

ALLEGATO 3: VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI INTERNI ED ESTERNI DEL LAVORO AGILE

Per la **valutazione degli impatti interni ed esterni del lavoro agile**, nel 2023 è stata condotta la seconda indagine sull'impatto del lavoro agile e per la valutazione di alcuni aspetti propri del clima organizzativo, in collaborazione con la *School of Management* del Politecnico di Milano nell'ambito del "Tavolo di lavoro *Smart Working* nella PA".

L'indagine è stata resa disponibile on line dal 24 settembre al 9 ottobre 2023.

Per favorire la più ampia partecipazione all'iniziativa, l'indagine è stata pubblicizzata attraverso numerosi canali informativi: e-mail massiva a tutto il personale in servizio; pubblicazione di una specifica notizia sulla Intranet e un recall sempre tramite e-mail massiva. Rispetto alle rilevazioni precedenti, questa indagine ha adottato una procedura di pseudonimizzazione, grazie alla quale, a partire dalla prossima indagine, sarà possibile-effettuare analisi longitudinali nel rispetto dell'anonimato del dipendente. La procedura ha previsto l'inserimento, all'avvio della compilazione del questionario, di un codice univoco inviato al dipendente per posta elettronica in prossimità della data di avvio dell'indagine.

L'indagine ha avuto una buona adesione da parte del personale PCM, totalizzando un tasso di partecipazione del 30% (1.154 rispondenti), con una presenza predominante di donne e dipendenti ultracinquantacinquenni, in ragione della peculiare composizione anagrafica dell'amministrazione.

Anche per la tornata del 2023, l'indagine ha consentito di effettuare confronti temporali e, in alcuni casi, raffronti anche rispetto all'insieme delle altre amministrazioni pubbliche che hanno partecipato all'analoga indagine condotta dal Politecnico di Milano, rispetto a:

- l'impatto del lavoro da remoto in termini di benefici, esigenze, modalità di lavoro attuali;
- i punti di vista dei lavoratori sull'adozione del lavoro flessibile;
- alcuni aspetti relativi al clima organizzativo.

Il questionario somministrato in modalità CAWI Indagine CAWI (*Computer Assisted Web Interviewing*) ha indagato i seguenti aspetti:

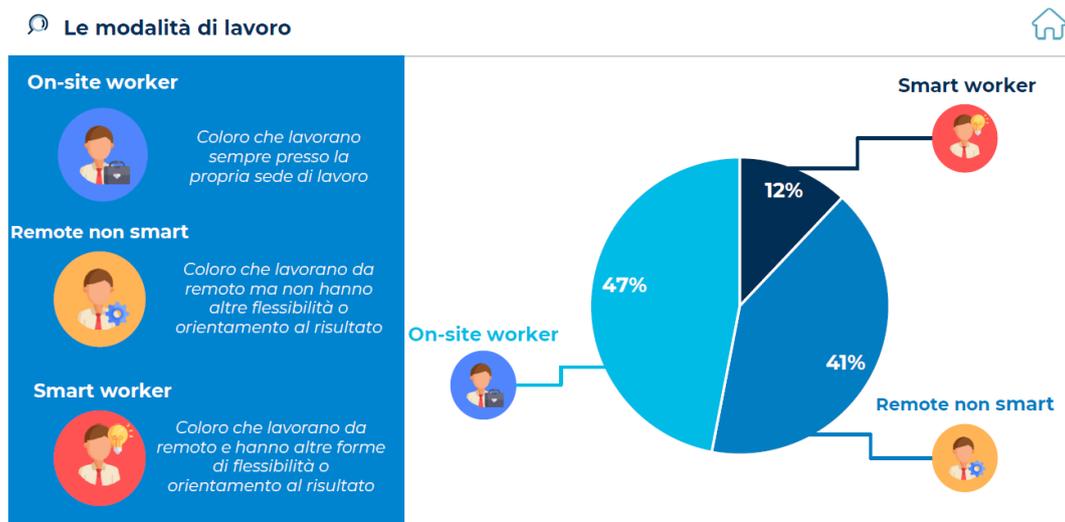
- il trasferimento casa ufficio;
- l'organizzazione del lavoro, l'esperienza lavorativa e gli impatti del lavoro da remoto;
- l'*overworking* e il *tecnostress*;
- l'approccio alla gestione tra vita privata e vita lavorativa;
- la *smart leadership*;
- gli spazi di lavoro;
- il punto di vista dei responsabili;
- l'opinione complessiva sullo *Smart Working* in merito al proseguimento del lavoro a distanza.

Tra i risultati più rilevanti emersi dall'indagine, si segnalano:

- a) le modalità di lavoro;
- b) la stima dell'impatto ambientale in termini di emissioni di CO2 e l'impatto dei costi di commuting per le persone;
- c) la soddisfazione dei lavoratori;
- d) il livello di iperconnessione e di *tecnostress*

- e) il livello di engagement e di legame con l'organizzazione;
- f) l'impatto sull'esperienza del lavoro a distanza;
- g) la smart leadership.

Riguardo alla lettera a), è risultato che le modalità di lavoro prevalenti in Presidenza sono quelle degli *on-site worker*, cioè di lavoratori che prestano la loro attività sempre in sede, e quella dei *remote non smart*, cioè di lavoratori che lavorano da remoto ma non hanno altre forme di flessibilità o orientamento al risultato.

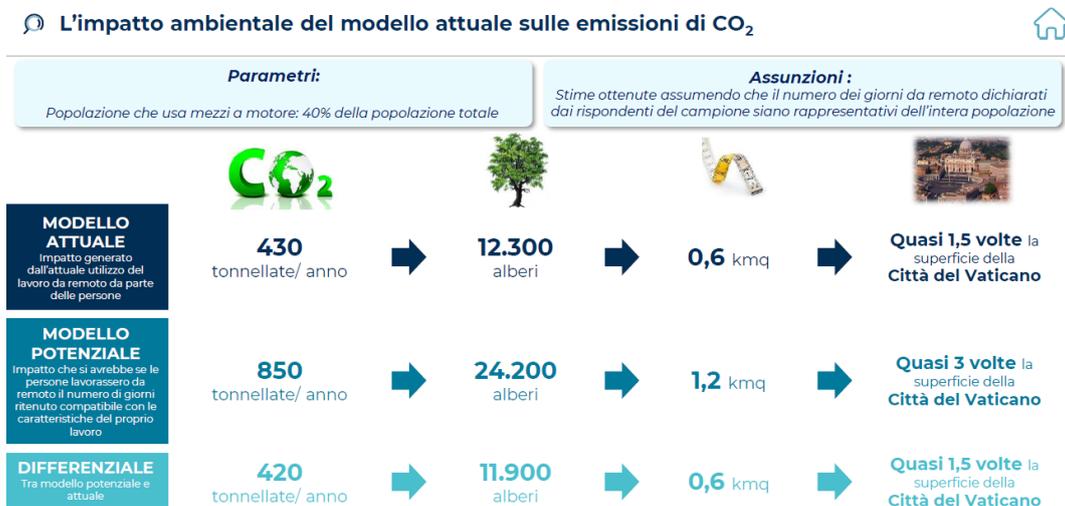


L'elevata percentuale emersa di lavoratori *remote non smart* rispetto a quella degli *smart worker* è meritevole di un ulteriore approfondimento (ad es. in occasione della prossima indagine), perché parrebbe non del tutto rispondente alla realtà dell'amministrazione. Al proposito, si osserva infatti che il personale della Presidenza del Consiglio dei ministri (in presenza e a distanza) gode di elevata flessibilità oraria e il lavoro da remoto, così come regolato dalla *policy* interna, prevede la programmazione delle attività e la misurazione dei risultati secondo una logica di lavoro per obiettivi. Si ritiene pertanto che il risultato qui emerso sia piuttosto correlato alla circostanza che i lavoratori, nella maggior parte dei casi, svolgono da remoto le stesse attività ordinarie prestate in presenza e non sono, di converso, impiegati esclusivamente su uno specifico progetto.

L'organizzazione lavorativa presente al momento della rilevazione è risultata composta da 1,4 gg di lavoro agile a settimana (nel 2022 erano 1,4 gg e nel 2021 erano 2,1 gg) e il numero medio di giorni lavorabili da remoto, giudicato preferibile e sostenibile, si è attestato sulle 2,8 giornate settimanali (nel 2022 la media era 2,3).

Riguardo alla lettera b), è risultato che in termini di trasferimento casa-ufficio, i lavoratori della PCM distano in media 23 km dalla propria sede di lavoro e impiegano mediamente 55 minuti per raggiungerla, usando prevalentemente i mezzi pubblici (il 48% dei rispondenti). In base a questa specifica combinazione di *commuting* (distanza, tempistica e mezzo utilizzato) e all'attuale fruizione media di 1,4 giorni di *smart working* alla settimana (modello attuale), potrebbero essere risparmiate 430 tonnellate annue di emissioni di CO2, corrispondenti all'anidride carbonica assorbita in un anno da 12.300 alberi, che, a loro volta, corrispondono a una superficie di 0,6 kmq equivalenti a una volta e

mezzo la superficie della Città del Vaticano. Qualora si adottasse il modello potenziale di lavoro agile, corrispondente alla fruizione media di 2,8 giorni di *smart working* a settimana, i risultati raddoppierebbero.



Nell'indagine 2023, oltre alla valutazione d'impatto ambientale, è stata effettuata una stima dell'impatto su tempi e costi di *commuting* sostenuti mediamente da ciascun lavoratore. L'applicazione del modello attuale di lavoro a distanza comporta un risparmio di tempo pari a 80 ore annue, un risparmio di km percorsi pari a 3.000, equivalente ad una spesa annua di 270 euro per carburante e di 1.100 euro per *commuting*. Con l'adozione del modello potenziale i vantaggi raddoppierebbero anche in questo caso.

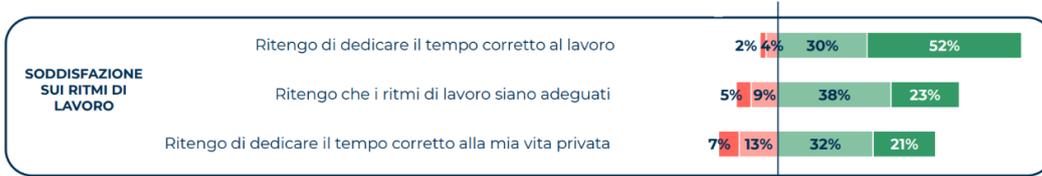


Sul fronte della soddisfazione dei lavoratori (lettera c dell'elenco) emerge che:

- più del 70% dei rispondenti si è dichiarato soddisfatto della propria situazione lavorativa e delle relazioni con i colleghi;
- più dell'80% dei rispondenti dichiara di dedicare al lavoro il tempo corretto;
- non più del 20% dei rispondenti si dichiara insoddisfatto dell'adeguatezza dei ritmi di lavoro e del tempo dedicato alla vita privata;
- più del 70% dei rispondenti si dichiara soddisfatto della dotazione tecnologica a disposizione.



Considerando il tuo lavoro, indica in che misura concordi con le seguenti affermazioni:
 Risposte su una scala da 1 "Completamente in disaccordo" a 10 "Completamente d'accordo"



L'**iperconnessione*** interessa il **9%** dei lavoratori nel complesso e il **10%** dei responsabili
 Dato 2022: 11% dei lavoratori e 18% dei responsabili

Il **28%** dei lavoratori nel complesso e il **23%** dei responsabili ritiene **ottimi** i ritmi di lavoro**
 Dato 2022: 32% dei lavoratori e 21% dei responsabili

■ Completamente in disaccordo ■ Abbastanza in disaccordo ■ Abbastanza d'accordo ■ Completamente d'accordo

Riguardo al punto d), i lavoratori della PCM presentano un livello di *overworking* - ossia la tendenza a dedicare un'elevata quantità di tempo alle attività lavorative, trascurando i momenti di riposo¹ - che interessa il 13% dei lavoratori e il 25% dei responsabili con un lieve decremento rispetto al 2022. Il livello di tecnostress² emerso dall'indagine si attesta sul 27% e segna una diminuzione significativa rispetto al valore registrato nell'anno precedente in cui si attestava al 32%.

¹ In termini di: faticare a staccare la spina a fine giornata; dover rispondere rapidamente ed essere costantemente disponibili; iniziare le giornate in anticipo e finirle oltre l'orario «standard».

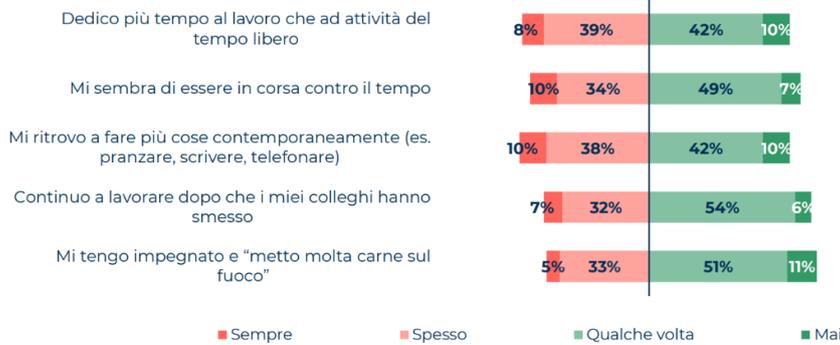
² Il **tecnostress** si compone di:

- **techno-complexity** (caratteristiche e complessità delle tecnologie che fanno sentire gli utenti inadeguati rispetto alle loro competenze);
- **techno-invasion** (capacità delle tecnologie di invadere la vita personale e di rendere più sfumati i confini tra il lavoro e la vita privata);
- **techno overload** (potenziale delle tecnologie di costringere gli utenti a lavorare più velocemente e più a lungo o a cambiare abitudini lavorative).

L'overworking



Pensando al tuo lavoro oggi, quanto spesso ti capita di provare le seguenti sensazioni?



L'overworking* interessa il **13%** dei lavoratori nel complesso e il **25%** dei responsabili.

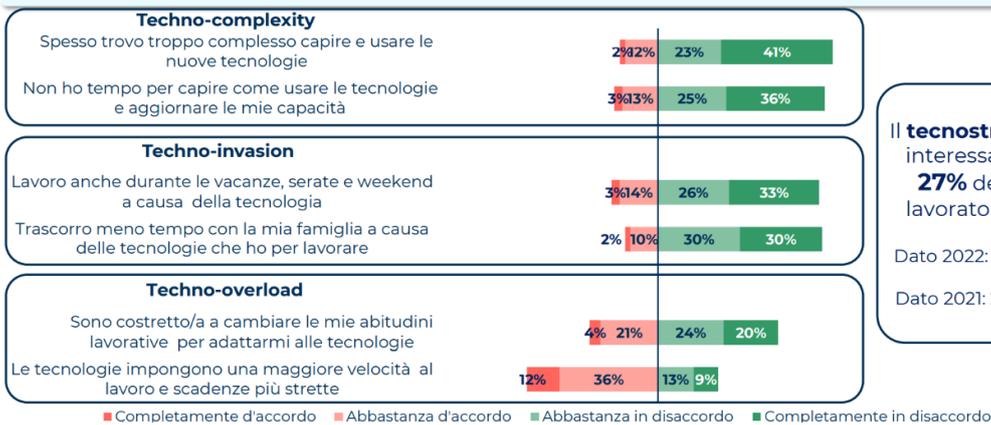
Dati 2022: 14% dei lavoratori e 34% dei responsabili.

Dato 2021: 13% dei lavoratori

Il tecnostress



Pensando al tuo lavoro oggi, quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni?
Risposte su una scala da 1 "Completamente in disaccordo" a 10 "Completamente d'accordo"



Il **tecnostress** interessa il **27%** dei lavoratori*.

Dato 2022: 32%

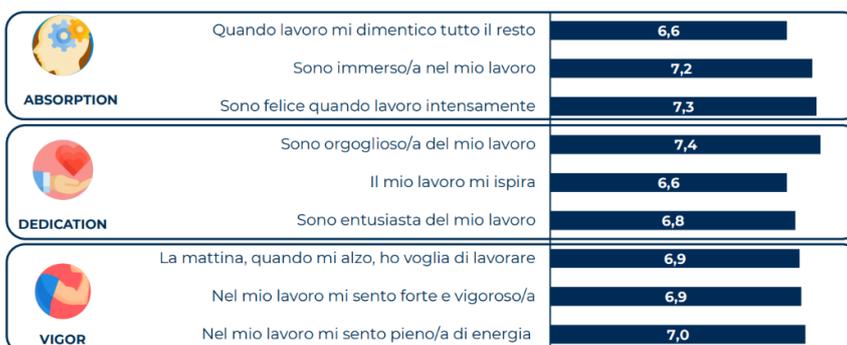
Dato 2021: 24%

Riguardo al punto e), è risultato che il 18% (dato in aumento rispetto ai due anni precedenti) dei lavoratori della PCM è pienamente ingaggiato.

L'engagement delle persone



Pensando al tuo lavoro oggi, con quale frequenza ti capita di provare le seguenti sensazioni?
Risposte su una scala da 1 "mai" a 10 "sempre"

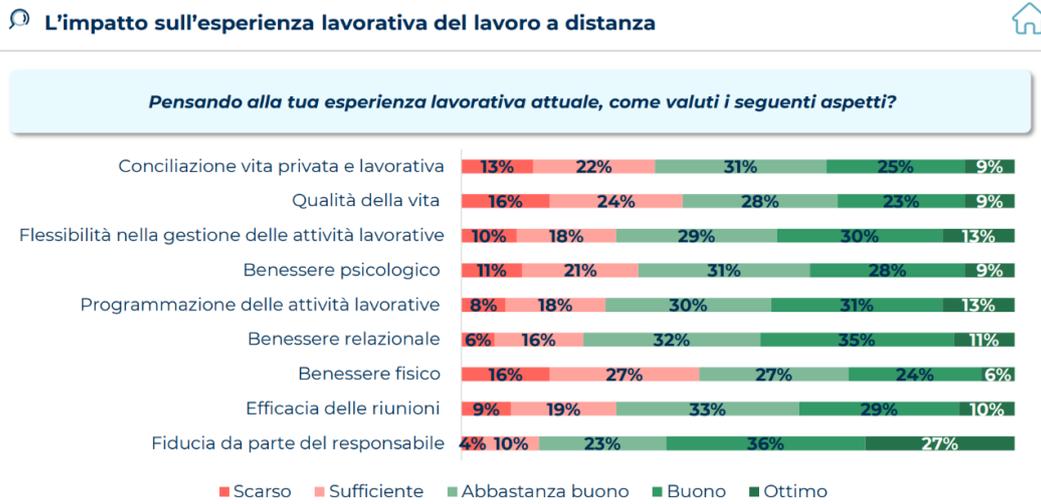


I lavoratori **pienamente ingaggiati** sono il **18%***

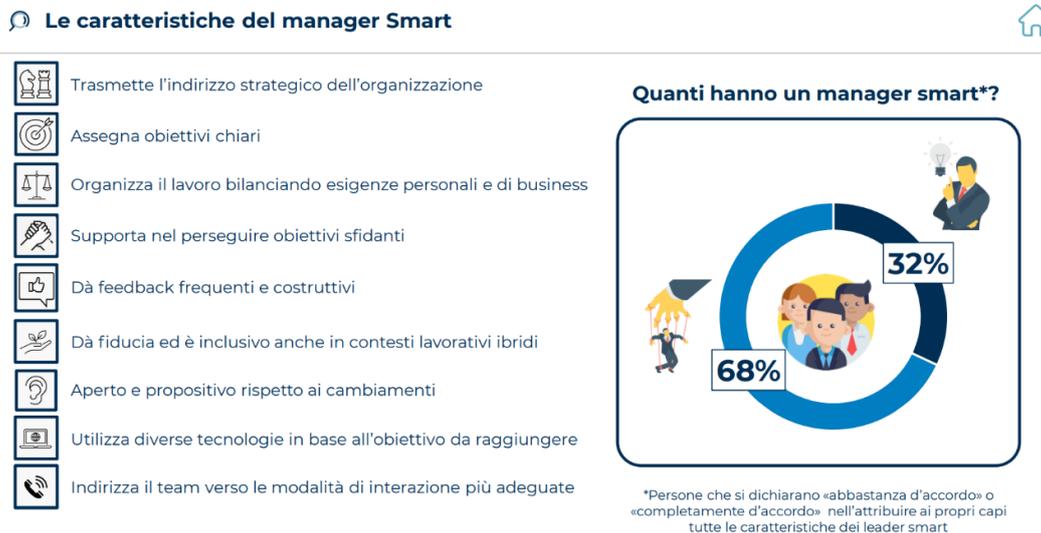
Dato 2022: 15%

Dato 2021: 17%

Riguardo al punto f), sono state rilevate percezioni positive in tutti gli ambiti indagati riguardanti l'esperienza di lavoro da remoto. Particolarmente marcate e positive, sono le valutazioni sulla "fiducia da parte del responsabile" percepita da oltre l'80% dei lavoratori. Seguono, con quote tra il 72 e il 78% dei lavoratori, le valutazioni più che positive delle dimensioni di benessere relazionale, programmazione delle attività lavorative, flessibilità nella gestione delle attività lavorative. Colpiscono invece per il 40% di valutazioni appena sufficienti le dimensioni della qualità di vita e del benessere fisico.



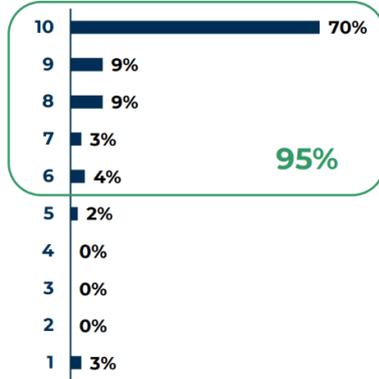
Riguardo al punto g), emerge che un terzo circa dei lavoratori della Presidenza ritengono di collaborare con un manager avente le caratteristiche della smart leadership.



Complessivamente, l'opinione in merito alla prosecuzione del lavoro a distanza alternando giornate in presenza, permane ottima, ma diminuisce rispetto ai due anni precedenti. La riduzione è più marcata per la figura dei responsabili.



Qual è la tua opinione in relazione alla possibilità di lavorare alternando giornate di lavoro a distanza e giornate di lavoro in ufficio?



Media complessiva: 9,1

Media complessiva 2022: 9,6

Media complessiva 2021: 9,4

Media responsabili: 8,3

Media responsabili 2022: 9,7

Media responsabili 2021: 9,2