



## **Università degli Studi di Cagliari**

Direzione personale, organizzazione, performance

Dirigente: Dott. Fabrizio Cherchi

# Report sul lavoro agile

A cura della Direzione Personale, Organizzazione e Performance

Dr. Fabrizio Cherchi

Dr.ssa Cinzia Mocci

Dr. Salvatore Passiu

Si ringrazia

il dr. Roberto Pala della Direzione Sistemi, Infrastrutture, Dati

## Indice

Indice.....	2
Premessa.....	3
Sezione A - Dati personali e del nucleo familiare.....	5
Sezione B - Mobilità.....	7
Sezione C - Abitazione.....	8
Sezione D - Lavoro agile PreCovid.....	9
Sezione E - Esperienza di lavoro agile in periodo COVID.....	10

## Premessa

L'emergenza sanitaria ancora in corso ha costretto l'intero sistema paese a modificare in maniera totalizzante le abitudini in tema di mobilità, di convenzioni sociali e di condivisione delle esperienze. In questo generalizzato cambiamento dovuto alla necessità di rispettare le norme adottate dal governo nazionale e dalle amministrazioni regionali e comunali per combattere la pandemia, anche la modalità di effettuazione delle prestazioni lavorative da parte di tutti gli addetti, siano essi dipendenti o autonomi, si è modificata in maniera notevole.

Le amministrazioni pubbliche, in ossequio ad una normativa che si è succeduta in qualche caso in maniera parossistica con il mutare dell'andamento della pandemia, hanno sperimentato sulla propria pelle e senza un adeguato lasso di tempo preparatorio, la trasformazione di un istituto già introdotto nell'ordinamento come modalità da promuovere ma ancora residuale, il cc.dd. lavoro agile, in quella ordinaria di effettuazione della prestazione lavorativa, in una prima fase addirittura come unica, fatte salve le attività indifferibili in presenza, in una seconda fase come modalità affiancata a quella in presenza.

Anche il nostro Ateneo, perciò, ha dovuto collocare in lavoro agile il maggior numero di dipendenti, anche per la volontà fattiva degli organi dell'amministrazione, del Direttore Generale e della Dirigenza di fare la propria parte nella lotta alla pandemia.

L'esperienza, realizzata in pochissimo tempo e senza alcuna preparazione specifica da parte dell'Ateneo, è stata formativa e di crescita con tempi di risposta che devono ritenersi adeguati, date le condizioni di partenza. Il legislatore nazionale ha, comunque, manifestato la volontà di replicare tale modalità di effettuazione della prestazione lavorativa anche al termine dell'emergenza per coglierne in maniera permanente gli aspetti positivi legati da un lato alla forte spinta verso l'informatizzazione, dall'altro al contenimento di costi di esercizio non legati al core business delle amministrazioni.

Proprio in vista di un utilizzo ulteriore rispetto alla pandemia e all'interno di un obiettivo assegnato dal Direttore Generale al Dirigente della Direzione Personale, Organizzazione e Performance, poi, rimodulato proprio per cogliere il cambio epocale nella modalità dell'effettuazione della prestazione lavorativa avvenuta dopo l'esperienza del primo lockdown, è stato elaborato un questionario da sottoporre al personale tecnico amministrativo e bibliotecario per conoscere e valutare meglio il fenomeno nella sua realizzazione emergenziale, anche ai fini della necessaria introduzione a regime.

Il questionario è stato diviso in cinque sezioni:

- A. Dati personali e del nucleo familiare;
- B. Mobilità;

- C. Abitazione;
- D. Lavoro agile PreCOVID;
- E. Esperienza di lavoro agile in periodo COVID.

Con le prime tre sezioni si è cercato di porre l'attenzione sugli elementi che a nostro avviso impattano maggiormente sulla valorizzazione dell'esperienza del lavoro agile (sesso, età e composizione del nucleo familiare, abitudini di modalità per il raggiungimento del luogo di lavoro e caratteristiche dell'abitazione in cui si vive).

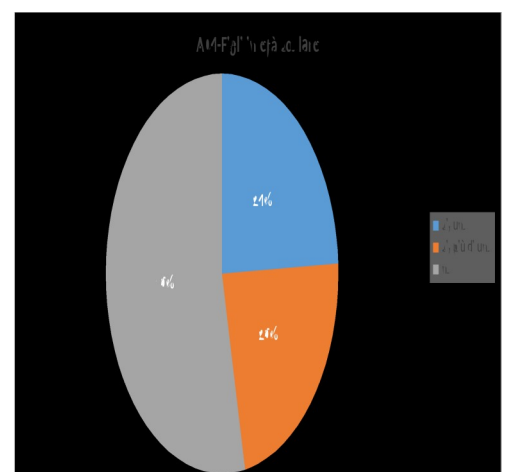
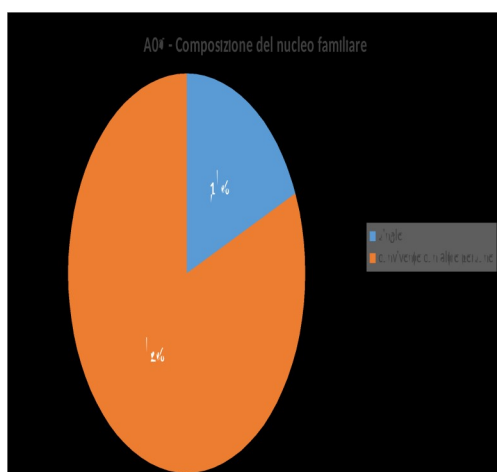
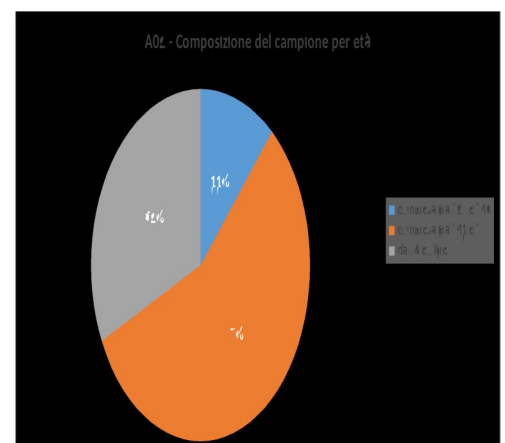
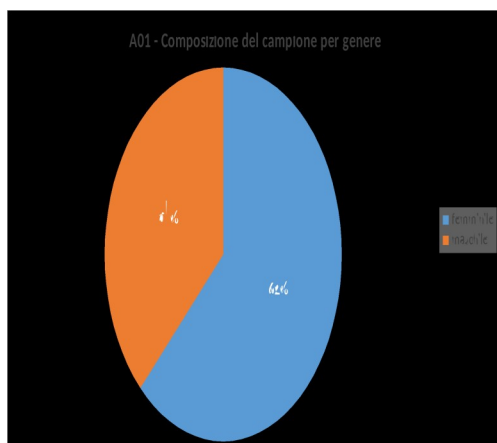
Con le ultime due sezioni, invece, si è cercato di approfondire l'approccio del lavoratore verso il lavoro agile, da un lato facendo il punto sulle esperienze precedenti basate su un istituto che, non va dimenticato, era già esistente nell'ordinamento e dall'altro chiedendo il riscontro sull'esperienza emergenziale vissuta, sia in relazione alle modifiche sulle abitudini professionali e di vita, sia in relazione agli strumenti utilizzati.

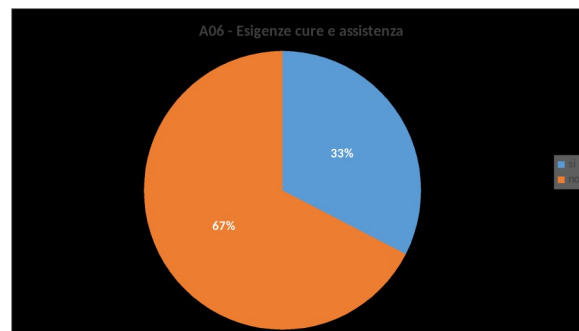
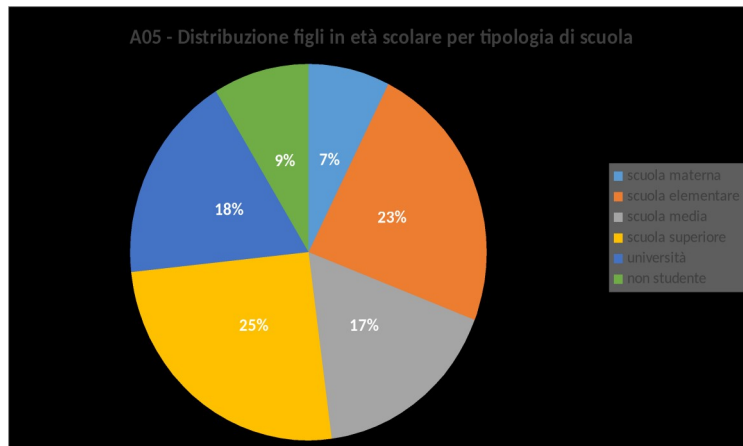
## Sezione A - Dati personali e del nucleo familiare

In questa prima sezione sono state sottoposte ai lavoratori 6 domande relative al sesso, all'età e alla composizione del nucleo familiare.

Come i grafici seguenti mettono in evidenza, al questionario ha risposto in maggioranza il personale di genere femminile, superando il dato percentuale analogo che si ricava dalla popolazione di Ateneo. Ciò forse a rappresentare un maggiore impatto della modalità agile nelle quotidiane abitudini di vita delle donne rispetto a quanto non sia avvenuto negli uomini.

Sulla base delle risposte, l'Ateneo presenta una componente maggioritaria di uomini e donne di mezza età (tra i 40 e i 55); in grande maggioranza i lavoratori dell'Ateneo convivono con altre persone; circa la metà di coloro che hanno risposto al questionario ha indicato di avere, tra i propri conviventi, figli in età scolare che si dividono equamente in tutte le fasce di età, ma con prevalenza delle scuole elementari, medie e superiori. Interessante notare anche che nel 33% dei casi, i lavoratori hanno riferito di avere persone nel nucleo familiare bisognose di cure e assistenza.

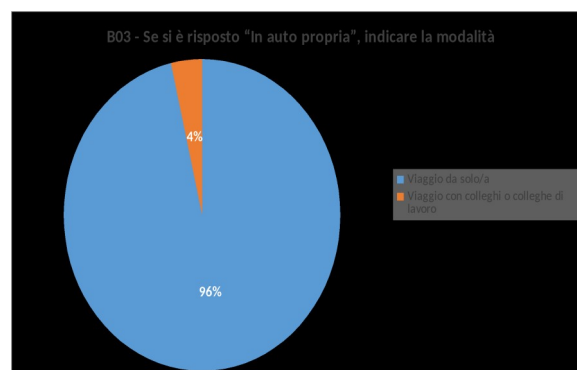
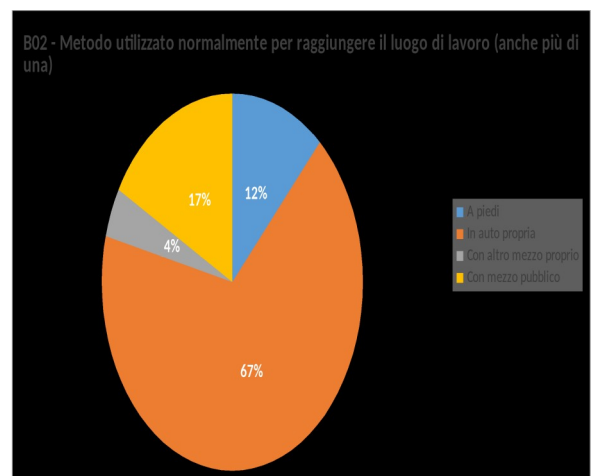
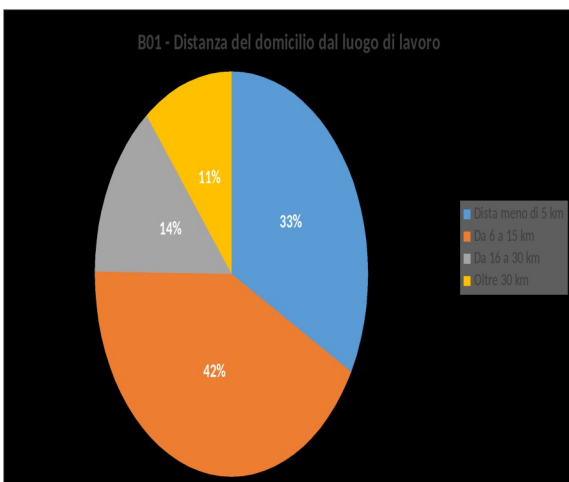




## Sezione B – Mobilità

In questa seconda sezione sono state sottoposte ai lavoratori 3 domande relative alla distanza della propria abitazione dall'Ateneo e alla modalità con cui il lavoratore raggiunge abitualmente il posto di lavoro.

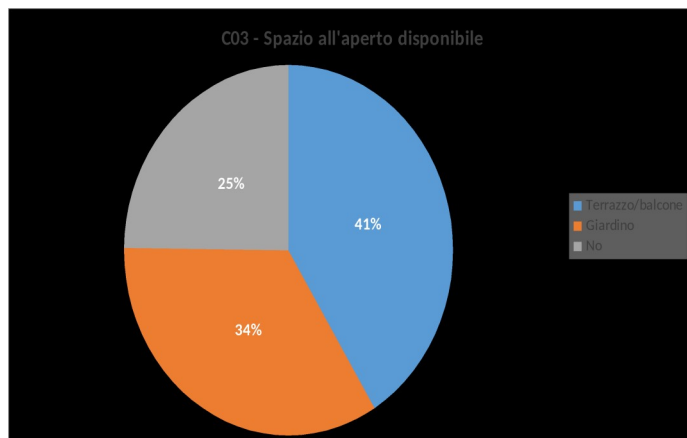
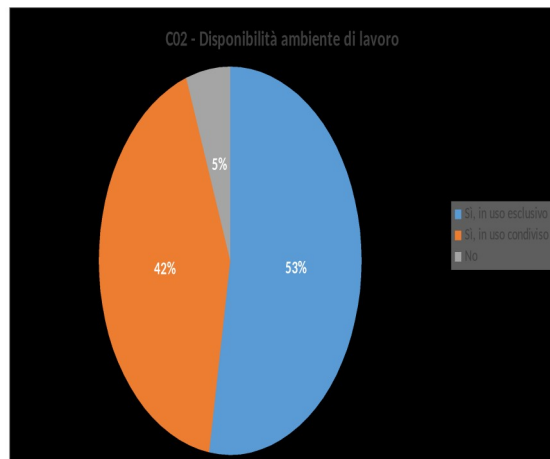
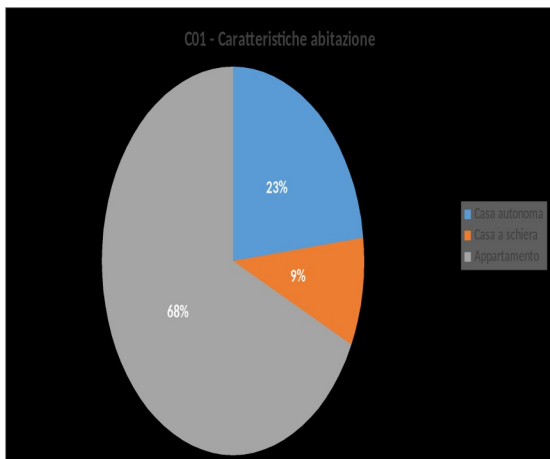
Come i grafici seguenti mettono in evidenza, le abitazioni dei lavoratori sono situate in netta prevalenza (75%) entro un raggio di 15 chilometri dal luogo di lavoro all'interno dell'Ateneo, la maggior parte delle persone si muove utilizzando l'automobile propria (67%), non esiste la cultura del car pooling in quanto solo il 4% ha dichiarato di condividere con altre persone l'uso dell'auto.



## Sezione C – Abitazione

In questa terza sezione sono state sottoposte ai lavoratori 3 domande relative alle caratteristiche dell'abitazione in cui è stata svolta la prestazione lavorativa durante l'esperienza di lavoro agile vissuta.

Come i grafici mettono in evidenza, la maggior parte delle persone vive in appartamento (68%), circa il 50% ha dichiarato di avere la disponibilità di un posto di lavoro in uso esclusivo. Interessante anche il dato che il 75% delle persone ha dichiarato di avere uno spazio all'aperto dove poter lavorare.

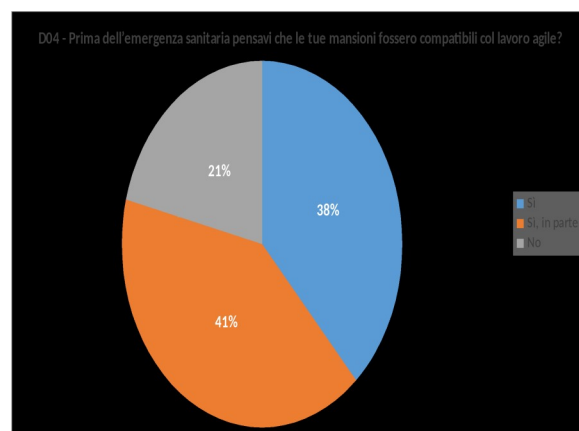
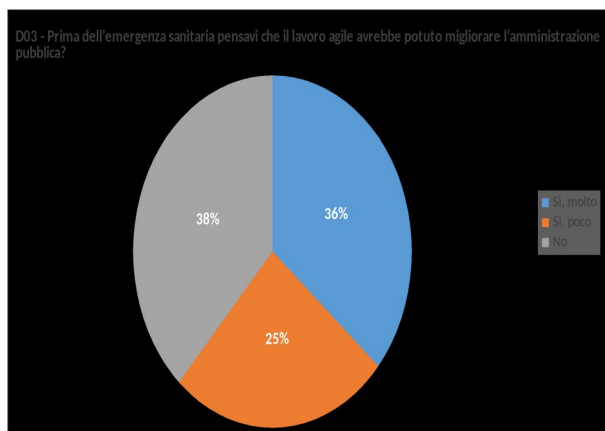
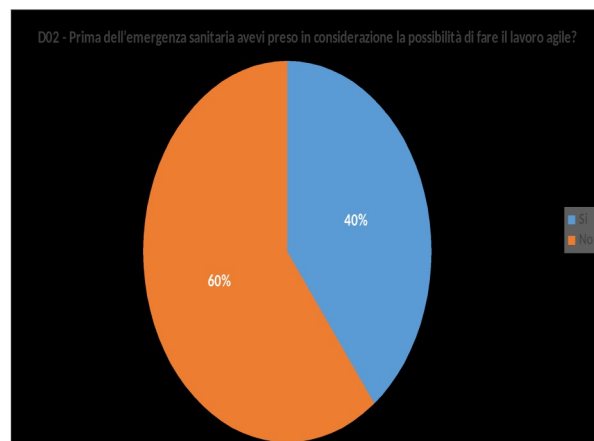
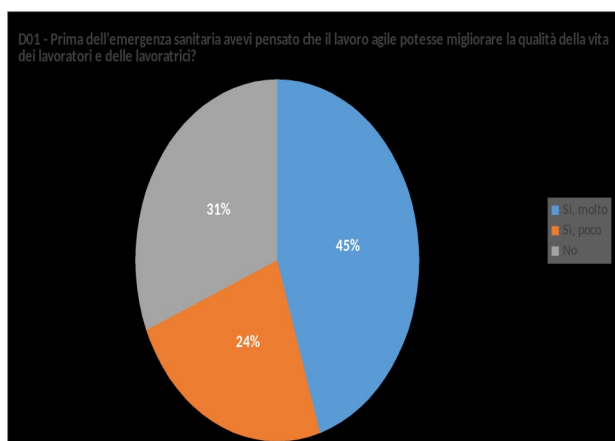




## Sezione D – Lavoro agile PreCovid

In questa quarta sezione sono state sottoposte ai lavoratori 4 domande relative all'istituto del lavoro agile nell'esperienza precedente alla situazione emergenziale.

Come i grafici evidenziano, per tutte le domande sottoposte, solo il 40% del personale aveva un atteggiamento di apertura nei confronti del lavoro agile, mentre circa il 60% mostrava un certo scetticismo nei confronti di tale modalità di prestazione lavorativa.



## Sezione E – Esperienza di lavoro agile in periodo COVID

In questa quinta sezione sono state sottoposte ai lavoratori 18 domande relative all'esperienza vissuta quando le norme sull'emergenza sanitaria hanno reso residuale il lavoro in presenza e hanno stabilito che la modalità ordinaria della prestazione lavorativa fosse quella agile.

I questionari riportano intanto che l'Ateneo, nella fase di lockdown, è riuscito a collocare in lavoro agile sostanzialmente tutto il personale di Ateneo (97%).

Il 90% della popolazione, poi, ha ritenuto che il lavoro agile avesse avuto impatti significativi sulla propria vita professionale, ma solo il 9% ha ritenuto che questi impatti fossero solamente negativi. Tra coloro che hanno ritenuto di avere avuto impatti positivi, il 50% ha evidenziato una razionalizzazione nella gestione del tempo e una maggiore concentrazione nel lavoro; mentre tra coloro che hanno ritenuto di avere avuto impatti negativi, circa il 30% ha ritenuto che il lavoro agile abbia reso difficile le interazioni con i colleghi di lavoro e l'interscambio.

Per quanto riguarda gli impatti sulla vita privata, anche in questo caso solo l'8% ha ritenuto di avere avuto soltanto conseguenze negative. Sulla tipologia degli impatti positivi, le cinque risposte proposte nel questionario hanno avuto un risultato quasi equivalente, mentre rispetto agli impatti negativi, la risposta più selezionata è quella che riguarda la sensazione di essere assorbito full time dal lavoro e, quindi, di non riuscire a separare il tempo lavorativo da quello privato.

Il questionario evidenzia, ancora, che solo il 25% ha avuto problemi nel tenere i contatti con i propri colleghi. In questo caso il gap maggiore è risultato quello tecnologico, ma viene testimoniata anche una perdita importante del senso di appartenenza o, in alcuni casi, il non aver potuto avere un rapporto con i colleghi.

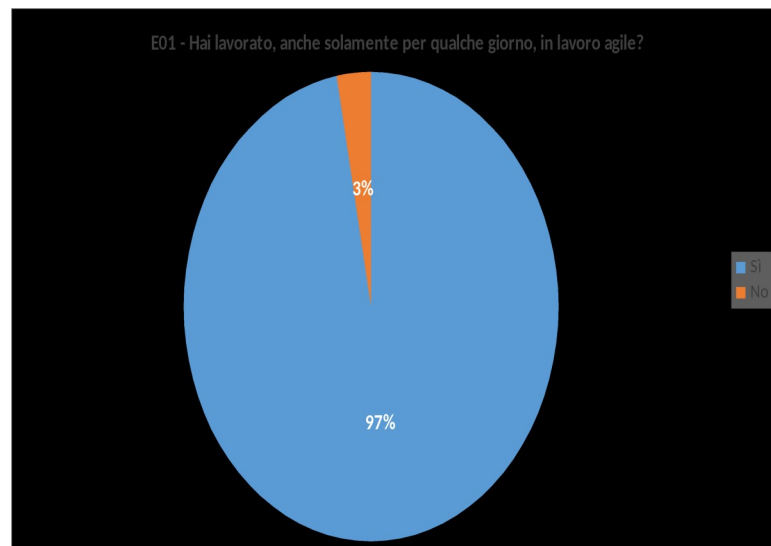
Riguardo invece al rapporto con il proprio superiore diretto l'80% ritiene di non avere avuto difficoltà alcuna e del 20% che, invece, riferisce elementi di difficoltà le motivazioni rispecchiano in buona misura quelle che sono state riportate per quelle relative al rapporto con i colleghi.

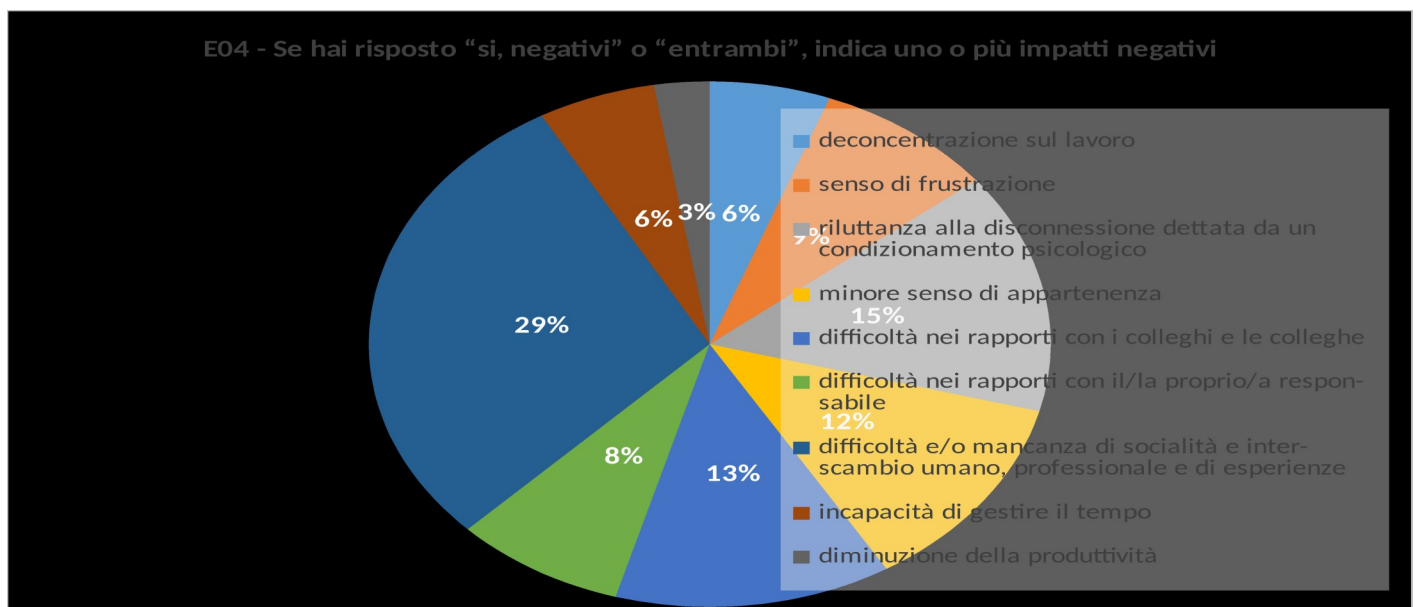
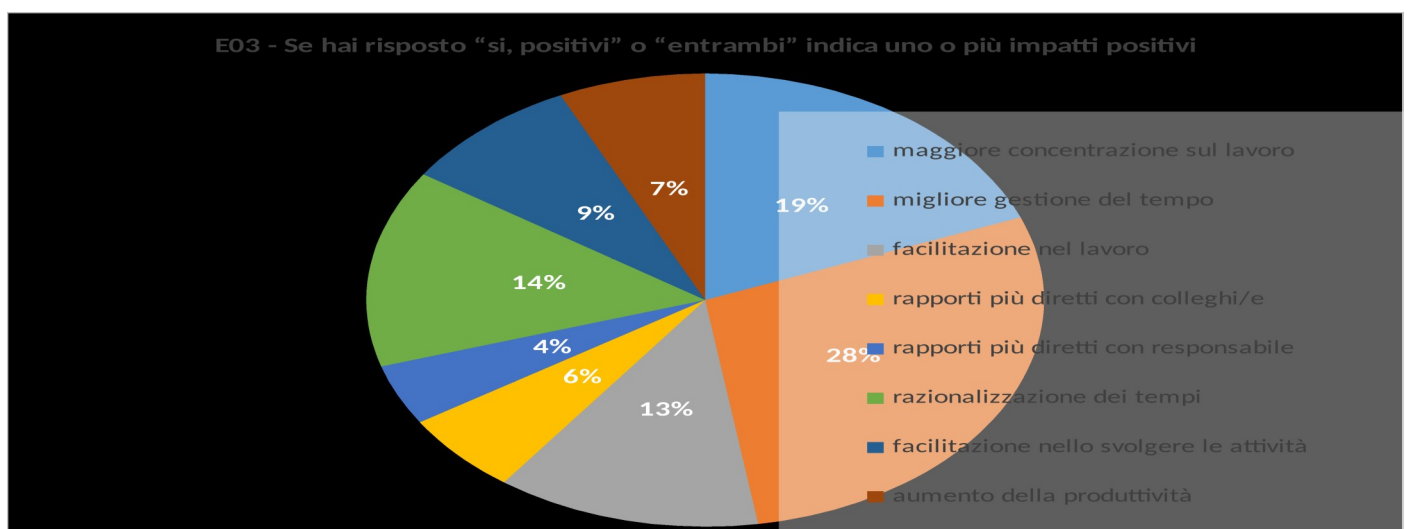
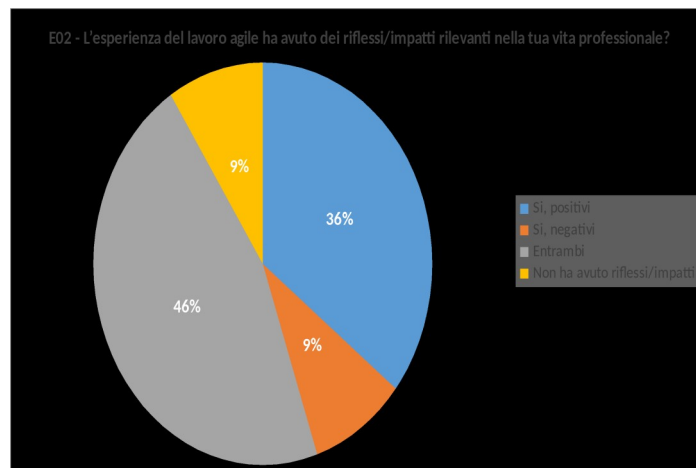
Dato interessante è che più del 40% ha ritenuto di avere un gap tecnologico nella propria abitazione rispetto alla modalità del lavoro agile all'inizio dell'esperienza e che tale gap è stato colmato nell'85% dei casi o con un intervento proprio (48%), o con un intervento dell'amministrazione (37%). Dato da non sottovalutare è il 15% che riferisce di non avere colmato i propri problemi di tipo tecnologico.

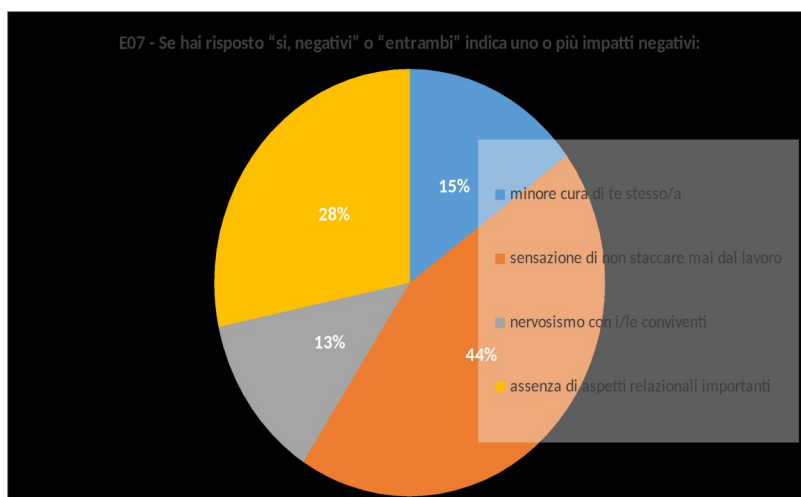
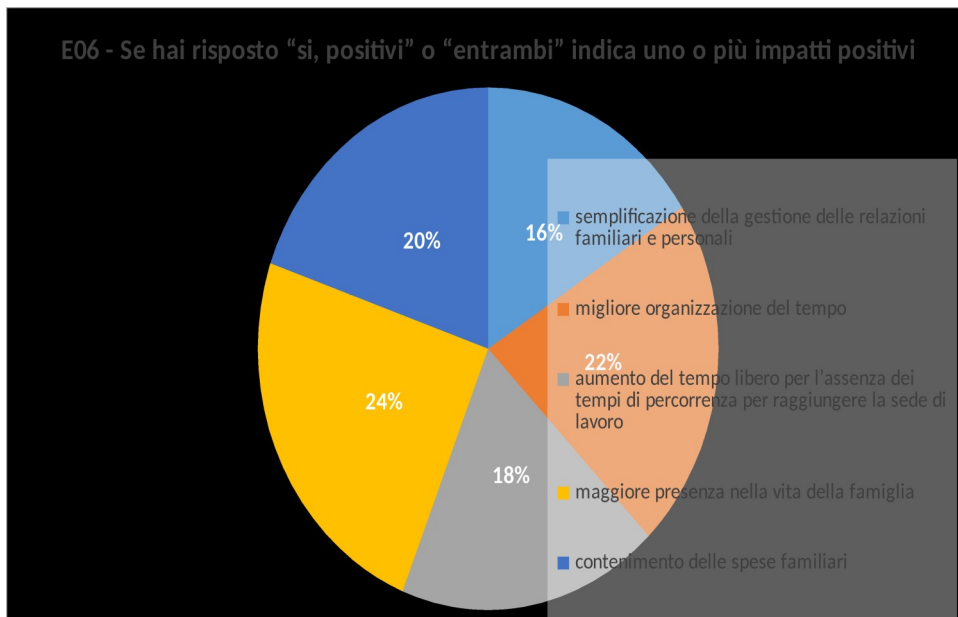
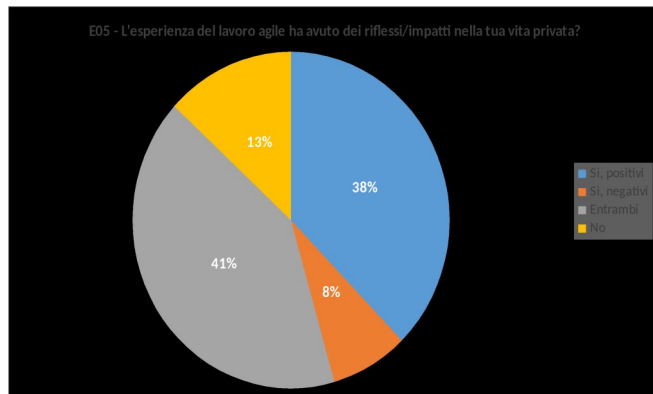
Per quanto riguarda la percezione dei problemi che i dipendenti hanno avuto durante il lavoro agile si ha la prevalenza (32%) di un elemento forse superabile regolamentando con maggiore attenzione, anche e soprattutto a livello legislativo e sindacale, il tempo di riposo e il diritto alla disconnessione; ancora rileva il

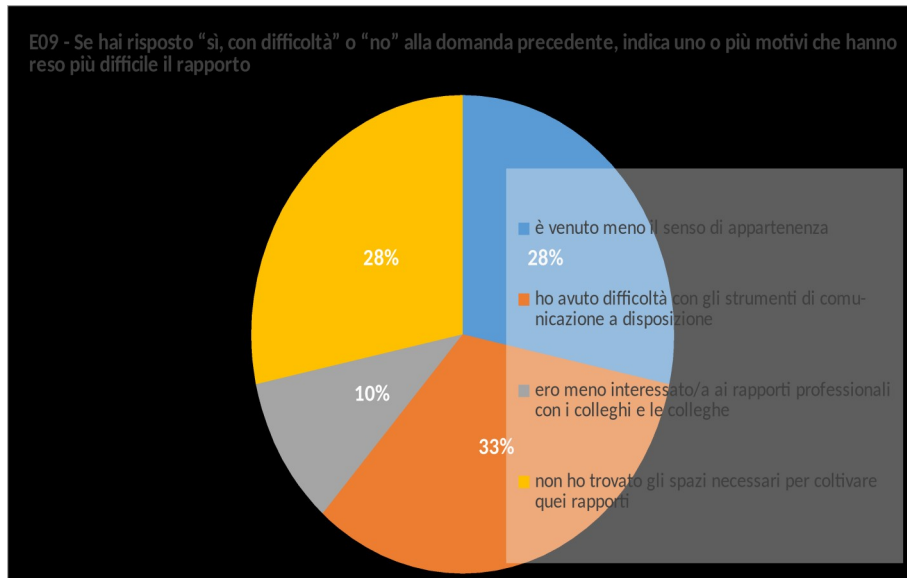
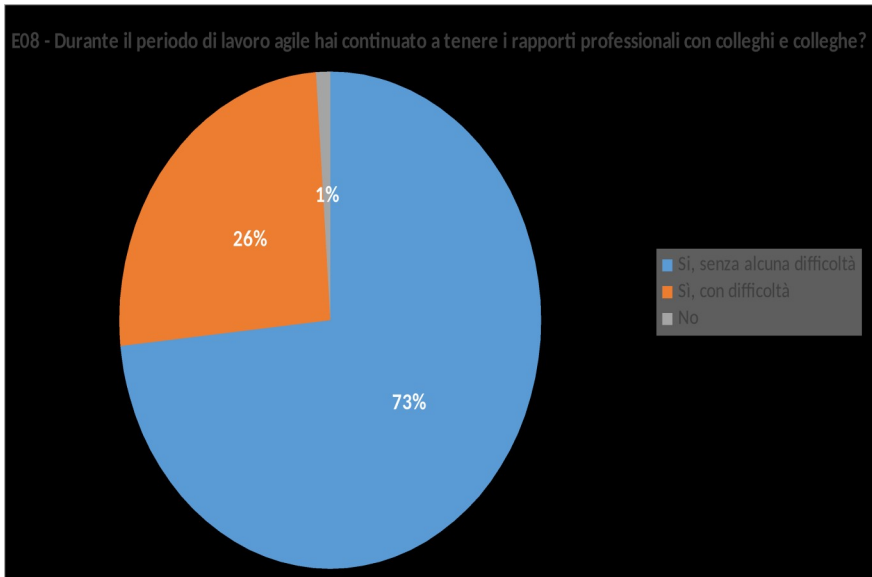
gap tecnologico; e viene segnalato l'elemento di isolamento che in una fase post emergenziale potrebbe essere superato attraverso l'adozione di quello che oggi si va affermando come lavoro in modalità ibrida, che alterna attività in presenza e attività a distanza.

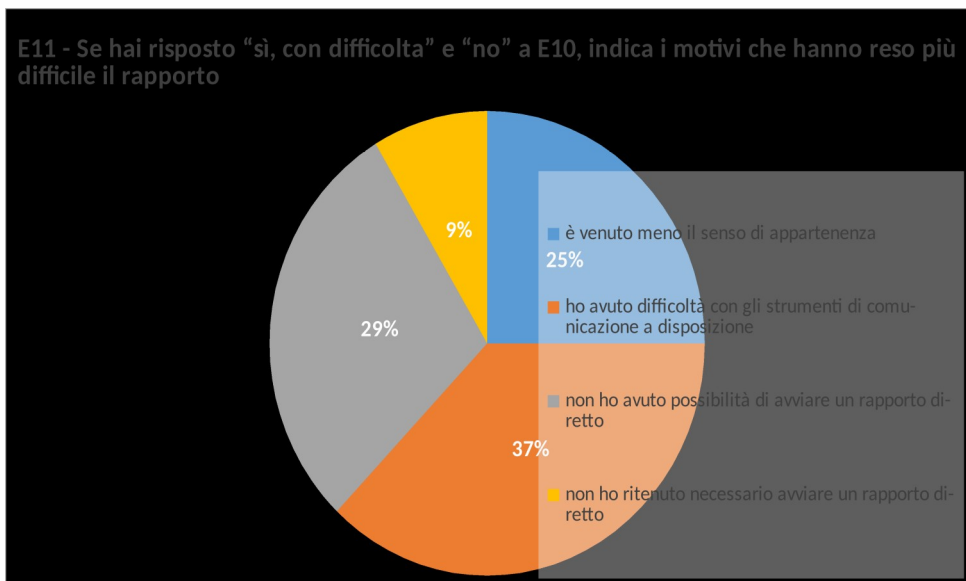
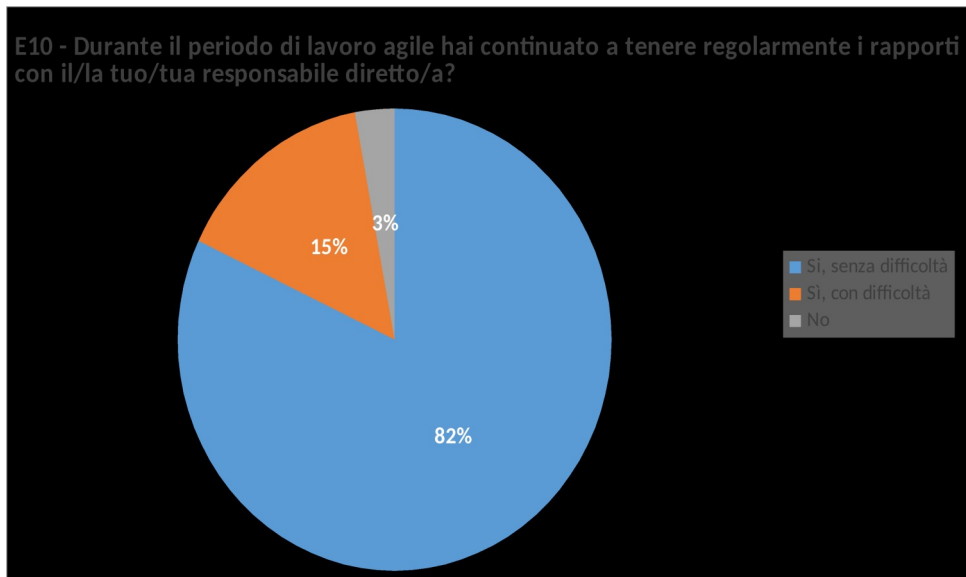
Da notare, infine, che il 60% circa della popolazione che ha risposto al questionario ritenga di avere lavorato di più e solo il 6% ritenga di avere lavorato di meno; che circa il 60% valuti la sua postazione di lavoro adeguata, che circa il 77% abbia catalogato l'esperienza o come positiva o come molto positiva e, infine, che il 61% non abbia, comunque, avuto problemi legati al tempo di riposo o alla disconnessione.



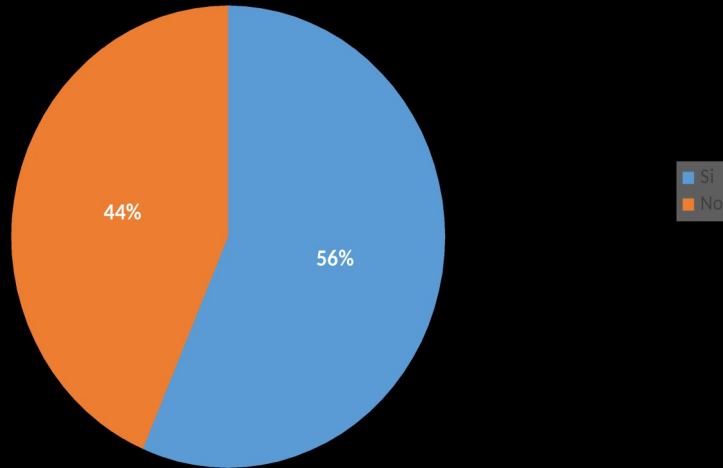




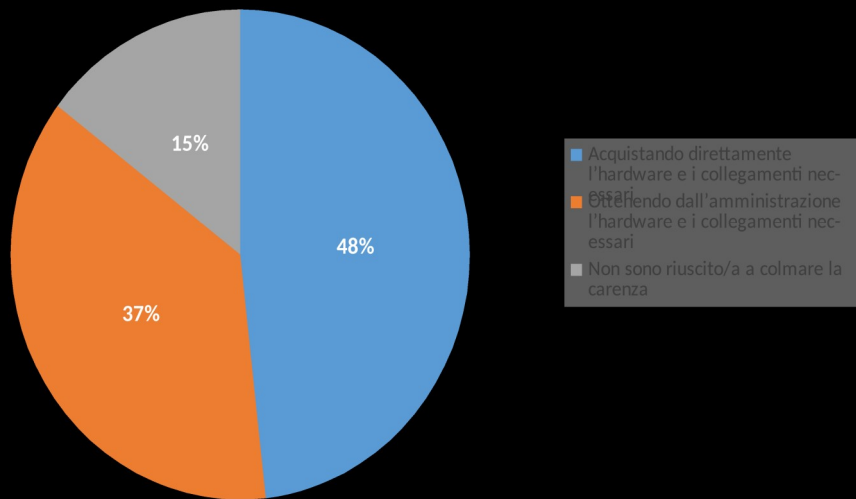




E12 - Gli strumenti hardware e di rete a tua disposizione prima dell'avvio del lavoro agile sarebbero stati sufficienti per svolgere le mansioni da casa?

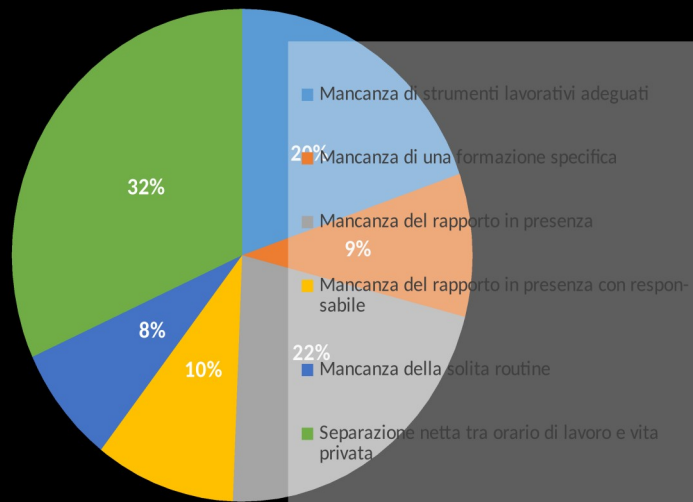


E13 - Se hai risposto "no" a E12, come hai colmato la carenza?

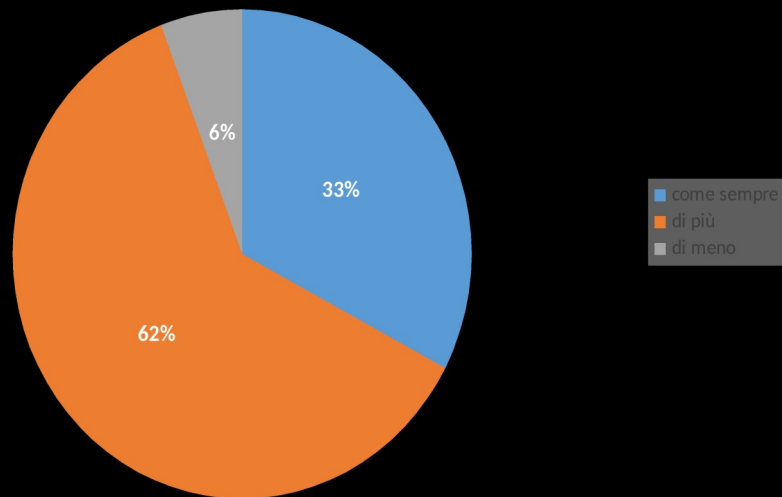




E14 - Quali tra i seguenti aspetti credi ti abbiano creato maggiori problemi?



E15 - Durante il lavoro agile ritieni di aver lavorato?



E16 - Come ritieni che fosse la tua postazione durante il lavoro agile?

