

## ***Risultati dell'indagine: "Smart working in emergenza Covid-19"***



### **Premessa**

L'idea di questa indagine è nata nel contesto del nuovo gruppo delle RSU INFN con la partecipazione ed il contributo degli RLS.

Si è colta l'opportunità di analizzare questo periodo di smart working "straordinario" rispetto ad uno smart working "standard".

Il survey vuole comprendere come il personale INFN abbia affrontato il lavoro da remoto durante l'emergenza sanitaria, mettendo in evidenza sia le principali criticità che le opportunità che questa modalità di lavoro presenta.

A livello individuale, sono stati esplorati vari ambiti riguardanti la sfera lavorativa che comprendono aspetti di tipo organizzativo, tecnologico, relazionale e di salute e sicurezza.

### **Obiettivi generali**

Questa esperienza di smart working in emergenza, può fornire spunti di riflessione utili per migliorare il benessere lavorativo di tutti i profili presenti nell'ente e ridurre lo stress da lavoro correlato.

L'intento era di avere un approccio condiviso per tutti i profili professionali, poiché per la prima volta il contesto lavorativo "forzato" era il medesimo per tutti ed i diritti dei lavoratori erano gli stessi (diritto alla disconnessione).

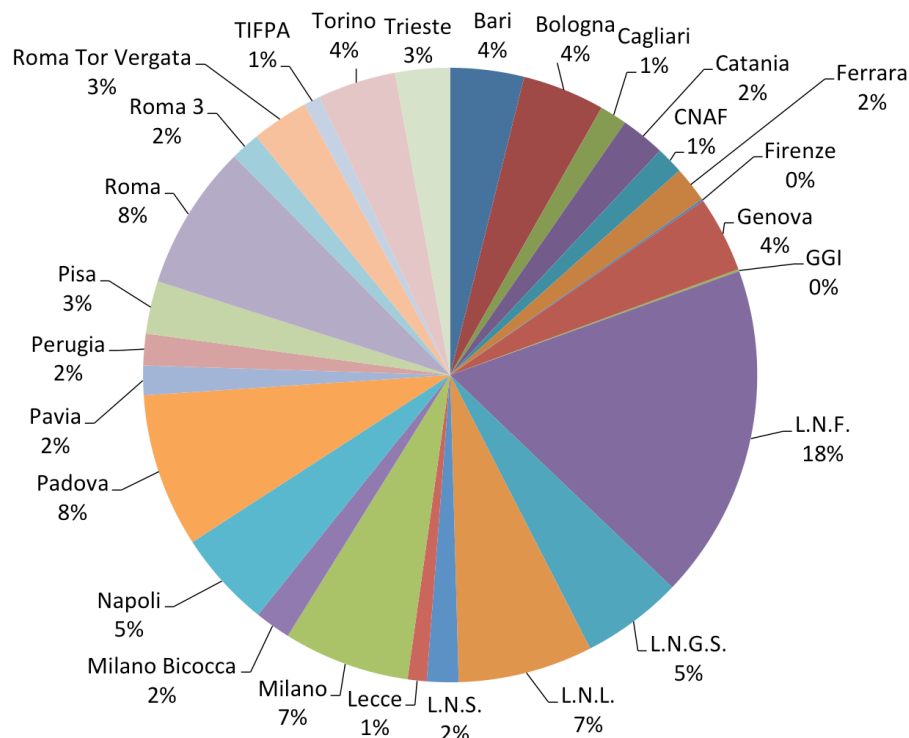
**Target:** tutto il personale INFN

## Azioni

- 1) Creazione di una lista nazionale RSU.
- 2) Programmazione di incontri settimanali per presentare l'iniziativa e coinvolgere tutte le sedi.
- 3) Coinvolgimento degli RLS.
- 4) Somministrazione ai/alle dipendenti di un questionario da compilare on line in forma anonima.
- 5) Lettura dei risultati ottenuti, sia a livello nazionale che locale (ogni RSU potrà procedere all'analisi dei dati per sede ed intraprendere azioni in autonomia).
- 6) Condivisione dei risultati con: OO.SS (Renato Comanducci, Pino Carinci, Cecchinelli, Eleuterio Spiriti) , Consigliera di fiducia Chiara Federici , Presidente del CUG Angela Badalà, Rappresentante dei Ricercatori/Tecnologi Antonio Passeri, Rappresentante dei Tecnici Amministrativi Marino Nicoletto, Direttori/Direttrici delle Sedi INFN.

## L'indagine

Hanno risposto 902 dipendenti di cui 454 tecnici/amministrativi (T/A) e 448 ricercatori/tecnologi (R/T) dalle sedi INFN.



L'indagine prevede 50 domande per T/A e 3 per R/T suddivise in diversi ambiti.

### **Domande iniziali:**

- Il 10% del personale T/A ha affermato di aver già fatto telelavoro e l'8% di aver fatto richiesta di lavoro agile.
- Il personale R/T ha affermato di:
  - non lavorare da remoto (27%);
  - lavorare meno del 10% fuori sede (37%);
  - lavorare meno del 50% fuori sede (18%);
  - lavorare più del 50% fuori sede (18%);

### **Ambito organizzativo:**

- L' 80% dei dipendenti (84% T/A e 76% R/T) ha risposto che non ha avuto problemi a lavorare da casa. Le principali difficoltà del restante 20% dei dipendenti sono legate al fatto di non poter svolgere l'attività di laboratorio o di officina e all'organizzazione del lavoro con i colleghi.
- L' 83% dei dipendenti (79% T/A e 87% R/T) ha gestito autonomamente l'orario di lavoro.
- L' 84% dei dipendenti (77% T/A e 92% R/T) ha lavorato in orari extra-lavorativi e/o in giorni di ferie, di cui:
  - 55% T/A e 67% R/T per propria scelta
  - 21% T/A e 24% R/T per scadenze indipendenti dalla propria volontà
- L' 81% dei dipendenti (82% T/A e 80% R/T) reputa la propria produttività uguale o maggiore rispetto al lavoro ordinario.
- Il 93% del personale T/A ha organizzato il lavoro da remoto congiuntamente col proprio responsabile, di questi l'83% ha mantenuto sostanzialmente le mansioni che svolgeva durante il lavoro ordinario, mentre il 10% ha svolto anche attività non di sua stretta competenza.
- Il 62% dei dipendenti T/A non ha concordato fasce orarie di reperibilità giornaliera.
- L' 85% del personale T/A ha affermato che lo smart working ha permesso di lavorare in modo più autonomo e basato sulla fiducia.

- L' 86% dei dipendenti ha trovato vantaggioso non doversi spostare per recarsi al lavoro.
- Il 76% dei responsabili di servizio, divisione o reparto ha risposto che non ha riscontrato particolari difficoltà nell'organizzazione del lavoro dei colleghi. Il 24% ha avuto problemi relativi alla mancanza d'interazione diretta e ad una più difficile valutazione delle attività che il dipendente svolge da casa.

### **Ambito tecnologico:**

- Il 74% del personale non ha avuto difficoltà ad utilizzare i suoi strumenti informatici e la sua connessione internet. Il 26% ha segnalato problemi legati principalmente alla banda limitata, a strumenti hardware inadeguati ed alle piattaforme per videoconferenza.
- Il 91% del personale è riuscito a lavorare da remoto utilizzando le risorse informatiche che utilizza normalmente in sede, come ad esempio: remote desktop, ssh, VPN o uso delle licenze INFN.
- Il 20% del personale ha dovuto acquistare dei dispositivi informatici per poter lavorare da casa (ma la maggioranza non ha chiesto rimborso all'ente).

### **Ambito relazionale:**

- Il 28% del personale (21% T/A e 34% R/T) ha avuto difficoltà a relazionarsi con i/le colleghi/e a causa di una comunicazione più lenta e faticosa e della mancanza del confronto quotidiano.
- Il 36% del personale ha partecipato ad incontri telematici con i colleghi, quali caffè, tè virtuali.
- Il 62% del personale (71% T/A e 53% R/T) reputa che l'utilizzo della modalità telematica per le riunioni/meeting di lavoro sia uguale o migliore rispetto alla partecipazione in persona.
- Il 27% del personale (18% T/A e 36% R/T) ha affermato che ci siano state un numero eccessivo di riunioni telematiche a cui dover partecipare.
- L' 85% dei dipendenti (95% T/A e 75% R/T) ha seguito corsi di formazione, di questi l'85% (91% T/A e 77% R/T) li ha trovati utili per arricchire la propria professionalità.
- Il 72% del personale (77% T/A e 67% R/T) non ha avuto difficoltà a conciliare il lavoro con la vita privata/famiglia. Il 28% (23% T/A e 33% R/T) ha avuto problemi legati essenzialmente all'emergenza Covid-19, quali la presenza di

figli a casa da scuola, l'assenza di aiuti domestici e di badanti per la cura dei genitori anziani.

- Il 41% del personale ha figli che hanno sperimentato la didattica a distanza (DAD), di questi il 68% ha affermato che entrambi i genitori si sono occupati di seguire i figli nella DAD.

### **Ambito sicurezza e salute:**

- Il 71% dei dipendenti considera il proprio livello di stress in modalità smart working minore o uguale rispetto al lavoro ordinario. Coloro che hanno presentato un maggiore livello di stress indicano come principale causa la difficoltà nel conciliare il tempo di lavoro da quello privato (diritto alla disconnessione).
- Il 78% del personale ha una sua postazione di smart working personale mentre il 22% deve condividere gli spazi o gli strumenti di lavoro.

### **Dalla domanda aperta relativa ai maggiori vantaggi o svantaggi dello smart working sono riportate alcune delle osservazioni emerse:**

- Maggiore flessibilità nella gestione del tempo e dello spazio, maggiore autonomia nell'organizzazione del lavoro (minor spreco di ferie e permessi).
- Risparmio di tempo e denaro per gli spostamenti con minor impatto ambientale.
- Risparmio per l'ente in termini di utenze come acqua, energia elettrica, carta, inchiostro stampanti e pulizie.
- Maggiore concentrazione su ciò che si sta facendo anche grazie alle minori interruzioni.
- Migliore conciliazione del lavoro con la vita privata sebbene in una situazione di emergenza con i figli presenti a casa sia stato difficile lavorare.
- Difficoltà a smettere di lavorare (straordinari non pagati).
- Perdita parziale del rapporto umano e della socialità con i colleghi.
- Impossibilità di svolgere alcune attività come quelle di laboratorio/officina, non di facile applicabilità a tutti i lavoratori.

### **Conclusioni**

In questo periodo si è potuto constatare che i profili professionali, seppur differenti, hanno reagito/vissuto questa esperienza di smart working straordinario in maniera

simile. Anche il personale T/A si è trovato nella condizione di poter lavorare da remoto come i colleghi R/T possono fare abitualmente. Questo ha avvicinato l'approccio lavorativo e organizzativo tra i diversi profili dell'ente dimostrando che:

- l'attività del personale T/A può essere svolta con pari o maggiore produttività anche da remoto;
- la flessibilità, vissuta abitualmente dal personale R/T, può comportare il rischio di una eccessiva connessione mescolando l'ambito lavorativo e quello privato/familiare (diritto alla disconnessione);

Dopo questa esperienza il personale ha espresso l'esigenza di svolgere un'attività lavorativa con maggiore flessibilità (sia in termini di orari che di giorni) allargando la platea di chi potrà usufruire di questa modalità di lavoro (attualmente un massimo del 10% del personale T/A):

- Il 67% del personale T/A vorrebbe fare richiesta di lavoro agile dopo l'emergenza.
- Il 74% del personale R/T ricorrerà più spesso al lavoro da remoto anche dopo l'emergenza.
- Il 79% del personale (80% T/A e 79% R/T) sostiene che si possa pensare a un superamento del controllo automatico dell'orario di lavoro (timbratura del cartellino).

Per una migliore organizzazione del lavoro e per tutelare il benessere lavorativo del dipendente, risulta necessario stabilire fasce di reperibilità/disconnessione e obiettivi chiari e raggiungibili.

E' importante che il personale abbia a disposizione strumenti informatici adeguati e che venga formato per affrontare in modo consapevole l'organizzazione del lavoro in modalità smart working.

### **Documentazione:**

I risultati completi dell'indagine sono consultabili al link:

<https://docs.infn.it/share/page/site/rsu/document-details?nodeRef=workspace://SpacesStore/fd800c5c-784d-4bef-9212-cfc1ef627232>

### **Strumenti:**

Tool utilizzato per il survey: LimeSurvey, supportato dall'INFN

Sistema INFN per video-conferenza: Vibe (eZuce), stanza virtuale dal titolo "VIRTUAL HUG"- RSU