



 Tavolo di lavoro Smart Working nella PA

Smart Working Impact Assessment 2024



MINISTERO
DELLA
CULTURA



- **I rispondenti**
- **L'organizzazione del lavoro, l'esperienza lavorativa e gli impatti del lavoro da remoto**
- **L'overworking e il technostress**
- **Smart Leadership**
- **Il punto di vista dei responsabili**
- **L'opinione complessiva sullo Smart Working**

3396
rispondenti

Periodo di erogazione
20 novembre – 11 dicembre 2024

PROFILO PROFESSIONALE



45 Dirigenti
1362 Funzionari
1733 Assistenti
115 Operatori
141 Personale esterno



1171
Responsabili



2084
Collaboratori

- **I rispondenti**
- **L'organizzazione del lavoro, l'esperienza lavorativa e gli impatti del lavoro da remoto**
- **L'overworking e il technostress**
- **Smart Leadership**
- **Il punto di vista dei responsabili**
- **L'opinione complessiva sullo Smart Working**

Le persone di MiC sono meno propense a dichiarare alti livelli di benessere, in particolare rispetto alla dimensione psicologica e fisica

Percentuale di persone che dichiarano livelli di benessere «buoni» o «ottimi»

BENESSERE PSICOLOGICO

es. soddisfazione per la propria vita, sentimenti positivi verso sé stessi e il proprio lavoro.



32%



41%

BENCHMARK

BENESSERE RELAZIONALE

es. qualità della relazione con familiari, amici/che, colleghi/e



42%



51%

BENCHMARK

BENESSERE FISICO

es. dolori muscolari, qualità del sonno, difficoltà di digestione riconducibili all'ambito lavorativo



28%



37%

BENCHMARK



Lavoratori pienamente ingaggiati*:

17%



ABSORPTION

La concentrazione e **l'assorbimento** delle persone nel loro lavoro, che si traducono in una scarsa cognizione del tempo che passa e nella difficoltà a staccarsi dal proprio lavoro.



DEDICATION

Il **significato** e l'importanza che le persone attribuiscono al loro lavoro insieme all'entusiasmo, all'ispirazione, all'orgoglio e al senso di sfida che ne deriva.



VIGOR

L'energia investita dalle persone nel loro lavoro e la loro resilienza mentale, che si esprime come capacità e volontà di non farsi scoraggiare dalle difficoltà.

La percentuale di persone full engaged tra i lavoratori del MiC risulta sostanzialmente in linea rispetto a quella di benchmark

Lavoratori pienamente ingaggiati



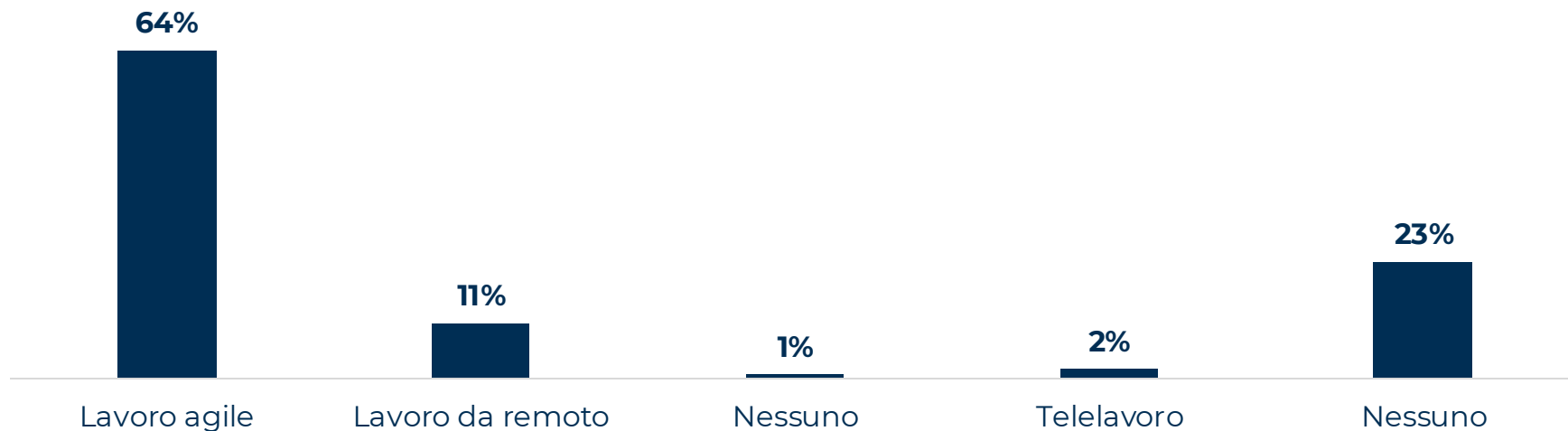
17%



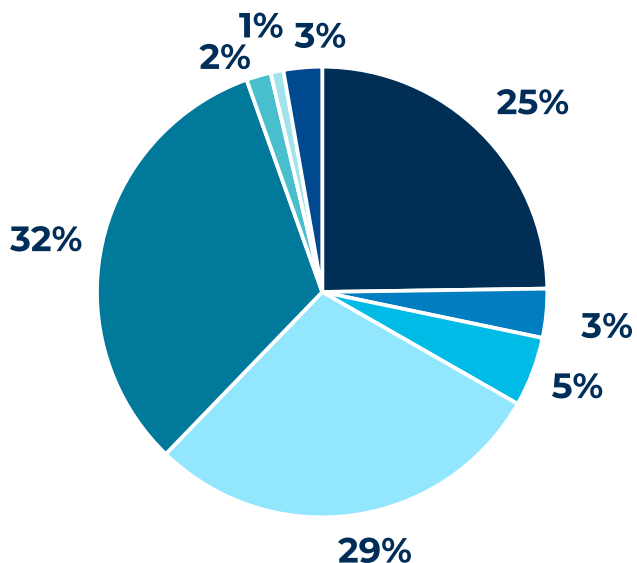
BENCHMARK

19%

**La maggioranza dei lavoratori ha siglato un accordo di Lavoro Agile.
Poco diffusi risultano gli accordi di lavoro da remoto e telelavoro.**



Il modello da due giorni di lavoro da remoto a settimana risulta quello adottato con più frequenza.



- Mai
- Saltuariamente, in presenza di esigenze specifiche
- Meno di un giorno a settimana
- Un giorno a settimana
- Due giorni a settimana
- Tre giorni a settimana
- Quattro giorni a settimana
- Cinque giorni a settimana

**Media settimanale
giorni di lavoro a
distanza:**

1,2



Le modalità di lavoro

On-site worker



Coloro che lavorano sempre presso la propria sede di lavoro

Remote non smart*



Coloro che lavorano a distanza per parte del tempo ma non dispongono di flessibilità oraria e non adottano un approccio di lavoro per obiettivi

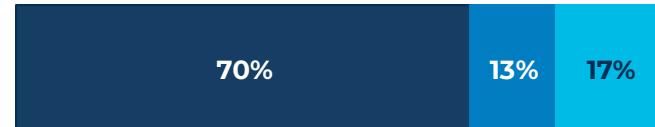
Smart worker*



Coloro che lavorano a distanza per parte del tempo e dispongono di flessibilità oraria o adottano un approccio di lavoro per obiettivi



BENCHMARK

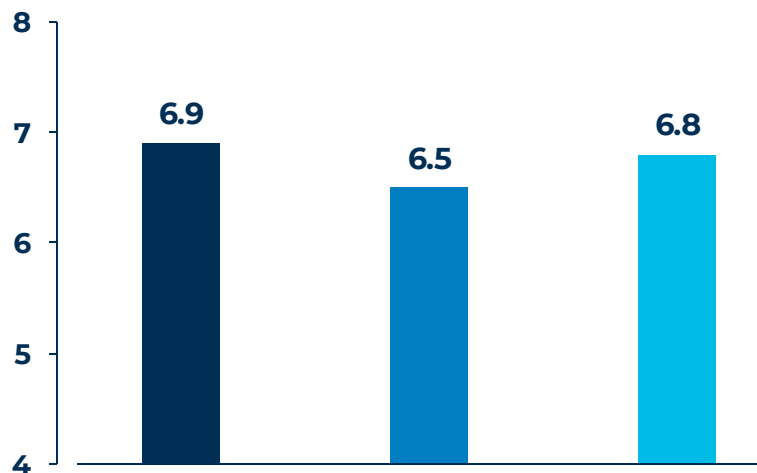


■ Smart Worker ■ Remote non Smart ■ On site

I lavoratori Remote non smart risultano in media i meno ingaggiati.
Gli smart worker sono più propensi a dichiarare elevati livelli di benessere.

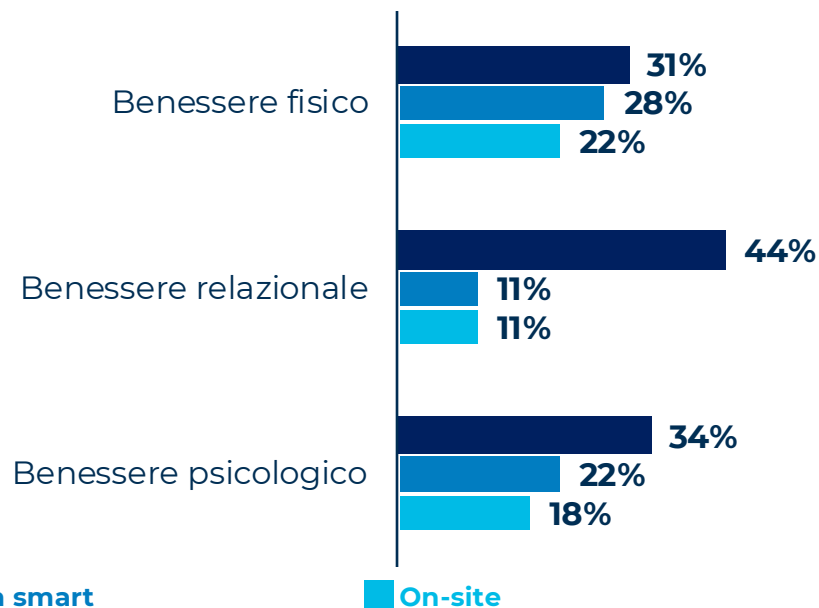
ENGAGEMENT

Livello medio di engagement



BENESSERE

Persone con alti livelli di benessere



 **Smart worker**

 **Remote non smart**

 **On-site**



Gli smart worker sono più propensi a dichiarare livelli di prestazione migliori

Percentuale di persone che ritengono di essere valutate in modo «superiore alle attese» o «molto superiore alle attese» dai propri responsabili





DIMENSIONI CONSIDERATE:



**Soddisfazione lavorativa e
relazionale con i colleghi**



Engagement



Legame con l'organizzazione



3%

13%



BENCHMARK

2%

16%

NET HAPPINESS AT WORK INDEX

Lavoratori felici al netto dei lavoratori infelici

10%

NET HAPPINESS AT WORK INDEX

Lavoratori felici al netto dei lavoratori infelici:

14%



Unhappiness at work

«Lavoratori infelici» che hanno espresso
mediamente valori inferiori o uguali a 5 su
una scala da 1 a 10 in merito alle 3
dimensioni



Happiness at work

«Lavoratori felici» che hanno espresso
mediamente valori superiori o uguali a 8 su
una scala da 1 a 10 in merito alle 3
dimensioni

- **I rispondenti**
- **L'organizzazione del lavoro, l'esperienza lavorativa e gli impatti del lavoro da remoto**
- **L'overworking e il technostress**
- **Smart Leadership**
- **Il punto di vista dei responsabili**
- **L'opinione complessiva sullo Smart Working**

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

Mi ritrovo a fare più cose contemporaneamente (es. pranzare, scrivere, telefonare)



Dedico più tempo al lavoro che ad attività del tempo libero



Mi tengo impegnato e "metto molta carne al fuoco"



Continuo a lavorare dopo che i miei colleghi hanno smesso



Mi sembra di essere di fretta ed in corsa contro il tempo



■ Sempre

■ Spesso

■ Qualche volta

■ Mai

L'overworking* interessa il **17%** dei lavoratori.

**La percentuale di persone in overworking tra i lavoratori del MiC
risulta sostanzialmente linea a quella di benchmark**

Percentuale di persone in overworking



17%



BENCHMARK

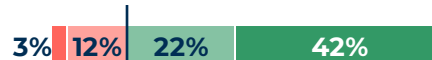
15%



Pensando al tuo lavoro, quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni?

Techno-complexity

Spesso trovo troppo complesso capire e usare le nuove tecnologie



Non ho tempo per capire come usare le nuove tecnologie e aggiornare le mie capacità tecnologiche



Techno-invasion

Lavoro anche durante le vacanze, serate e weekend a causa della tecnologia



Trascorro meno tempo con la mia famiglia a causa delle tecnologie che utilizzo per lavorare



Techno-overload

Sono costretto/a a cambiare le mie abitudini lavorative per adattarmi alle tecnologie



Le tecnologie digitali impongono una maggiore velocità al mio lavoro e scadenze più strette



Il
technostress
interessa il
26% dei
lavoratori*.

Completamente d'accordo

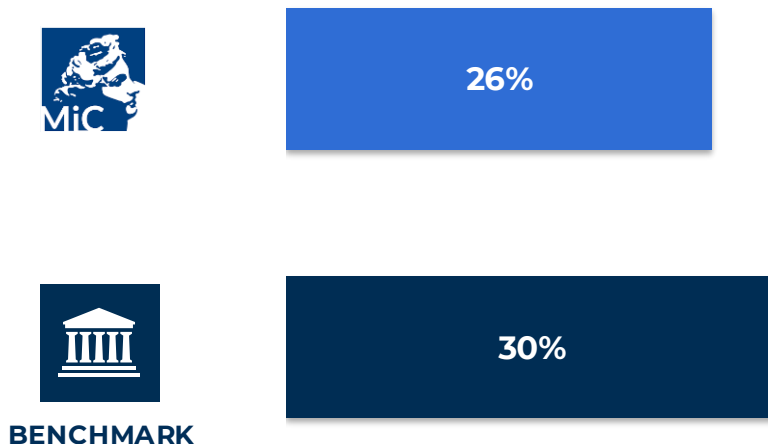
Abbastanza d'accordo

Abbastanza in disaccordo

Completamente in disaccordo

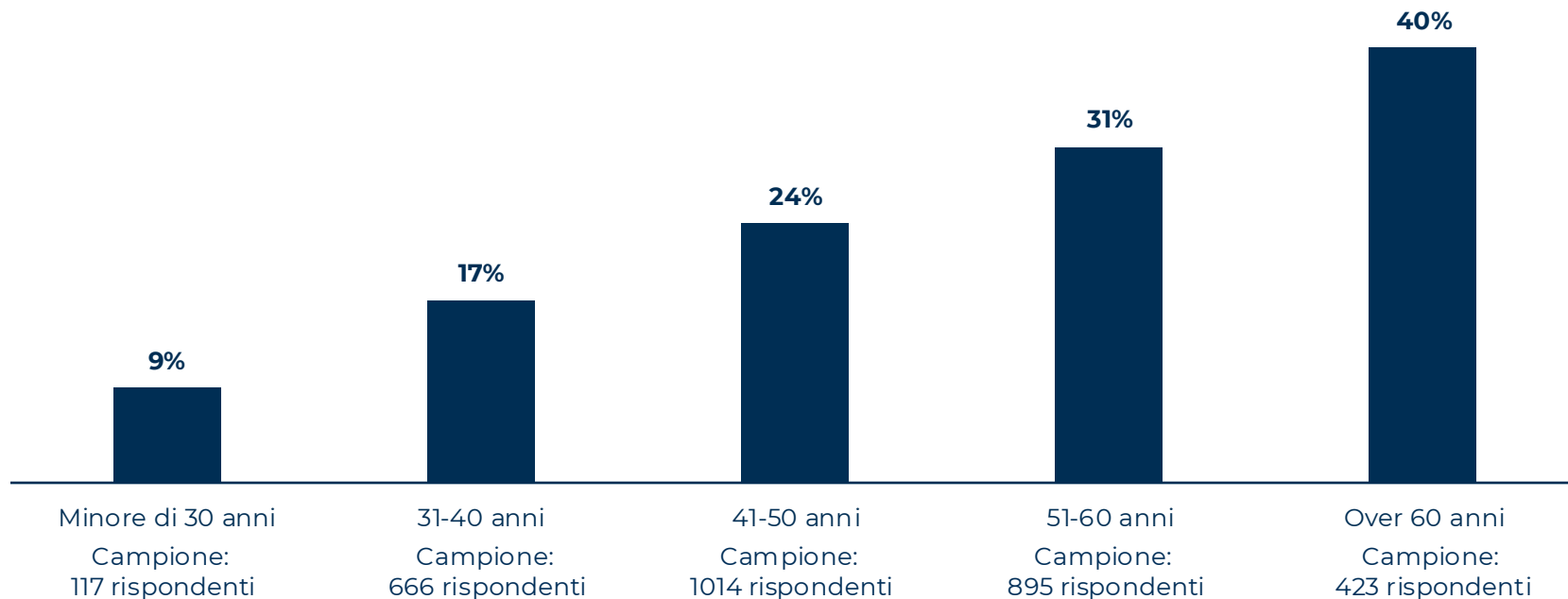
La percentuale di persone technostressate tra i lavoratori del MiC risulta inferiore a quella di benchmark

Percentuale di persone technostressate



La percentuale di persone technostressate cresce al crescere dell'età

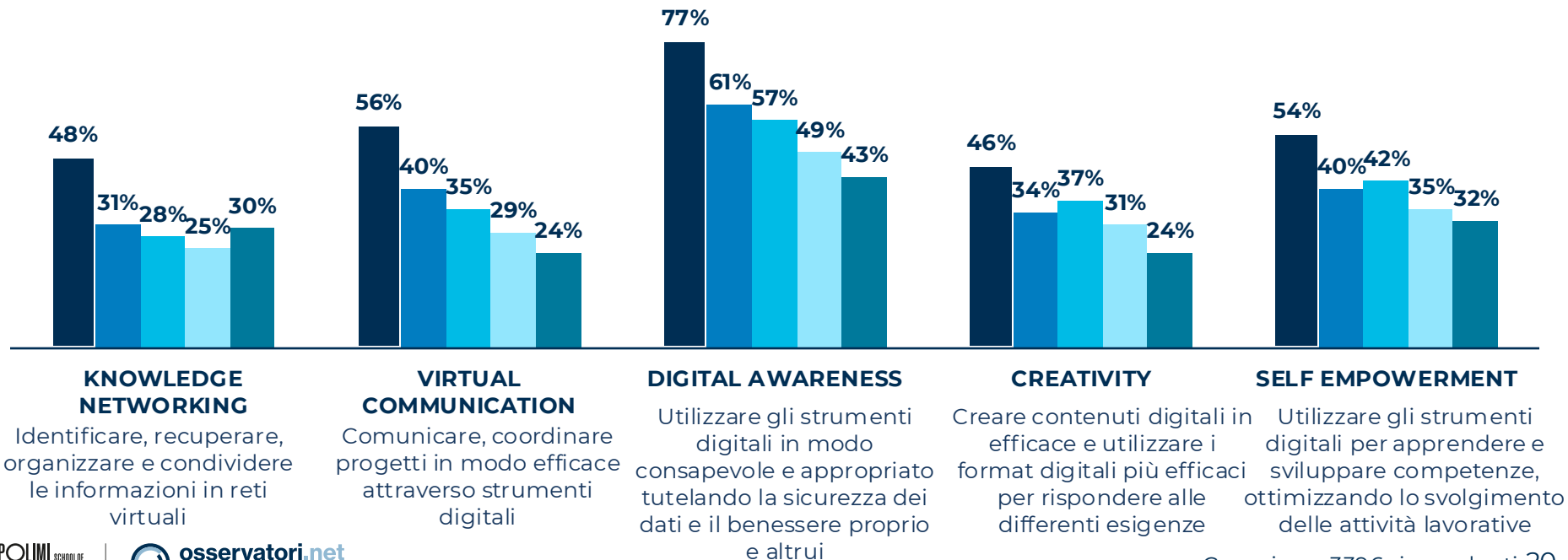
Percentuale di persone technostressate



Le Digital Soft Skills possedute dalle persone decrescono al crescere dell'età

Percentuale di persone che dichiarano elevati livelli di Digital Soft Skills

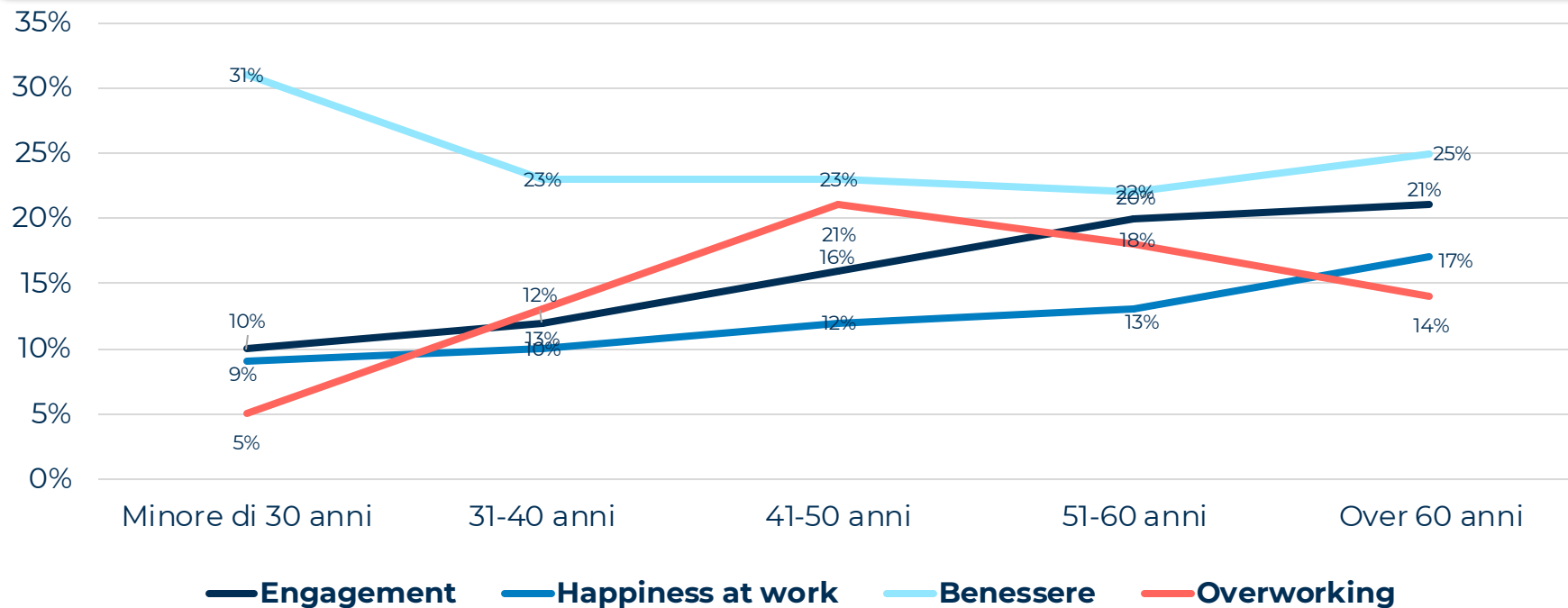
■ Minore di 30 anni ■ 31-40 anni ■ 41-50 anni ■ 51-60 anni ■ Over 60 anni





Confronti per età

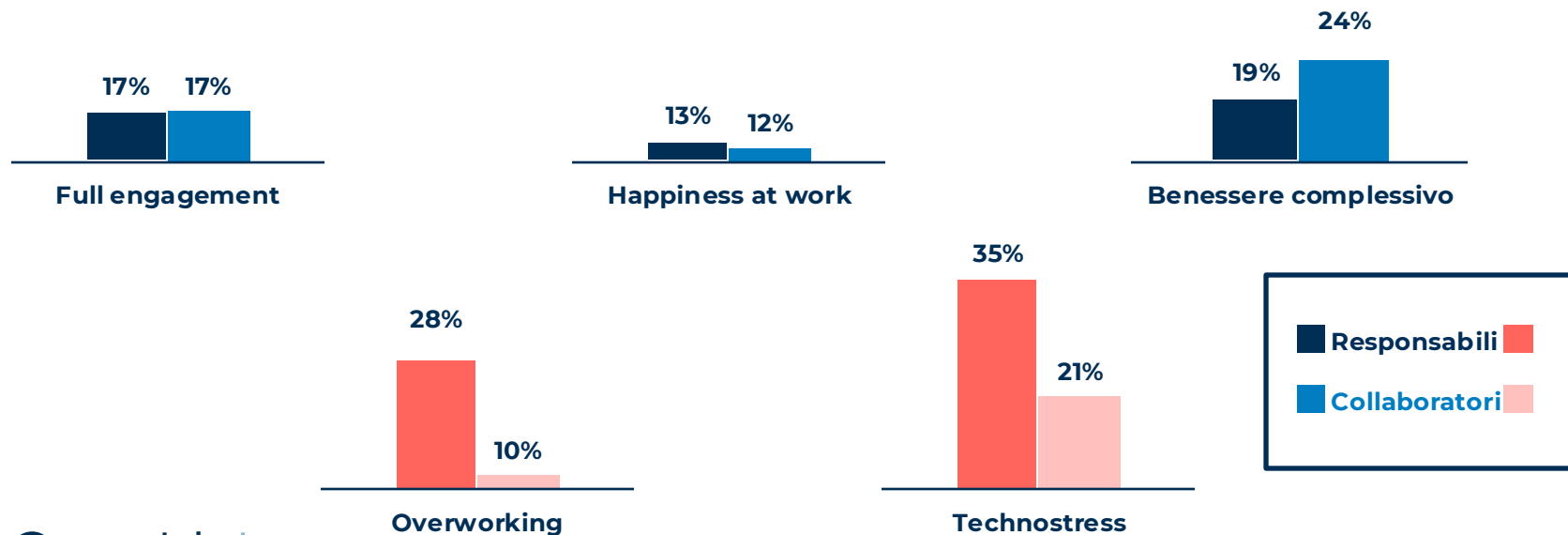
Le dimensioni dell'engagement e dell'happiness at work hanno un andamento crescente rispetto alle fasce d'età. Al contrario, il benessere ha un andamento decrescente. La fascia di età più frequentemente esposta alla condizione di overworking è 41-50 anni.





Confronti per ruolo

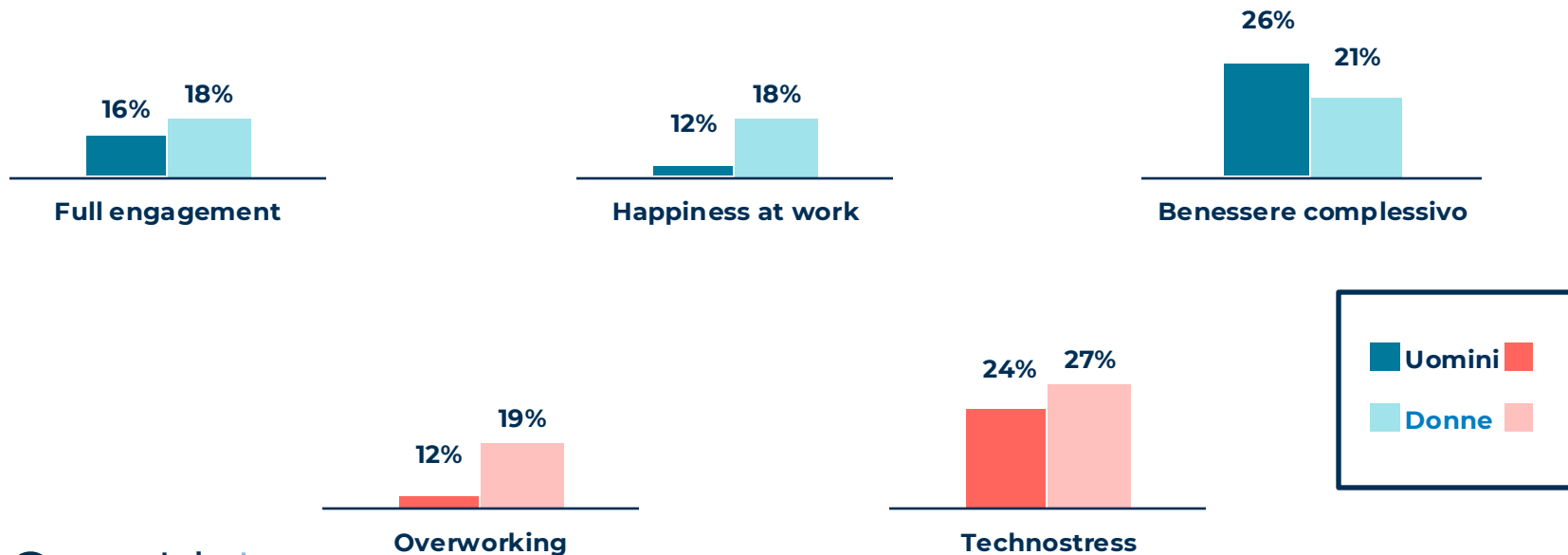
**I responsabili sono più frequentemente interessati dalle condizioni di overworking e technostress.
Sono inoltre meno propensi a dichiarare alti livelli di benessere.
Non emergono differenze rispetto alle dimensioni dell'engagement e dell'happiness at work.**





Confronti per genere

Le donne sono più frequentemente interessate dalle condizioni di overworking e technostress e sono meno propense a dichiarare alti livelli di benessere. Al contrario, dichiarano maggiori livelli di happiness at work. Non emergono differenze in termini di engagement.



- **I rispondenti**
- **L'organizzazione del lavoro, l'esperienza lavorativa e gli impatti del lavoro da remoto**
- **L'overworking e il technostress**
- **Smart Leadership**
- **Il punto di vista dei responsabili**
- **L'opinione complessiva sullo Smart Working**

Le caratteristiche del manager smart



Trasmette l'indirizzo strategico dell'organizzazione



Assegna obiettivi chiari



Organizza il lavoro bilanciando esigenze personali e di business



Veicola adeguatamente scelte e informazioni organizzative



Dà feedback frequenti e costruttivi



Dà fiducia ed è inclusivo anche in contesti lavorativi ibridi



Aperto e propositivo rispetto ai cambiamenti

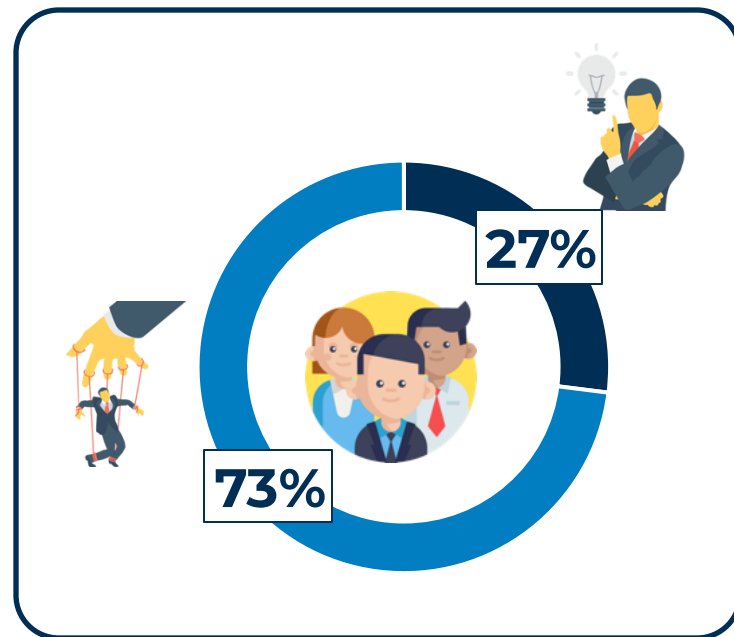


Utilizza diverse tecnologie in base all'obiettivo da raggiungere



Indirizza il team verso le modalità di interazione più adeguate

Quanti hanno un manager smart*?



*Persone che si dichiarano «abbastanza d'accordo» o «completamente d'accordo» nell'attribuire ai propri capi tutte le caratteristiche dei leader smart

La percentuale di persone che dichiarano di avere un manager smart tra i lavoratori del MiC risulta inferiore rispetto a quella di benchmark

Percentuale di persone che dichiarano di avere un manager smart



27%



BENCHMARK

40%

- **I rispondenti**
- **L'organizzazione del lavoro, l'esperienza lavorativa e gli impatti del lavoro da remoto**
- **L'overworking e il technostress**
- **Smart Leadership**
- **Il punto di vista dei responsabili**
- **L'opinione complessiva sullo Smart Working**



Quali ritieni possano essere i principali punti di attenzione per il team che coordini, potendo alternare giornate di lavoro da remoto e in ufficio?



Campione: 945 responsabili
che gestiscono team ibridi

- **I rispondenti**
- **L'organizzazione del lavoro, l'esperienza lavorativa e gli impatti del lavoro da remoto**
- **L'overworking e il technostress**
- **Smart Leadership**
- **Il punto di vista dei responsabili**
- **L'opinione complessiva sullo Smart Working**

L'opinione sul lavoro a distanza da parte di chi lo pratica

Dalle valutazioni delle persone emerge un alto livello di soddisfazione rispetto alle forme di flessibilità messe a disposizione dell'ambito delle iniziative di lavoro a distanza.

La media complessiva delle valutazioni risulta minore rispetto a quella di benchmark.

Percentuale di persone che valutano in modo positivo* le forme di flessibilità di cui dispongono:

82%

*valutazione maggiore o uguale a 6 su una scala da 1 a 10



Media collaboratori:

7,3

Media responsabili:

7,3

Media complessiva



7.3



BENCHMARK

8.1



 Tavolo di lavoro Smart Working nella PA

Smart Working Impact Assessment 2024

