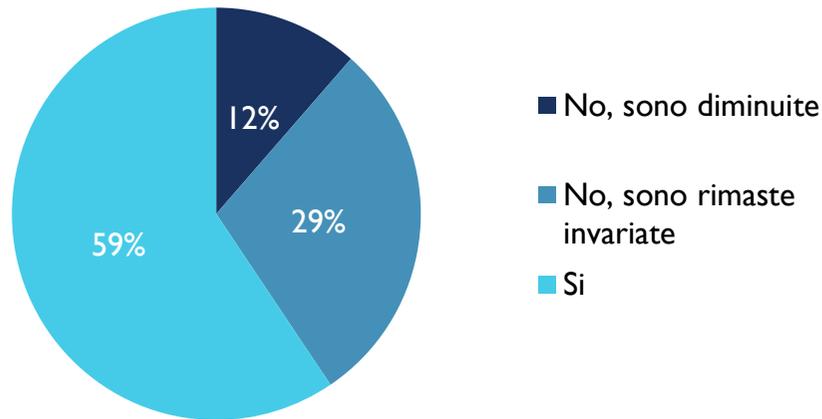
- Dai dati si evidenzia che le tecnologie NON rappresentano una criticità: per la maggior parte dei rispondenti (82%) le risorse tecnologiche a disposizione sono ritenute adeguate per svolgere in modo efficiente ed efficace il proprio lavoro. Sebbene si tratti essenzialmente di una dotazione tecnologica di base (il computer per l'83% dei rispondenti).**
- Gli spazi di lavoro rappresentano un fattore su cui il 47% dei rispondenti si esprime abbastanza soddisfatto.**

Quando lavora da remoto, ritiene di lavorare in spazi adatti?

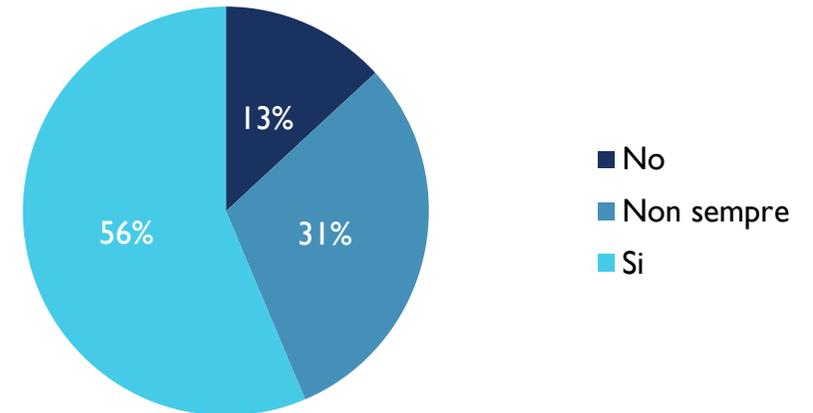


COORDINAMENTO

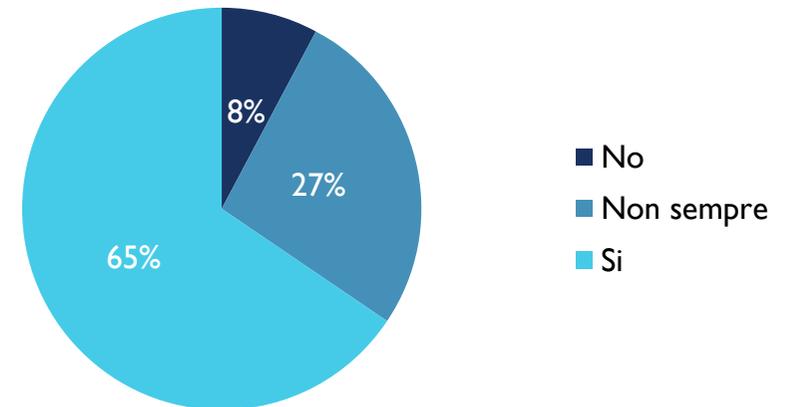
Ha svolto un maggior numero di riunioni?



Le riunioni venivano programmate ed organizzate dal supervisore?



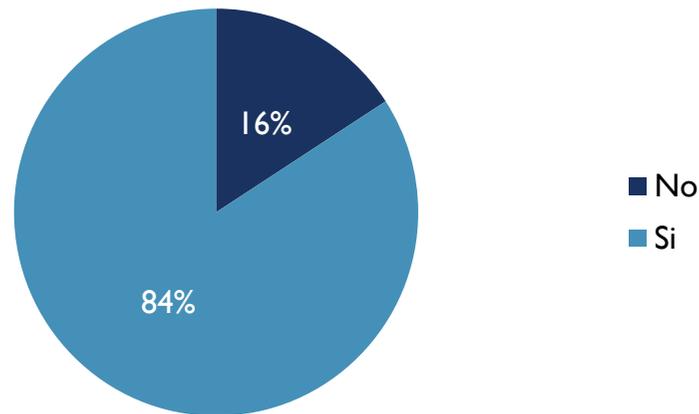
Gli obiettivi delle riunioni erano prefissati?



NON sorprende che il numero delle riunioni sia aumentato (per il 59% il numero delle riunioni è aumentato), la separazione del lavoro e il maggior livello di delega richiedono infatti un maggiore coordinamento. Tuttavia si misurano BUONE PRATICHE ORGANIZZATIVE: per il 56% dei rispondenti le riunioni venivano programmate e organizzate dal supervisore e prefissati gli obiettivi delle riunioni per il 65%.

TEAM MANAGEMENT

Ha continuato a lavorare in team da remoto?

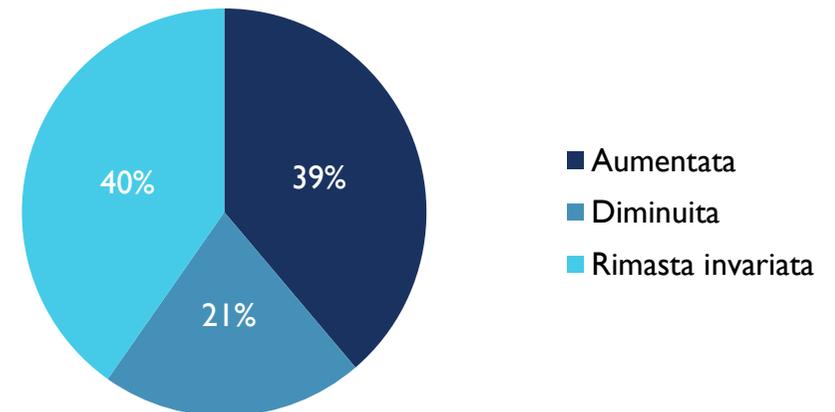


L'84% dei rispondenti ha continuato a lavorare in team anche in SW.

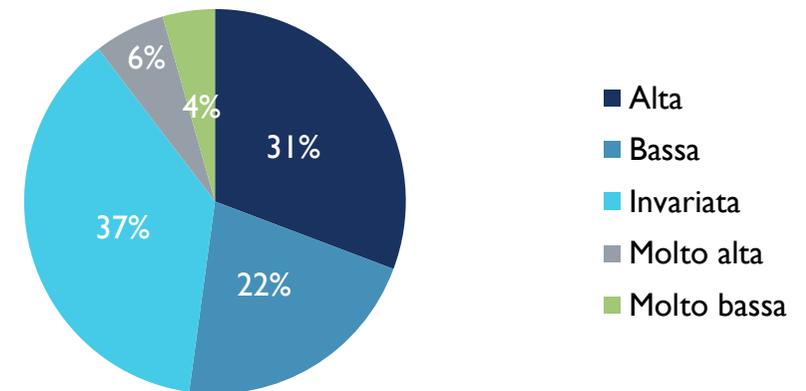
Nel lavoro in team la frequenza delle interazioni con gli altri componenti del team è aumentata per il 39% e rimasta invariata per il 40%.

Nell'ambito del lavoro in team, le interazioni da remoto sono state valutate ugualmente efficaci (37%) se non perfino più efficaci (37%).

La frequenza delle interazioni con gli altri componenti del team è:

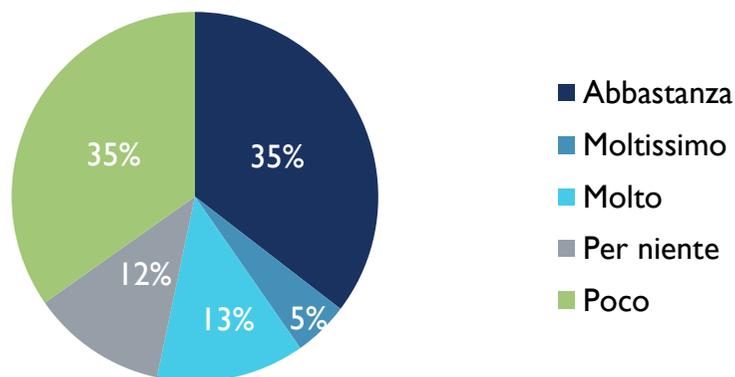


Da una valutazione riguardo l'efficacia delle interazioni da remoto con i colleghi del team

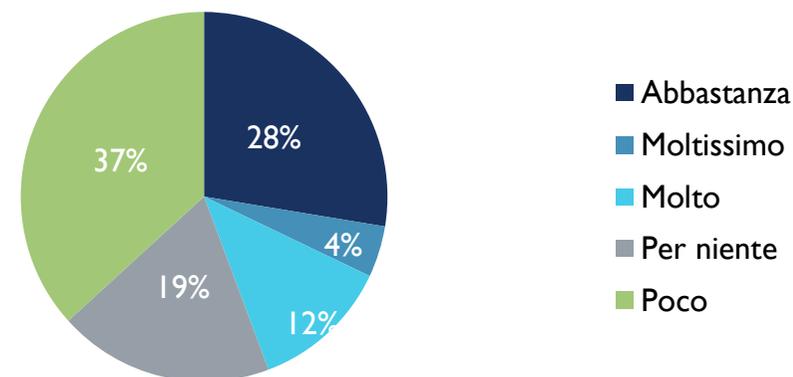


CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO E CHANGE MANAGEMENT

Quanto il suo lavoro tradizionale è cambiato nella modalità da remoto?



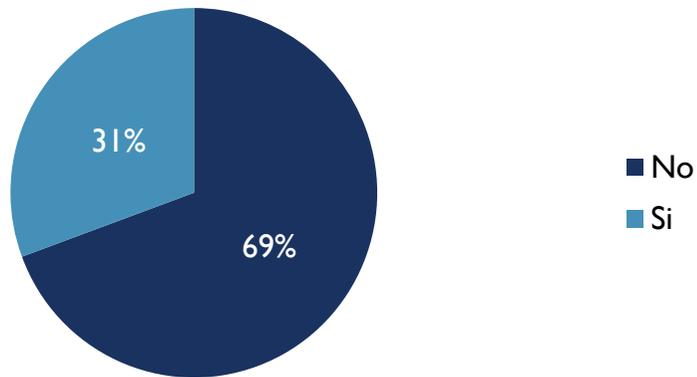
Quanto ritiene sia stato impegnativo adeguare il suo lavoro alla modalità di lavoro a distanza?



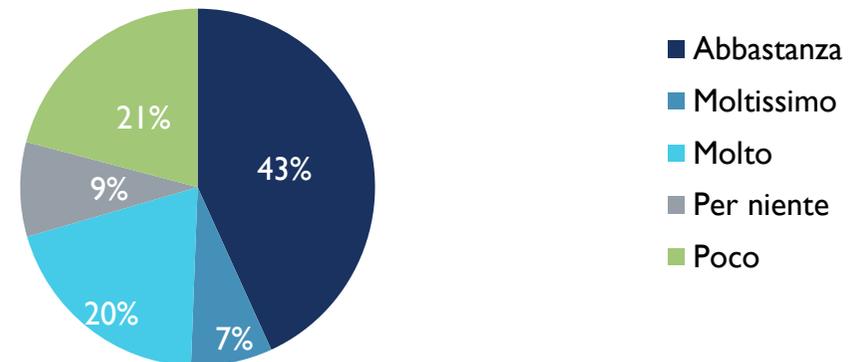
- **Il 53% afferma che il lavoro sia cambiato notevolmente passando dalla modalità tradizionale alla modalità smart.**
- **Sul totale, meno della metà (44%) ha ritenuto impegnativo adeguarsi alla modalità di smart working.**
- **La percentuale di chi ritiene che il lavoro sia cambiato notevolmente è consistente con la percentuale di chi ritiene che l'adeguamento sia stato impegnativo.**

CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO E CHANGE MANAGEMENT

Ha partecipato a programmi di formazione per svolgere il suo lavoro da remoto?



Quanto si è sentito supportato dalla sua organizzazione nell'adeguare il suo lavoro nella modalità di lavoro a distanza?



La maggior parte dei lavoratori (70%) si è sentita supportata dalla propria azienda nell'adeguare il proprio lavoro alla modalità da remoto. Benchè, solo il 3 lavoratori su 10 hanno partecipato a programmi di formazione per adeguarsi alle nuove modalità di lavoro.

LIMITI, CRITICITÀ E ELEMENTI DI MIGLIORAMENTO



VALUTAZIONE DELLE PRINCIPALI CRITICITÀ

Quali aspetti del lavoro a distanza ritiene critici? (Scelta tra più opzioni)

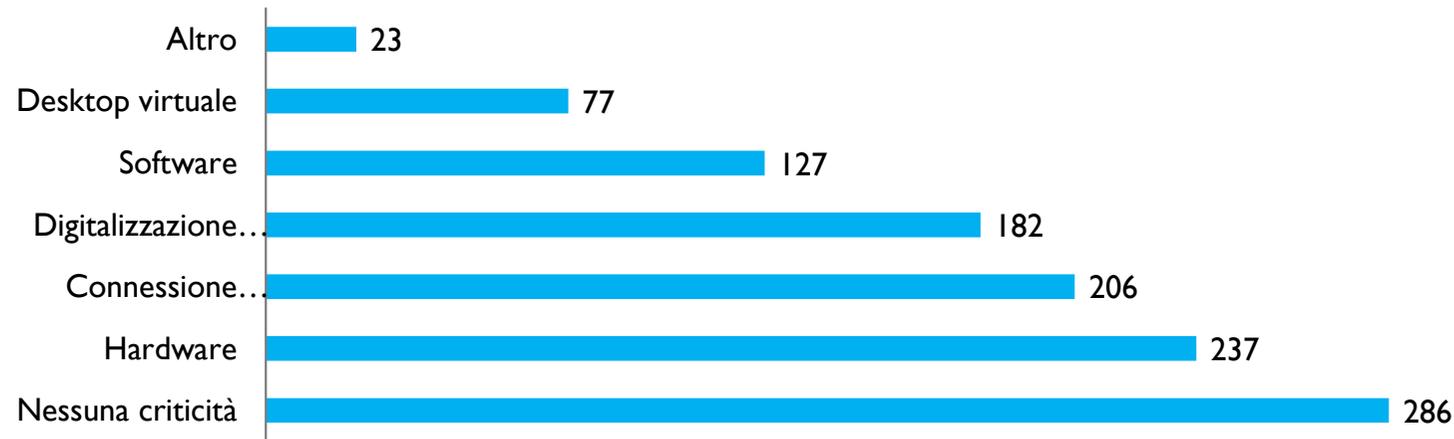


I fattori ritenuti critici sono maggiormente legati alla sfera personale e più in generale alle condizioni di «lavoro a casa». La difficoltà di separare i tempi di lavoro da quelli personali è avvertita dal 53% dei rispondenti e complessivamente l'inadeguatezza degli spazi domestici come luoghi di lavoro è una criticità sentita per la quasi totalità dei rispondenti:

- ***non avere una postazione di lavoro ergonomica (34%)***
- ***non disporre di uno spazio privato a casa dove svolgere adeguatamente il lavoro (25%)***
- ***maggiore stress lavorando da casa (20%)***
- ***avere distrazioni che limitano il tempo per svolgere il normale carico di lavoro (20%)***

VALUTAZIONE DELLE PRINCIPALI CRITICITÀ LEGATE ALLA TECNOLOGIA

Con riferimento agli aspetti tecnologici, quali ritiene critici? (Scelta tra più opzioni)



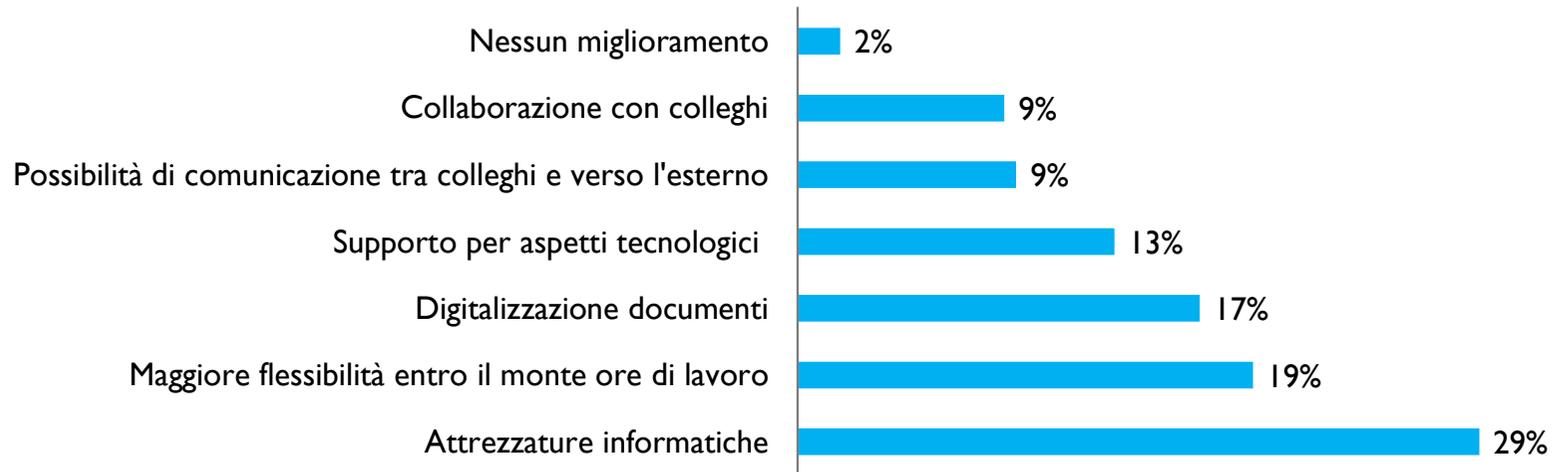
Le criticità legate alla tecnologia sono meno sentite rispetto a quelle legate alla sfera personale: circa un terzo dei rispondenti (27%) non rileva alcuna criticità legata alla sfera tecnologica mentre solo il 12% dei rispondenti (126) non rileva alcuna criticità legata alla sfera personale.

I 4 fattori tecnologici ritenuti più critici :

- Inadeguatezza degli strumenti tecnologici (28%)**
- Scarsa connessione di rete (24%)**
- Assente/parziale digitalizzazione dei documenti di supporto al lavoro (21%)**
- Indisponibilità di software specifici (15%)**

AMBITI DI MIGLIORAMENTO

Come migliorerebbe tale iniziativa? (Scelta tra più opzioni)



Controintuitive le risposte relative agli ambiti di miglioramento: le indicazioni fornite dai rispondenti per il miglioramento dello smart-working sono infatti per lo più in ambito Tecnologico.

- **Migliore dotazione di attrezzature informatiche (29%)**
- **Digitalizzazione dei documenti (17%)**
- **Supporto per risolvere problemi legati alla tecnologia (13%)**

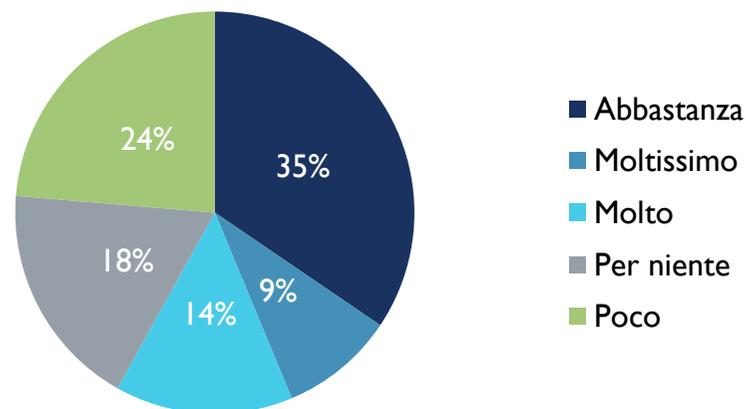
In ambito Organizzativo le indicazioni fornite per il miglioramento dello smart-working sono coerenti con alcune delle criticità evidenziate: nel 19% delle risposte viene indicata la necessità di avere maggiore flessibilità entro il monte ore di lavoro e nel 9% delle risposte viene indicata la necessità di migliorare la collaborazione tra i colleghi.

LIVELLO DI GRADIMENTO

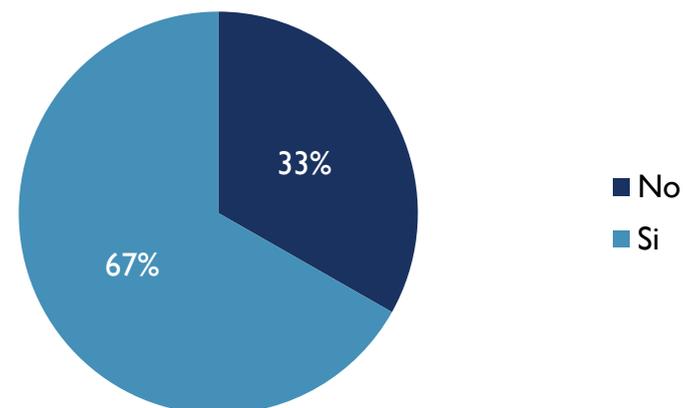


LO SMART WORKING: UNA MODALITÀ DI LAVORO POSSIBILE

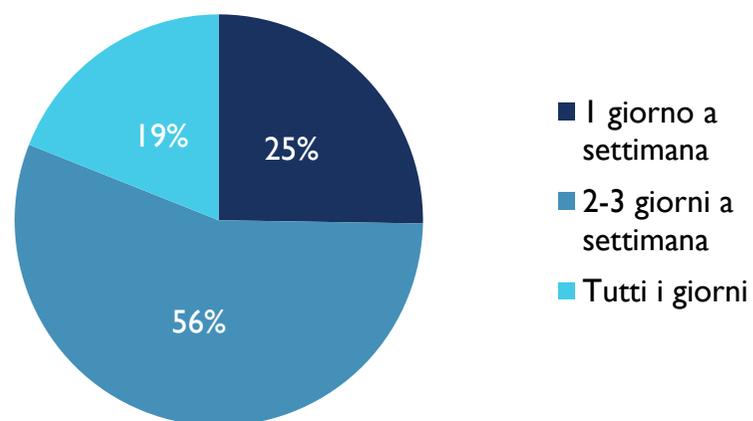
Si sente più gratificato lavorando da remoto?



Continuerebbe con questa modalità di lavoro?



Con quale frequenza settimanale continuerebbe a lavorare a distanza?



C'è una preferenza per lo smart-working:

- ***il 58% dei rispondenti riconosce una maggiore gratificazione nel lavoro da remoto.***
- ***la propensione a continuare a lavorare in smart-working è espressa dal 67% dei rispondenti. Più in particolare, il 56% continuerebbe a lavorare a distanza per 2-3 giorni a settimana.***



Politecnico
di Bari

***LO SMART WORKING AI TEMPI DEL COVID-19:
RISULTATI DI UN'INDAGINE EMPIRICA***

Per richieste di chiarimento e/o ulteriori informazioni contattate:
Prof.ssa Nunzia Carbonara – Politecnico di Bari – nunzia.carbonara@poliba.it

