

# **Indagine sul benessere organizzativo delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Verona - Annualità 2024**

Direzione Organizzazione e Programmazione – Servizio Statistica e Qualità dei Servizi

## Premessa

Nel mese di novembre 2024 la Direzione Generale ha invitato tutti i dipendenti del Comune di Verona a compilare entro il 20 novembre 2024 il questionario sul clima organizzativo. La partecipazione all'indagine è stata volontaria ed ha coinvolto tutti i dipendenti.

Come previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performante (SMVP), il clima organizzativo viene monitorato annualmente dalla Direzione Generale. La rilevazione del clima organizzativo è uno strumento importante per consentire all'Amministrazione di individuare gli aspetti critici delle condizioni di lavoro e di intervenire in vista di un progressivo miglioramento.

Il questionario intitolato "Clima organizzativo - 2024" è stato somministrato tramite il Servizio Statistica e Qualità dei Servizi – Direzione Organizzazione e Programmazione - attraverso l'applicativo LimeSurvey (Versione 3.26.2+210503) con accesso mediante token che consente da un lato la anonimizzazione del rispondente e dall'altro evita la compilazione multipla del questionario mediante più accessi da parte di uno stesso utente.

Il questionario è composto da due sezioni, una sul benessere organizzativo (come previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performante) e una sul lavoro agile (come previsto dall'art. 16 del Regolamento per la disciplina del lavoro agile nel Comune di Verona).

La popolazione target di riferimento è rappresentata dai dipendenti del Comune di Verona (esclusi dirigenti ed E.Q.) al 31/10/2024, con una numerosità pari a N = 1667. Il numero di risposte ricevute dal questionario (numerosità campionaria) è pari a n = 1.123. Pertanto, si ha una buona copertura campionaria, pari al 67,4%.

Nel presente report si riportano i principali risultati relativi alle domande per ognuna delle due sezioni del questionario. Le risposte vengono rappresentate tramite grafici e tabelle di frequenza. Inoltre, dove opportuno, si presentano le distribuzioni bivariate delle risposte tramite tabelle a doppia entrata e con l'indicazione dei principali indicatori di sintesi (media delle valutazioni su scala [1-4]; media ponderata con pesi pari all'importanza attribuita dal rispondente ai diversi fattori/item/domande/tematiche).

## Sommario

Premessa

Glossario

### SEZIONE BENESSERE ORGANIZZATIVO

Questionario – domande e item

Graf. 1 – Tasso di risposta per struttura

Tav 1 - Questionari raccolti per categoria e macro aggregato di appartenenza, in ordine alfabetico

Tav. 2 -Item (D) per valore medio e deviazione standard di soddisfazione (SODD) e importanza (IMP), scostamento IMP-SODD, soddisfazione media ponderata - Comune di Verona

Graf. 2 – Soddisfazione, importanza e soddisfazione media ponderata per item

Graf. 3 - Criticità e punti di forza

Tav. 3 - Item (D) per soddisfazione media ponderata a confronto 2024/2023 - Comune di Verona

Tav. 4 -Livello di soddisfazione per item - Comune di Verona 2024

Graf.4 – Livello di soddisfazione per tematica/item del benessere organizzativo/clima aziendale

Graf. 5 – Importanza media per item – Anni 2023-2024

Graf. 6 – Soddisfazione media per item – Anni 2023-2024

### SEZIONE LAVORO AGILE

Tav. 1 - Quesiti

Graf. 1 – Motivi ostativi al lavoro in modalità “agile” – valori percentuali

Graf. 2 – Caratteristiche della attività lavorativa in modalità “agile”

Graf. 3 – Mezzi di trasporto utilizzati dai dipendenti per recarsi al luogo di lavoro

### SEZIONE CLIMA ORGANIZZATIVO E LAVORO AGILE – E.Q.

Tav. 1 -Item (D) per valore medio e deviazione standard di soddisfazione (SODD) e importanza (IMP), scostamento IMP-SODD, soddisfazione media ponderata - Questionario E.Q. - Comune di Verona

Graf. 1 - Soddisfazione, importanza e soddisfazione media ponderata per item

Graf. 2 Criticità e punti di forza

Tav. 2 -Livello di soddisfazione per item – E.Q. - Comune di Verona 2024

Graf.3 – Livello di soddisfazione per tematica/item del benessere organizzativo/clima aziendale

### SEZIONE LAVORO AGILE – E.Q.

Tav. 1 – Quesiti

Graf. 1 – Motivi ostativi al lavoro in modalità “agile” – valori percentuali

Graf. 2 – Caratteristiche della attività lavorativa in modalità “agile”

Graf. 3 – Mezzi di trasporto utilizzati dai dipendenti per recarsi al luogo di lavoro

Graf. 4 – Obiettivi prioritari per attivare, consolidare o mantenere un progetto di Lavoro Agile

Graf. 5 – Aspetti ostativi o limitativi alla applicazione del Lavoro Agile

**SEZIONE CLIMA ORGANIZZATIVO E LAVORO AGILE – DIRIGENTI**

**Tav.1 - Obiettivi prioritari e Lavoro Agile**

**Graf. 1 – Obiettivi prioritari per cui è opportuno ricorrere al Lavoro Agile – valori percentuali**

**Tav. 2 – Aspetti ostativi o limitanti il ricorso al Lavoro Agile**

**Graf. 2 – Aspetti che hanno impedito o limitato l’applicazione del Lavoro Agile – valori percentuali**

**Tav. 3 – Aspetti ostativi o limitanti il ricorso al Lavoro Agile**

**Tav. 4 - Quanti dipendenti in smart working gestisci?**

**Tav. 5 – Impatto del Lavoro Agile**

**Graf. 4 – Impatto del Lavoro Agile – valori percentuali**

**Tav. 6 - Indica quali aspetti, se riscontrati sino ad oggi, si sono rilevati critici nella sperimentazione dello Smart Working**

**Graf. 5 – Criticità riscontrate nella sperimentazione dello Smart Working – valori percentuali**

**Graf. 6 - Complessivamente, quanto sei soddisfatto/a dell’esperienza di smart working dei tuoi collaboratori?**

**Graf. 7 - Considerando tutti gli aspetti dello smart working dei tuoi dipendenti (svolgimento del lavoro, conciliazione dei tempi casa/lavoro, clima organizzativo, ecc.), ritieni che l’esperienza di Smart Working sia da mantenere, incrementare, conservare, ridurre**

**Graf. 8 - Come raggiungi ordinariamente la sede di lavoro?**

## Glossario

### TASSO DI RISPOSTA

La percentuale di persone che effettivamente risponde all'indagine viene definita percentuale o tasso di risposta. Le percentuali di risposta variano sensibilmente in base a diversi fattori, quali il rapporto con il pubblico di destinazione, lunghezza e complessità dell'indagine, incentivi e argomento trattato. Per le indagini on-line in cui non c'è alcun rapporto preliminare con i destinatari, una percentuale di risposta tra il 20 e il 30% è considerata di grande successo. Una percentuale di risposta tra il 10 e il 15% è un'ipotesi più cauta e più sicura se non è stata mai condotta prima un'indagine su tale "popolazione".

### SCALA DI VALUTAZIONE

1= per niente	3= abbastanza
2= poco	4= molto

### SODDISFAZIONE MEDIA

media della valutazione (SODD)

### IMPORTANZA MEDIA

media della valutazione (IMP)

### SCARTO o deviazione dalla media

è la differenza algebrica (scostamento o deviazione) del valore rilevato rispetto alla media, nella scala di valutazione [1-4]

### SODDISFAZIONE MEDIA PONDERATA

Esprime l'indice di soddisfazione ponderato per il livello di importanza attribuito a ciascun item. L'indicatore viene influenzato dai "pesi" attribuiti all'importanza (ovvero dalle aspettative del rispondente).

### MAPPA DI POSIZIONAMENTO bivariata

Rappresentazione grafica del rapporto fra importanza e soddisfazione attribuita a ciascun item, costruita su 2 dimensioni/variabili (mappa di posizionamento bivariata).

Sull'asse delle ascisse (X) sono riportati i valori medi relativi alla soddisfazione SODD percepita per ciascun item (D1, ...D11) e sull'asse delle ordinate (Y) i valori medi relativi al livello di importanza attribuito a ciascun item (P1, ...P11)

### MEDIA TEORICA

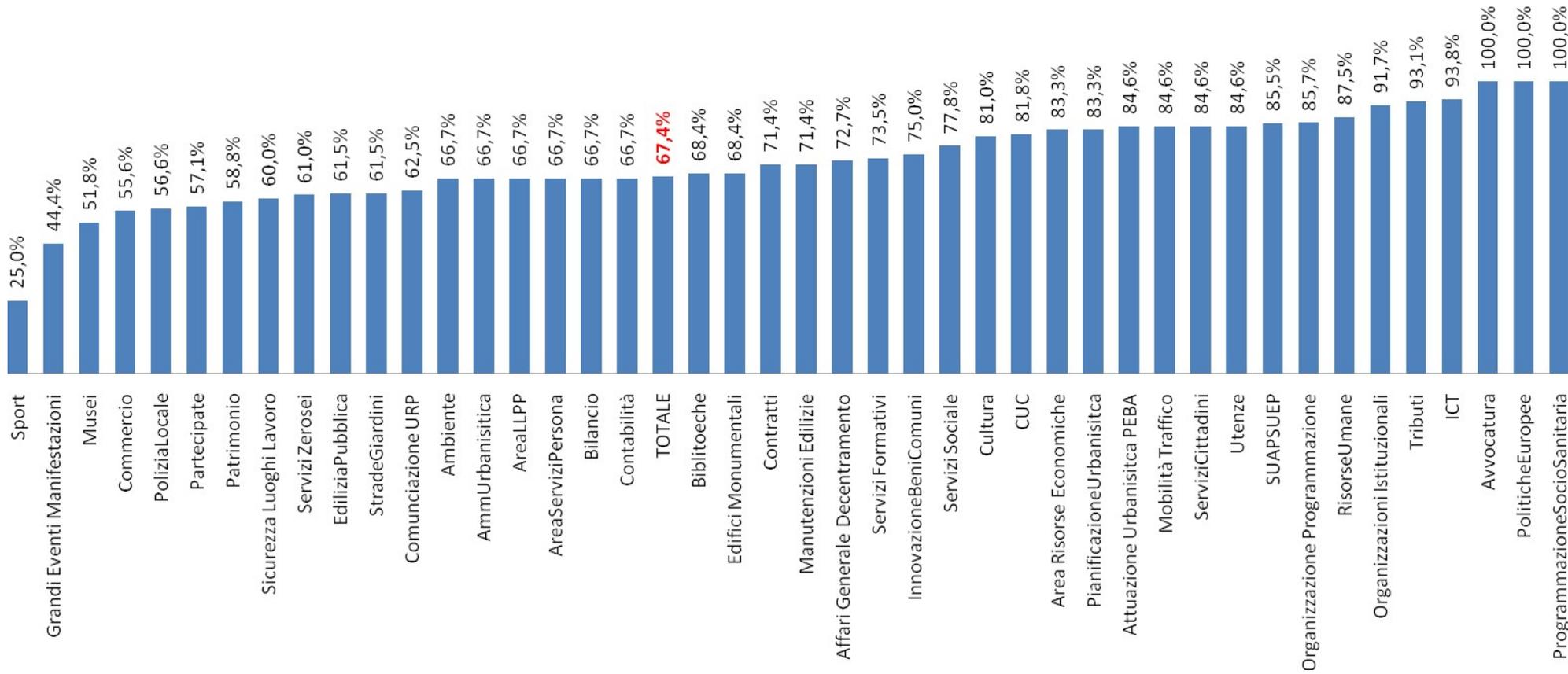
2,5 valore medio della scala di valutazione [1-4]. Nella mappa di posizionamento gli assi cartesiani si intersecano al valore medio per suddividere i quadranti di posizionamento. Sotto tale valore si entra in area "critica"; da questo valore fino al valore massimo (4) si entra in area "soddisfacente".

## SEZIONE BENESSERE ORGANIZZATIVO

### Questionario – domande e item

D1	Considerando complessivamente i fattori ambientali e l'organizzazione del lavoro, sono soddisfatto del contesto nel quale opero	contesto lavorativo
D2	Ritengo che nella mia struttura si adottino politiche di pari opportunità e non discriminanti (genere, appartenenza, etnia, credo religioso, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale)	pari opportunità
D3	Nella mia struttura viene favorita la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	conciliazione tempi
D4	Nella mia struttura gli obiettivi, le mansioni e i tempi del mio lavoro sono stati chiaramente definiti	obiettivi, mansioni, tempi
D5	Nella mia struttura responsabilità e carichi di lavoro sono assegnati in modo equo	resp.- carichi di lavoro
D6	Mi sento supportato e riconosciuto nello svolgimento del mio lavoro	aiuto dai referenti
D7	Esiste una adeguata circolazione delle informazioni tra la mia struttura e le diverse strutture dell'Ente	circolazione info ente
D8	Esiste una adeguata circolazione delle informazioni all'interno della mia struttura	circolazione info struttura
D9	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	adeguatezza ruolo-profilo
D10	Nel corso di quest'anno ho avuto la possibilità di ricevere un'adeguata formazione professionale	formazione
D11	Nel mio Ente è presa nella dovuta considerazione la richiesta di mobilità interna	mobilità interna

Graf. 1 – Tasso di risposta per struttura



Tav 1 - Questionari raccolti per categoria e macro aggregato di appartenenza, in ordine alfabetico

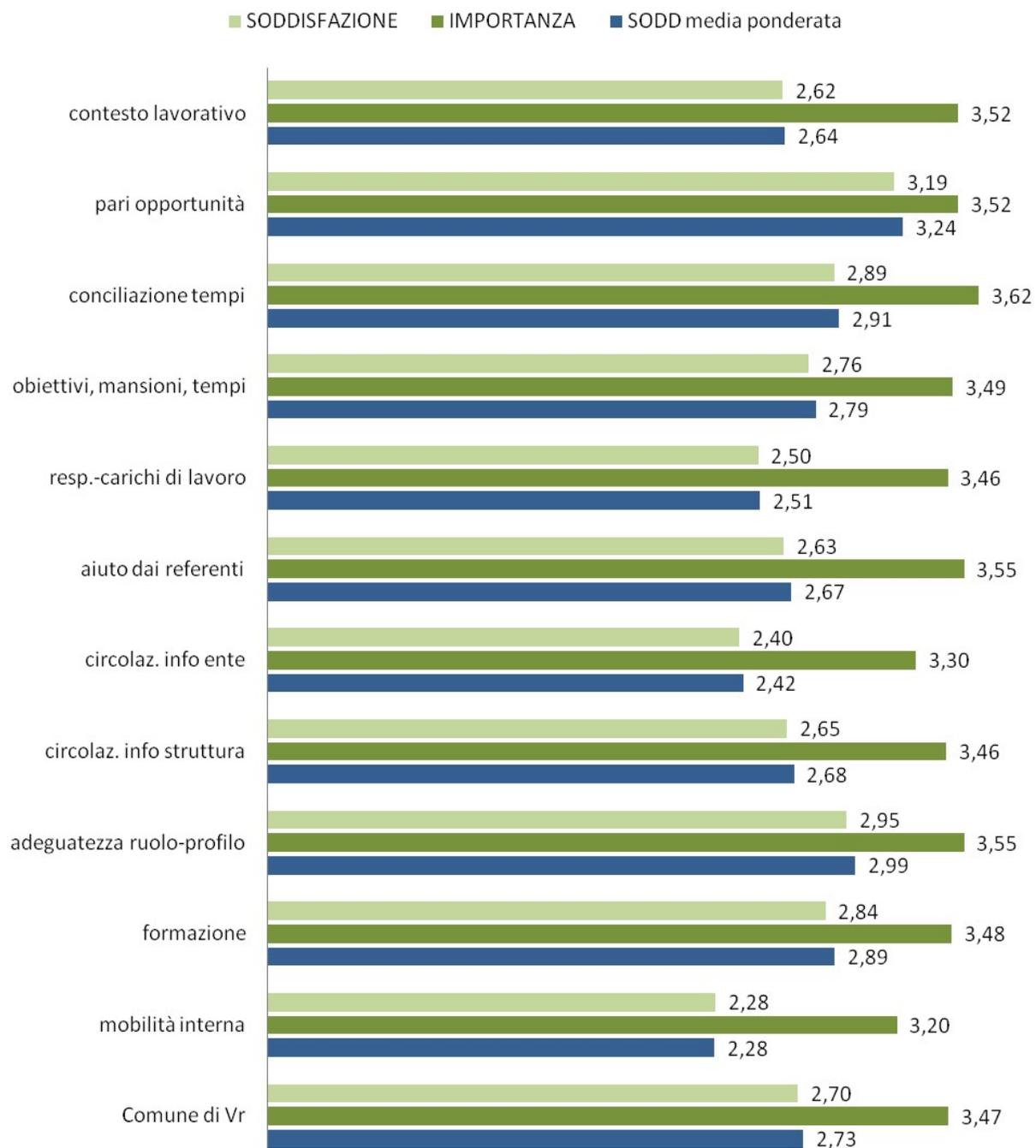
N. Progr	Struttura	Tasso di risp %	Sodd Media semplice	Sodd Media Pond Tot	sodd media pond per item											imp media per item											Imp media	Scostam SODD-IMP
					D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11		
1	Affari Gen Dec	72,7%	2,58	2,61	2,6	3,0	2,9	2,7	2,4	2,6	2,4	2,5	2,9	2,7	2,1	3,4	3,5	3,6	3,5	3,5	3,5	3,4	3,4	3,5	3,5	3,2	3,44	-0,83
2	Ambiente	66,7%	2,21	2,19	2,0	3,0	3,0	2,3	2,1	1,8	1,7	1,8	2,7	2,1	1,7	3,9	3,3	3,7	3,6	3,6	3,8	3,5	3,6	3,4	3,4	3,2	3,55	-1,35
3	Amm. Urbanistica	66,7%	2,89	2,88	3,0	3,2	3,8	3,2	2,7	2,5	2,7	2,7	2,5	3,0	2,3	3,8	3,3	3,8	3,8	3,5	4,0	3,5	3,8	4,0	3,5	3,3	3,64	-0,75
4	Area Risorse Ec.	83,3%	2,96	3,09	3,1	3,7	3,4	3,1	2,9	3,1	2,9	2,8	3,0	3,2	2,7	3,2	3,6	3,6	3,4	3,2	3,2	3,0	2,8	2,8	3,4	3,0	3,20	-0,11
5	Area LLPP	66,7%	3,27	3,27	3,5	3,5	4,0	2,5	3,0	4,0	3,0	3,6	2,5	4,0	2,4	4,0	4,0	4,0	4,0	3,5	4,0	3,5	3,5	4,0	4,0	3,5	3,82	-0,55
6	Area Servizi Persona	66,7%	3,00	3,03	3,0	3,4	3,2	3,2	2,7	3,2	2,9	2,9	3,5	2,8	2,5	3,8	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,3	3,7	3,7	3,2	3,2	3,48	-0,45
7	Attuazione Urb PEBA	84,6%	2,63	2,67	2,5	3,4	3,2	2,7	2,3	2,8	2,3	2,5	2,9	3,0	1,8	3,4	3,6	3,6	3,5	3,5	3,6	2,8	3,5	3,3	3,3	2,7	3,35	-0,68
8	Avvocatura	100,0%	3,42	3,48	3,7	4,0	3,5	3,7	3,5	3,7	3,1	3,4	3,7	3,5	2,7	4,0	4,0	3,7	4,0	3,7	4,0	3,3	3,3	3,7	3,7	3,7	3,73	-0,24
9	Biblioteche	68,4%	2,65	2,71	2,6	3,2	3,1	2,5	2,3	2,7	2,5	2,4	2,7	3,2	2,7	3,4	3,5	3,4	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,5	3,5	3,1	3,37	-0,66
10	Bilancio	66,7%	2,89	2,87	2,8	3,5	3,4	2,8	2,7	3,3	2,6	2,5	3,4	2,6	2,2	3,8	3,8	3,7	3,8	3,5	3,7	3,5	3,7	3,7	3,2	2,2	3,50	-0,63
11	Commercio	55,6%	2,78	2,78	2,8	3,6	3,3	2,7	2,2	2,7	2,0	2,9	2,6	3,1	2,7	3,6	3,7	3,6	3,5	3,5	3,6	3,3	3,7	3,7	3,5	3,0	3,52	-0,74
12	Comunicazione URP	62,5%	2,64	2,62	2,4	2,6	2,8	3,0	2,6	2,4	2,2	3,0	3,2	2,7	1,9	4,0	3,8	4,0	4,0	4,0	4,0	3,6	3,8	3,8	3,6	3,6	3,84	-1,22
13	Contabilità	66,7%	3,45	3,37	3,4	4,0	3,8	3,3	2,6	2,8	3,4	3,2	3,7	3,8	3,0	3,7	4,0	4,0	3,8	3,7	3,7	3,5	3,5	3,7	4,0	3,5	3,73	-0,36
14	Contratti	71,4%	2,24	2,22	1,9	2,6	1,9	2,2	2,0	1,8	2,6	2,6	2,0	2,8	2,0	3,6	3,6	3,8	3,8	3,8	4,0	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,78	-1,56
15	CUC	81,8%	2,84	2,94	2,8	3,2	3,5	2,8	3,0	2,9	2,6	3,0	3,1	3,3	2,2	3,4	3,3	3,7	3,6	3,2	3,6	3,3	3,4	3,3	3,4	2,9	3,38	-0,44
16	Cultura	81,0%	2,95	2,97	3,0	3,7	3,1	3,0	2,7	3,0	2,7	2,9	2,9	3,0	2,6	3,4	3,6	3,5	3,4	3,4	3,5	3,4	3,5	3,4	3,2	3,0	3,40	-0,42
17	Edifici Monumentali	68,4%	2,66	2,64	2,5	3,2	3,2	2,7	2,4	2,5	2,0	2,2	2,9	2,8	2,6	3,8	3,3	3,8	3,5	3,5	3,6	3,5	3,7	3,5	3,4	2,8	3,49	-0,85
18	Edilizia Pubblica	61,5%	2,56	2,53	2,5	3,1	3,1	2,6	2,0	2,3	2,4	3,0	1,8	2,5	2,5	3,4	3,3	3,6	3,6	3,4	3,6	3,1	3,4	3,6	3,4	2,9	3,39	-0,85
19	Grandi Eventi Manif	44,4%	2,23	2,30	1,8	2,9	2,7	2,5	1,8	2,0	2,6	2,3	2,5	2,7	1,6	3,0	3,5	3,5	3,3	3,3	2,8	3,0	3,0	3,8	3,0	3,5	3,23	-0,93
20	ICT	93,8%	2,70	2,66	2,4	3,4	3,4	2,8	2,1	2,6	2,3	2,4	3,0	2,7	2,2	3,7	3,7	3,8	3,5	3,3	3,9	3,6	3,7	3,5	3,6	2,9	3,57	-0,91
21	Innovaz Beni Comuni	75,0%	2,68	2,64	2,8	3,7	2,8	2,8	2,4	2,3	1,6	2,2	2,3	3,7	2,6	3,8	3,8	3,8	3,3	3,3	3,7	3,3	3,3	3,3	3,8	3,3	3,55	-0,91
22	Manutenz Edilizie	71,4%	2,38	2,51	2,6	3,4	2,9	2,8	2,7	2,3	2,1	2,6	2,3	2,1	1,9	3,2	3,1	3,2	3,0	3,0	3,2	2,7	2,7	3,0	2,7	3,0	2,98	-0,47
23	Mobilità Traffico	84,6%	2,94	2,93	3,0	3,4	3,4	3,0	2,7	2,9	2,6	2,8	2,9	2,8	2,7	3,5	3,5	3,7	3,5	3,4	3,6	3,5	3,5	3,5	3,3	3,1	3,45	-0,52
24	Musei	51,8%	2,58	2,58	2,4	3,3	2,8	2,6	2,2	2,9	2,3	2,3	2,6	2,7	2,2	3,6	3,6	3,8	3,5	3,6	3,6	3,3	3,4	3,7	3,4	3,1	3,51	-0,93
25	Organiz Programmaz	85,7%	2,94	3,05	2,8	3,3	3,4	3,1	3,0	3,0	2,8	3,0	3,3	3,0	2,9	3,8	3,6	3,7	3,3	3,2	3,1	3,3	3,3	3,2	3,3	3,3	3,34	-0,29
26	Organizz Istituzionali	91,7%	3,41	3,44	3,4	3,7	3,4	3,6	3,4	3,7	3,4	3,5	3,5	3,4	2,8	3,3	3,2	3,5	3,4	3,5	3,5	3,1	3,3	3,4	3,4	3,0	3,31	0,14
27	Partecipate	57,1%	3,32	3,34	3,5	4,0	3,3	3,3	3,0	3,5	3,3	3,6	3,5	3,3	2,5	4,0	3,8	3,8	3,3	3,8	3,8	3,3	3,5	3,3	3,3	3,3	3,52	-0,18
28	Patrimonio	58,8%	2,95	2,95	2,9	3,5	3,1	3,1	2,5	3,1	2,7	2,9	3,1	3,1	2,5	3,6	3,7	3,5	3,4	3,3	3,5	3,2	3,5	3,7	3,2	3,3	3,45	-0,50
29	Pianificaz Urban	83,3%	2,85	2,88	2,9	3,5	3,2	3,0	2,7	3,1	2,4	2,9	2,7	3,1	2,2	3,4	3,3	3,7	3,2	3,4	3,5	3,4	3,4	3,4	3,2	2,5	3,31	-0,43
30	Politiche Europee	100,0%	2,73	2,72	2,3	4,0	3,5	1,9	2,3	3,3	1,9	2,3	2,9	3,4	2,2	4,0	3,5	3,8	3,8	3,8	3,5	3,5	4,0	3,5	3,0	3,3	3,59	-0,87
31	Polizia Locale	56,6%	2,28	2,30	2,2	2,7	2,1	2,4	2,2	2,3	2,3	2,5	2,7	2,2	1,6	3,4	3,3	3,5	3,3	3,4	3,4	3,2	3,2	3,5	3,4	3,3	3,37	-1,07
32	Prog Socio Sanit	100,0%	2,65	2,65	2,3	3,3	3,2	2,4	2,0	3,2	2,4	2,2	3,3	3,1	1,9	3,9	3,6	3,6	4,0	3,7	3,7	3,6	3,7	3,6	3,7	3,4	3,68	-1,03

33	Risorse Umane	87,5%	2,43	2,42	2,4	3,1	2,9	2,4	2,2	2,4	2,2	2,2	2,7	2,3	2,0	3,6	3,4	3,7	3,7	3,8	3,8	3,6	3,7	3,6	3,6	3,2	3,61	-1,18
34	Servizi Formativi	73,5%	2,71	2,77	2,5	3,3	3,4	2,9	2,2	2,9	2,6	2,6	2,9	3,2	1,9	3,4	3,4	3,5	3,4	3,4	3,4	3,2	3,4	3,3	3,4	3,1	3,35	-0,58
35	Servizi Sociale	77,8%	2,73	2,73	2,5	3,3	3,0	2,7	2,4	2,5	2,3	2,5	3,3	3,1	2,6	3,5	3,6	3,7	3,6	3,6	3,7	3,2	3,4	3,7	3,6	3,4	3,54	-0,81
36	Servizi Zerosei	61,0%	2,92	2,94	2,8	3,4	2,8	3,0	2,9	2,8	2,5	3,0	3,4	3,3	2,5	3,6	3,7	3,7	3,6	3,5	3,7	3,4	3,6	3,7	3,7	3,3	3,59	-0,65
37	Servizi ai Cittadini	84,6%	2,43	2,44	2,3	3,3	2,8	2,4	2,2	2,3	2,3	2,4	2,5	2,3	1,9	3,4	3,4	3,4	3,2	3,3	3,3	3,1	3,2	3,3	3,3	3,2	3,27	-0,83
38	Sicurezza Luoghi Lav	60,0%	2,58	2,55	2,6	3,6	3,8	2,5	2,5	2,0	2,1	2,5	2,4	2,0	2,2	3,7	3,3	3,7	3,3	3,7	3,7	3,3	3,3	3,7	3,5	2,2	3,39	-0,84
39	Sport	25,0%	2,58	2,74	2,8	3,4	3,3	2,4	2,8	2,7	2,4	2,4	2,8	2,7	2,4	2,7	3,3	3,0	3,0	3,0	2,3	2,7	3,0	2,7	2,3	2,3	2,76	-0,02
40	Strade Giardini	61,5%	2,61	2,67	2,7	3,3	3,1	2,8	2,4	2,6	2,0	2,7	3,0	2,5	2,4	3,2	3,2	3,4	2,9	2,9	3,0	2,7	3,1	3,1	2,8	2,6	3,00	-0,33
41	SUAPSUEP	85,5%	2,82	2,86	3,0	3,1	3,3	2,9	2,5	3,1	2,5	2,8	2,9	3,1	2,3	3,5	3,5	3,7	3,7	3,6	3,7	3,4	3,7	3,7	3,5	3,3	3,57	-0,71
42	Tributi	93,1%	2,99	3,03	3,0	3,3	3,4	3,1	2,8	3,1	2,7	2,9	3,1	3,3	2,5	3,5	3,6	3,6	3,6	3,5	3,7	3,4	3,6	3,6	3,6	3,1	3,53	-0,50
43	Utenze	84,6%	2,59	2,60	2,7	3,2	3,5	2,7	1,8	2,5	2,3	2,5	2,8	2,4	2,1	3,5	3,2	3,5	3,4	3,5	3,5	3,3	3,3	3,5	3,4	2,9	3,37	-0,77
TOT.	<b>COMUNE DI VERONA</b>	<b>67,4%</b>	<b>2,70</b>	<b>2,73</b>	<b>2,6</b>	<b>3,2</b>	<b>2,9</b>	<b>2,8</b>	<b>2,5</b>	<b>2,7</b>	<b>2,4</b>	<b>2,7</b>	<b>3,0</b>	<b>2,9</b>	<b>2,3</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>	<b>3,6</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>	<b>3,3</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>	<b>3,2</b>	<b>3,47</b>	<b>-0,74</b>

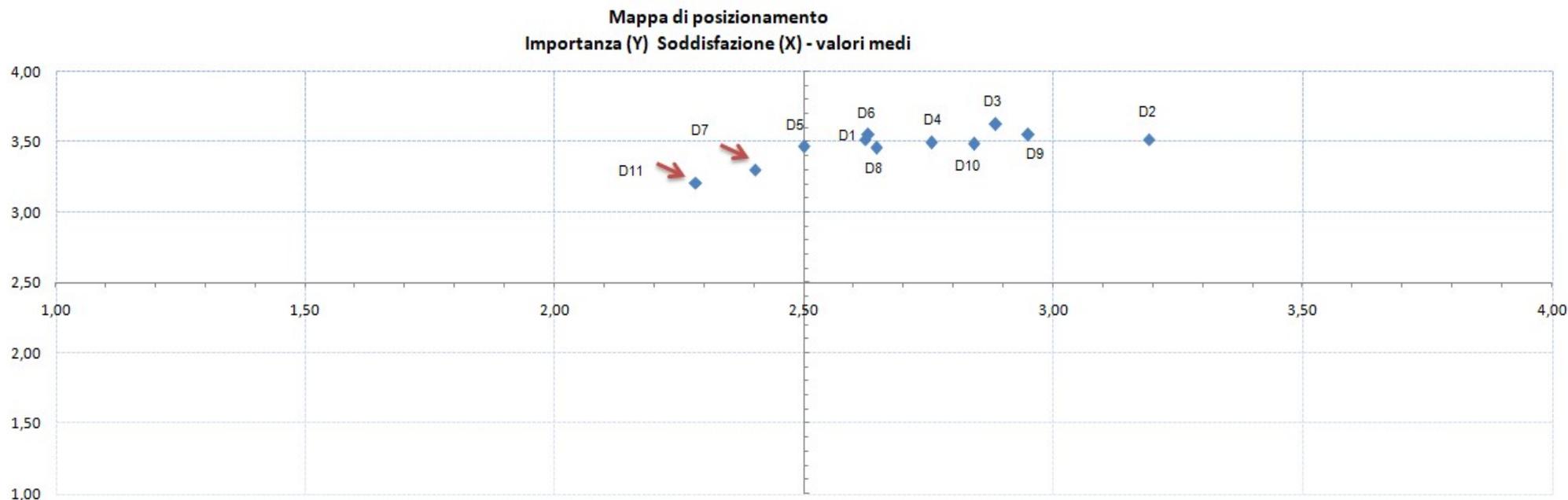
**Tav. 2 - Item (D) per valore medio e deviazione standard di soddisfazione (SODD) e importanza (IMP), scostamento IMP-SODD, soddisfazione media ponderata - Comune di Verona**

Domande	ITEM	SODDISFAZIONE		IMPORTANZA		Scosta mento IMP - SODD	SODD media ponderata		
		Media	Dev std	Media	Deviaz standard				
D1	Considerando complessivamente i fattori ambientali e l'organizzazione del lavoro, sono soddisfatto del contesto nel quale opero	contesto lavorativo	2,62	0,83	P1	3,52	0,71	-0,9	2,64
D2	Ritengo che nella mia struttura si adottino politiche di pari opportunità e non discriminanti (genere, appartenenza, etnia, credo religioso, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale)	pari opportunità	3,19	0,87	P2	3,52	0,72	-0,3	3,24
D3	Nella mia struttura viene favorita la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	conciliazione tempi	2,89	0,87	P3	3,62	0,66	-0,7	2,91
D4	Nella mia struttura gli obiettivi, le mansioni e i tempi del mio lavoro sono stati chiaramente definiti	obiettivi, mansioni, tempi	2,76	0,87	P4	3,49	0,73	-0,7	2,79
D5	Nella mia struttura responsabilità e carichi di lavoro sono assegnati in modo equo	resp.-carichi di lavoro	2,50	0,90	P5	3,46	0,74	-1,0	2,51
D6	Mi sento supportato e riconosciuto nello svolgimento del mio lavoro	aiuto dai referenti	2,63	0,94	P6	3,55	0,75	-0,9	2,67
D7	Esiste una adeguata circolazione delle informazioni tra la mia struttura e le diverse strutture dell'Ente	circolaz. info ente	2,40	0,81	P7	3,30	0,78	-0,9	2,42
D8	Esiste una adeguata circolazione delle informazioni all'interno della mia struttura	circolaz. info struttura	2,65	0,86	P8	3,46	0,76	-0,8	2,68
D9	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	adeguatezza ruolo-profilo	2,95	0,92	P9	3,55	0,71	-0,6	2,99
D10	Nel corso di quest'anno ho avuto la possibilità di ricevere un'adeguata formazione professionale	formazione	2,84	0,93	P10	3,48	0,75	-0,6	2,89
D11	Nel mio Ente è presa nella dovuta considerazione la richiesta di mobilità interna	mobilità interna	2,28	0,89	P11	3,20	0,89	-0,9	2,28
VALUTAZIONE MEDIA COMPLESSIVA			2,70			3,47			2,73

Graf. 2 – Soddisfazione, importanza e soddisfazione media ponderata per item



Graf. 3 - Criticità e punti di forza



Tav. 3 - Item (D) per soddisfazione media ponderata a confronto 2024/2023 - Comune di Verona

Domande	ITEM	Anno 2024		Anno 2023		differenziale			
		IMPORTANZA Media	SODD media ponderata	IMPORTANZA Media	SODD media ponderata	v.a.	%		
D1	contesto lavorativo	P1	3,52	2,64	P1	3,54	2,82	-0,18	-7%
D2	pari opportunità	P2	3,52	3,24	P2	3,47	3,27	-0,03	-1%
D3	conciliazione tempi	P3	3,62	2,91	P3	3,56	2,96	-0,06	-2%
D4	obiettivi, mansioni, tempi	P4	3,49	2,79	P4	3,43	2,77	0,02	1%
D5	resp.-carichi di lavoro	P5	3,46	2,51	P5	3,39	2,54	-0,03	-1%
D6	aiuto dai referenti	P6	3,55	2,67	P6	3,41	2,77	-0,10	-4%
D7	circolaz. info ente	P7	3,30	2,42	P7	3,26	2,42	0,00	0%
D8	circolaz. info struttura	P8	3,46	2,68	P8	3,42	2,69	-0,01	0%
D9	adeguatezza ruolo-profilo	P9	3,55	2,99	P9	3,51	2,97	0,03	1%
D10	formazione	P10	3,48	2,89	P10	3,45	2,79	0,10	4%
D11	mobilità interna	P11	3,20	2,28					
Comune di Vr			3,47	2,73		3,44	2,80	-0,07	-3%

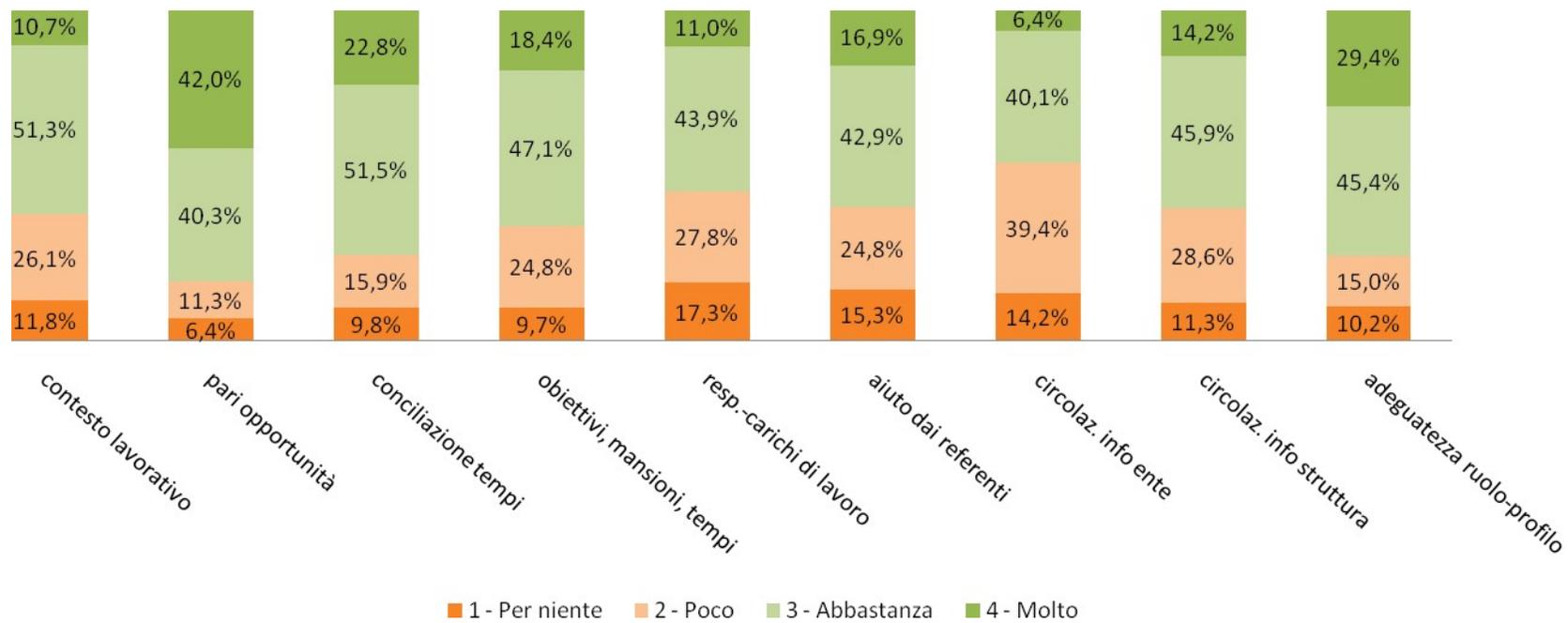


Tav. 4 -Livello di soddisfazione per item - Comune di Verona 2024

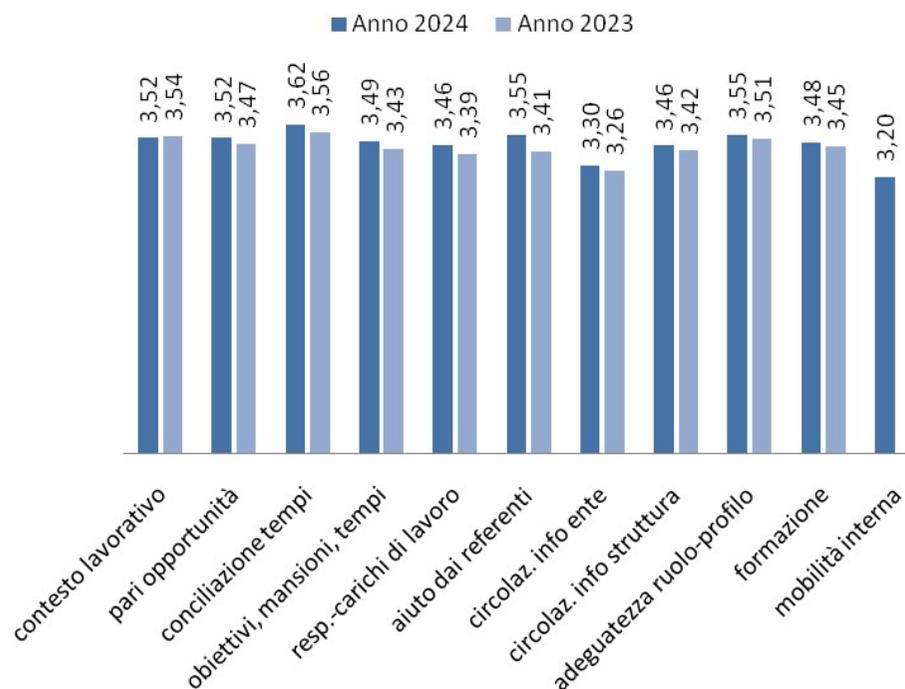
Domande	Item	1 - Per niente	2 - Poco	subtotale (1;2)	3 - Abbastanza	4 - Molto	subtotale (3;4)	Totale
D1 - Considerando complessivamente i fattori ambientali e l'organizzazione del lavoro, sono soddisfatta/o del contesto nel quale opero	contesto lavorativo	11,8%	26,1%	38,0%	51,3%	10,7%	62,0%	100,0%
D2 - Ritengo che nella mia struttura si adottino politiche di pari opportunità e non discriminanti	pari opportunità	6,4%	11,3%	17,7%	40,3%	42,0%	82,3%	100,0%
D3 - Nella mia struttura viene favorita la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	conciliazione tempi	9,8%	15,9%	25,7%	51,5%	22,8%	74,3%	100,0%
D4 - Nella mia struttura gli obiettivi, le mansioni e i tempi del mio lavoro sono stati chiaramente definiti	obiettivi, mansioni, tempi	9,7%	24,8%	34,5%	47,1%	18,4%	65,5%	100,0%
D5 - Nella mia struttura responsabilità e carichi di lavoro sono assegnati in modo equo	resp.-carichi di lavoro	17,3%	27,8%	45,1%	43,9%	11,0%	54,9%	100,0%
D6 - Mi sento supportata/o e riconosciuta/o nello svolgimento del mio lavoro	aiuto dai referenti	15,3%	24,8%	40,1%	42,9%	16,9%	59,9%	100,0%
D7 - Esiste una adeguata circolazione delle informazioni tra la mia struttura e le diverse strutture dell'Ente	circolaz. info ente	14,2%	39,4%	53,6%	40,1%	6,4%	46,4%	100,0%
D8 - Esiste una adeguata circolazione delle informazioni all'interno della mia struttura	circolaz. info struttura	11,3%	28,6%	39,9%	45,9%	14,2%	60,1%	100,0%
D9 - Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	adeguatezza ruolo-profilo	10,2%	15,0%	25,2%	45,4%	29,4%	74,8%	100,0%
D10 - Nel corso di quest'anno ho avuto la possibilità di ricevere un'adeguata formazione professionale	formazione	11,1%	19,9%	31,0%	44,0%	25,0%	69,0%	100,0%
D11- Nel mio Ente è presa nella dovuta considerazione la richiesta di mobilità interna	mobilità interna	23,9%	32,2%	56,1%	37,7%	6,3%	43,9%	100,0%

La circolazione delle informazioni all'interno dell'Ente e la mobilità interna registrano livelli di insoddisfazione rispettivamente del 53,6% e del 56,1%. All'opposto si collocano ai primi posti la soddisfazione per le pari opportunità, pari all'82,3%, seguita dalla adeguatezza ruolo-profilo professionale (74,8%) e dalla conciliazione dei tempi di lavoro-vita (74,3%). La formazione è soddisfacente per il 69,0%; la definizione di obiettivi, mansioni, tempi all'interno della propria struttura soddisfa per il 65,5%; la soddisfazione per il contesto lavorativo è pari al 62,0%; si ritiene adeguata la circolazione delle informazioni all'interno della propria struttura per il 60,1%; i dipendenti si ritengono supportati e riconosciuti nello svolgimento del proprio lavoro per il 59,9%; ritengono adeguata l'assegnazione di responsabilità e carichi di lavoro all'interno della propria struttura per il 54,9%.

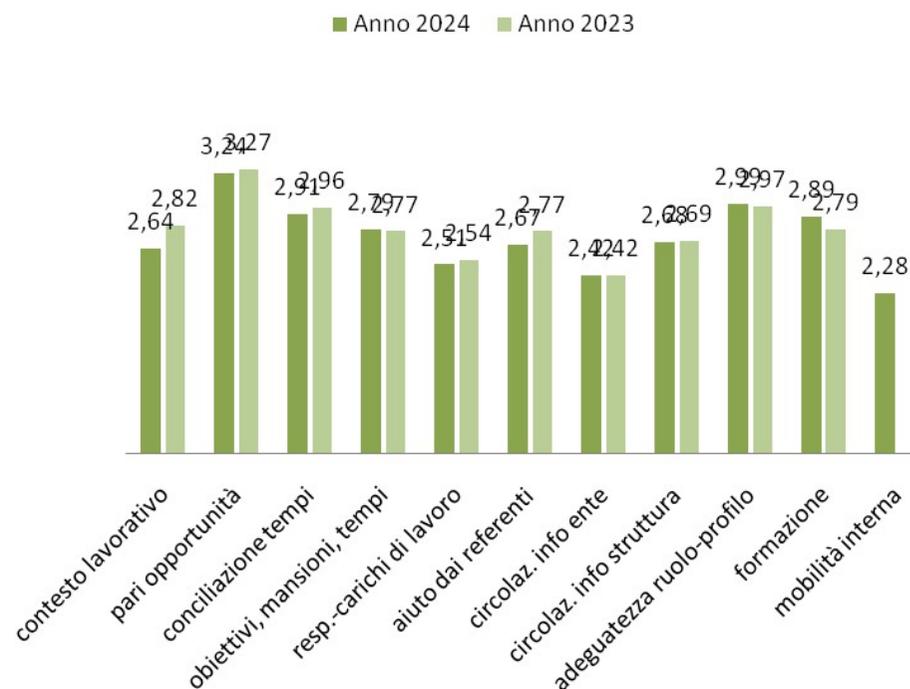
Graf.4 – Livello di soddisfazione per tematica/item del benessere organizzativo/clima aziendale



Graf. 5 – Importanza media per item – Anni 2023-2024



Graf. 6 – Soddisfazione media per item – Anni 2023-2024



### Sintesi: punti di forza e aree di miglioramento

Rispetto all'edizione 2023, l'indice di soddisfazione complessiva risulta in calo (era pari a 2,80 contro 2,73) collocandosi ad un livello inferiore a quello registrato anche nell'anno 2022 (era pari a 2,77).

Il calo più significativo si è registrato nel contesto lavorativo (item D1) e nell'aiuto dai referenti (item D6), nonostante l'importanza (le aspettative) attribuite a tali item siano calate. A seguire, registrano un aumento dell'importanza (aspettative) ma un calo in termini di soddisfazione: la conciliazione dei tempi (item D3), la responsabilità e carichi di lavoro (D5) e l'item pari opportunità (D2).

Importanza aumentata per gli item relativi alla comunicazione sia all'interno della struttura (D8) che dell'Ente (D7), con soddisfazione invariata e permanenza in area critica per quest'ultima (D7). In area critica si posiziona l'item mobilità interna (D11) che era assente nella rilevazione dell'anno 2023.

In miglioramento gli item della formazione (D10) con un incremento sia dell'importanza che della soddisfazione, della adeguatezza ruolo-profilo (D9) e della definizione di obiettivi, mansioni e tempi (D4).

## SEZIONE LAVORO AGILE

*Le tabelle ed i grafici che seguono indicano valori percentuali*

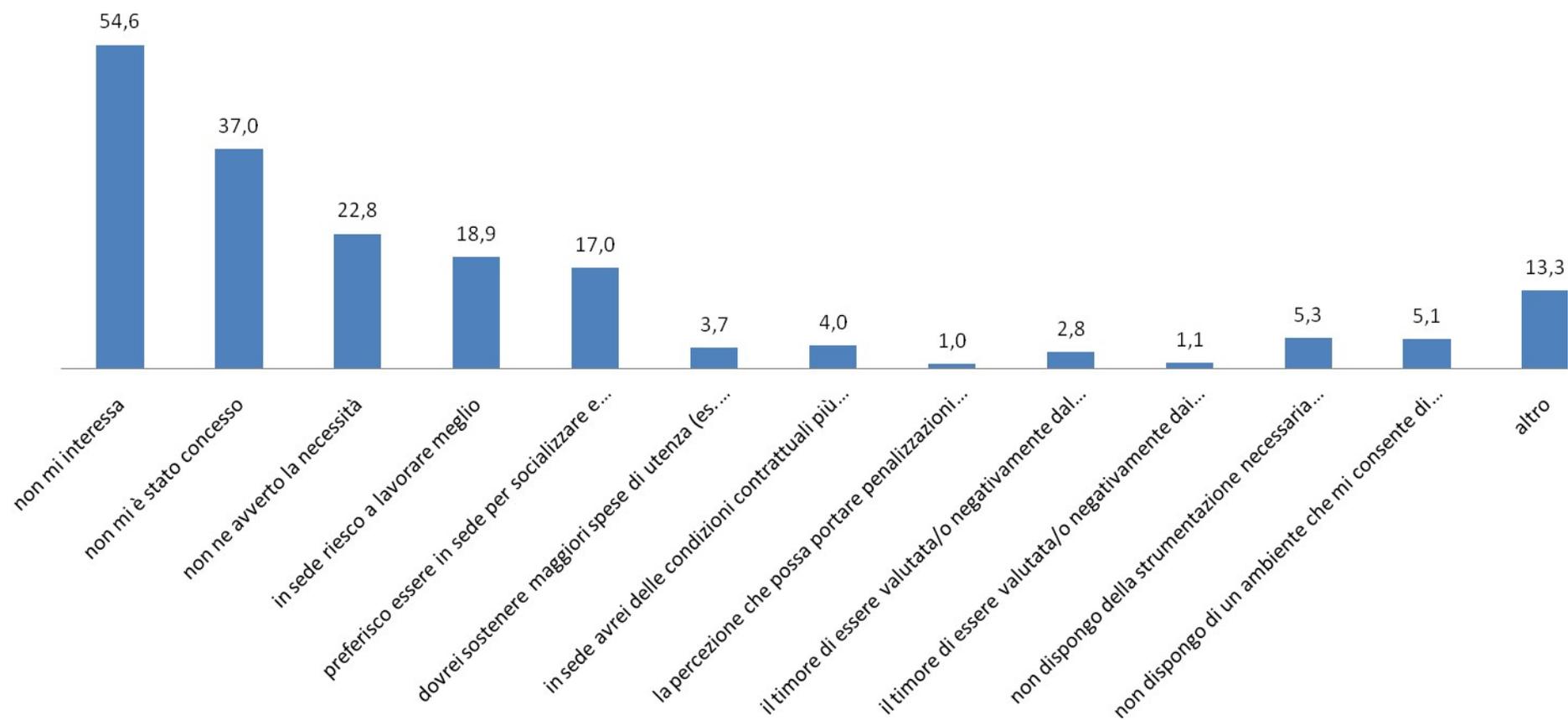
Il 10,9% dei rispondenti dichiara di avere lavorato in modalità “agile”. Di questi, il 43,4% lo ha svolto per 12 mesi, generalmente 1 o 2 giorni a settimana (in media 1,7). Coloro che non hanno usufruito di tale modalità hanno indicato le seguenti motivazioni: (Tav. 1 – Graf. 1).

### Tav. 1 - Quesiti

	%
Hai lavorato in modalità agile (smart working) nel corso del 2024?	sì 10,9
Se hai risposto no, indica i motivi:	
non mi interessa	54,6
non mi è stato concesso	37,0
non ne avverto la necessità	22,8
in sede riesco a lavorare meglio	18,9
preferisco essere in sede per socializzare e mantenere le relazioni con i colleghi	17,0
dovrei sostenere maggiori spese di utenza (es. consumo energia elettrica)	3,7
in sede avrei delle condizioni contrattuali più favorevoli (es. buono pasto, straordinari etc.)	4,0
la percezione che possa portare penalizzazioni nell'avanzamento di carriera	1,0
il timore di essere valutata/o negativamente dal mio responsabile	2,8
il timore di essere valutata/o negativamente dai colleghi	1,1
non dispongo della strumentazione necessaria (es. wi-fi, pc etc.)	5,3
non dispongo di un ambiente che mi consente di lavorare al meglio (es. contesto disturbato, assenza di uno spazio dedicato, connessione rete instabile)	5,1
altro <sup>1</sup>	13,3

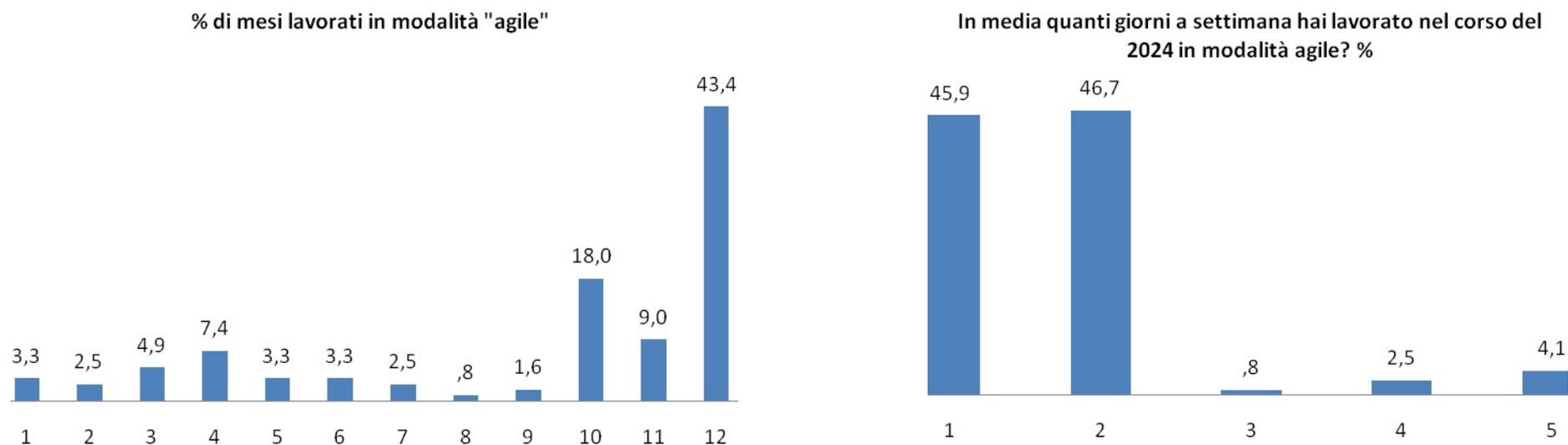
<sup>1</sup> Discriminazione in ufficio, maggior carico di lavoro, contatti e problematiche fittizie continue extra orario

Graf. 1 – Motivi ostativi al lavoro in modalità “agile” – valori percentuali

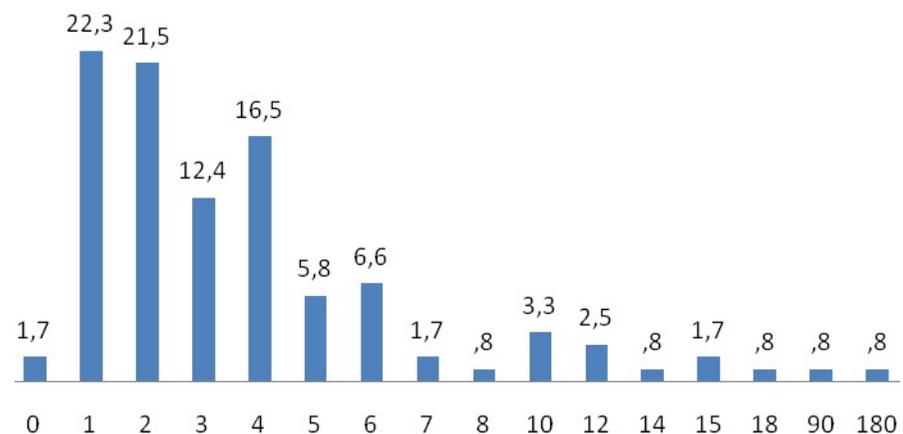


Il 70,4% dei dipendenti che svolgono attività in modalità “agile” lo fa per 10-12 mesi l’anno, in media 1,7 giorni alla settimana, risparmiando mediamente 5,9 ore a settimana (il 74,4% risparmia fino a 4 ore a settimana) non dovendo raggiungere la sede di lavoro. Il risparmio in termini di distanza chilometrica è fino a 30 km per il 57,9% mentre, in termini economici, la spesa risparmiata è fino a 50 euro per il 78,5%. L’82,6% dei dipendenti che lavorano da remoto si dichiara soddisfatto di tale modalità, grazie al risparmio dei tempi di spostamento casa-lavoro (32,3%), alla conciliazione dei tempi di vita lavorativa e personale (28,2%), seguita dalla maggiore concentrazione sulla attività lavorativa (22,7%). Fra coloro che invece hanno manifestato insoddisfazione per il lavoro “agile” la principale motivazione è il timore di una valutazione negativa da parte del proprio responsabile (23,1%) o dei colleghi (15,4%) e penalizzazioni sull’avanzamento di carriera (15,4%). Il 15,4% ritiene che in sede ha delle condizioni contrattuali più favorevoli (es. buono pasto, straordinari etc.) e può socializzare e mantenere le relazioni con i colleghi (7,7%) e lavorare meglio (7,7%).

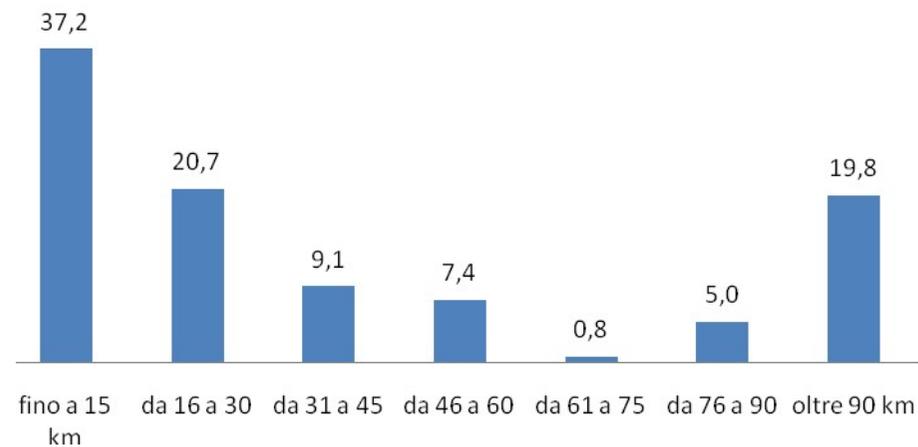
Graf. 2 – Caratteristiche della attività lavorativa in modalità “agile”



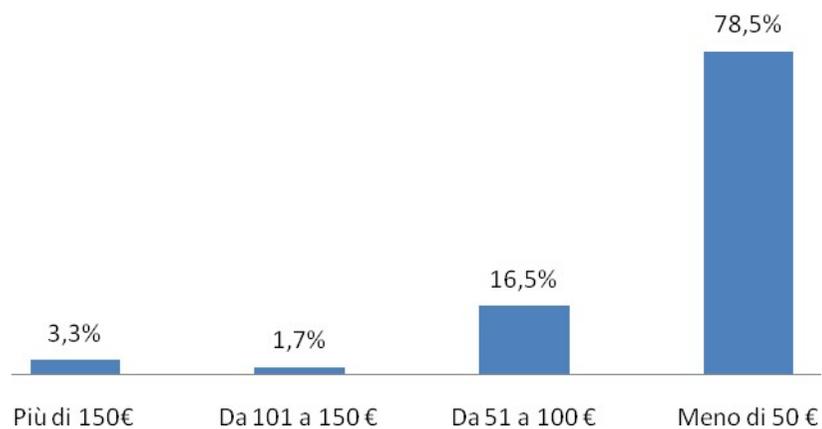
Quante ore settimanalmente risparmi non dovendo raggiungere la sede di lavoro? %



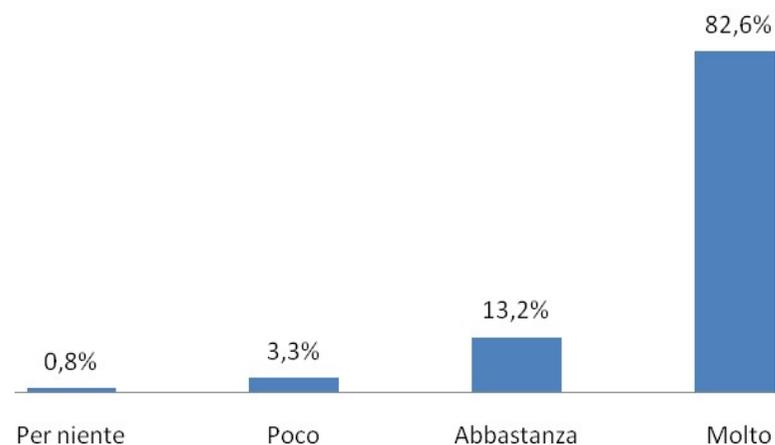
Quanti km settimanalmente risparmi non dovendo raggiungere la sede di lavoro? %



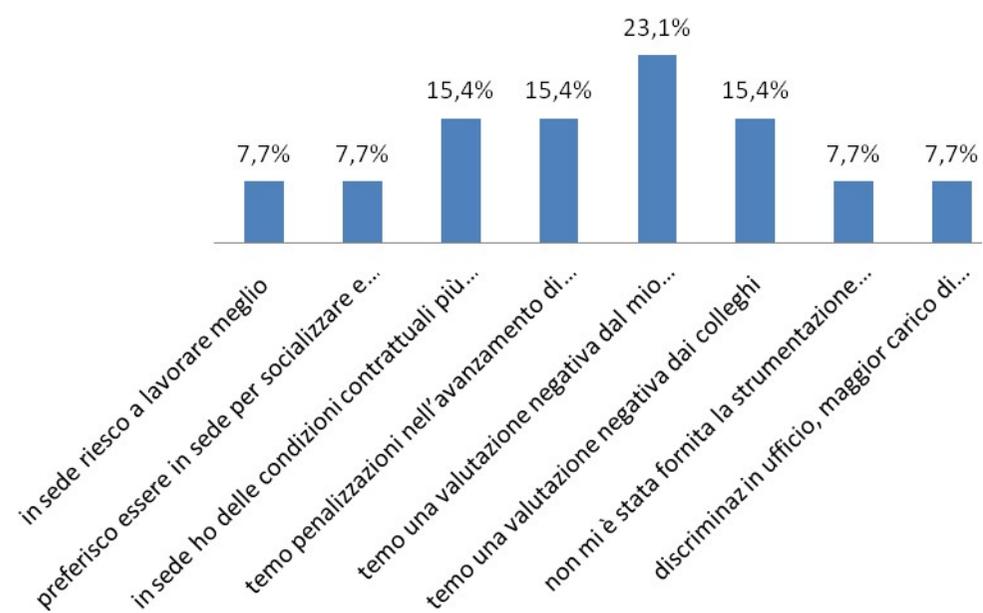
Quanti euro settimanalmente risparmi non dovendo raggiungere la sede di lavoro? %



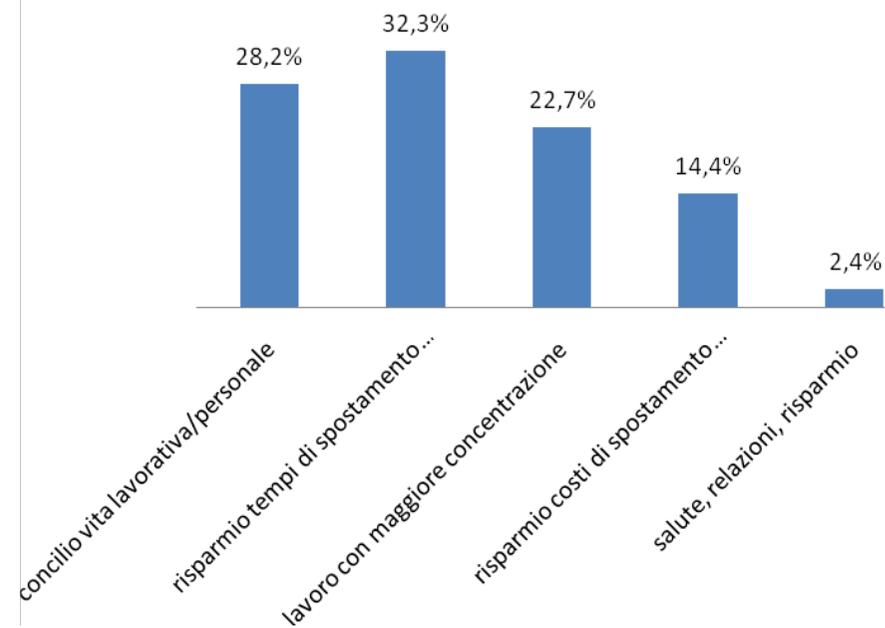
Ad oggi quanto sei soddisfatto/a della tua esperienza di Smart Working? %



### Se hai risposto per niente o poco potresti indicarne i motivi?

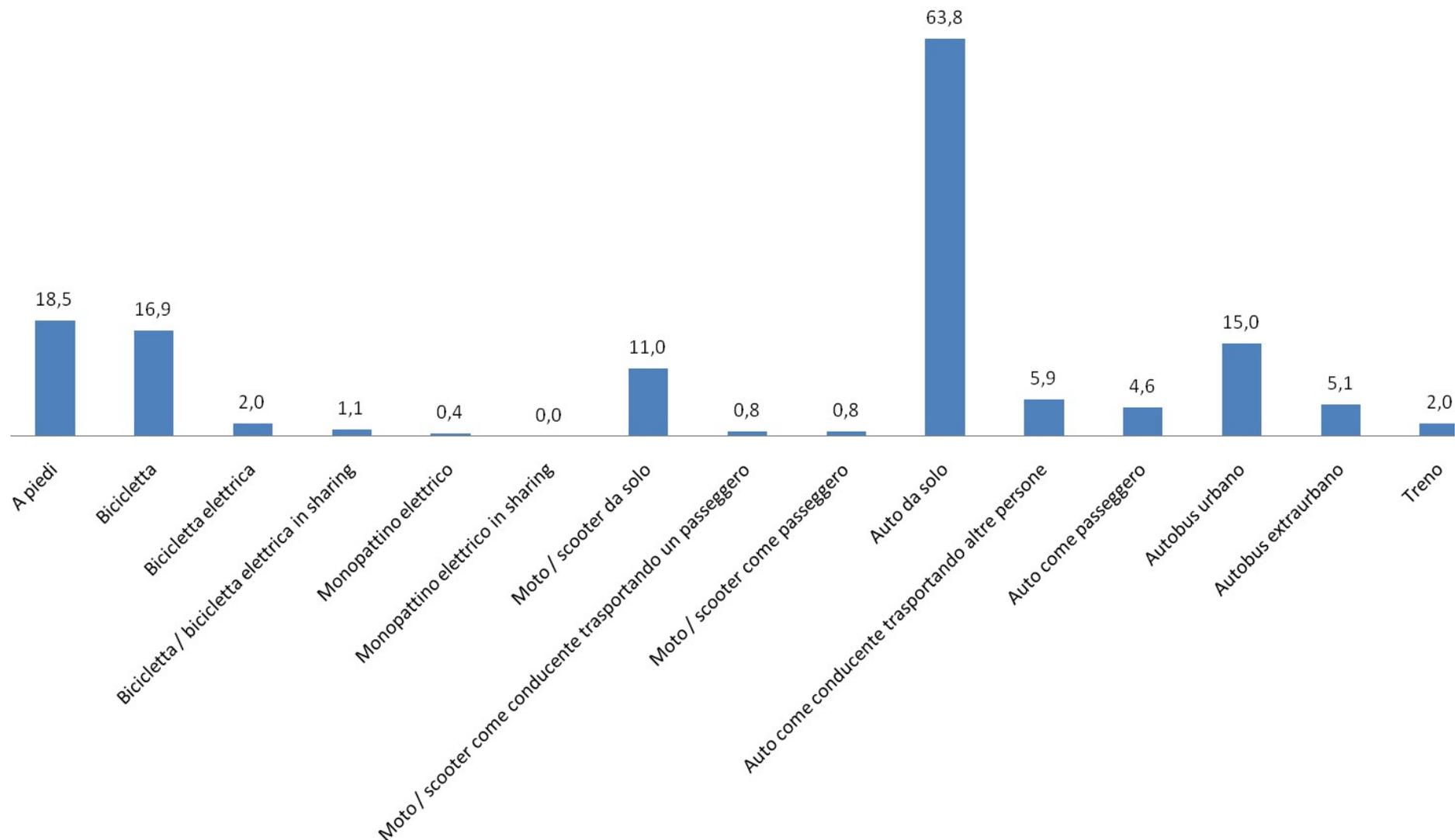


### Perché sei soddisfatto della tua esperienza di Smart Working?



Graf. 3 – Mezzi di trasporto utilizzati dai dipendenti per recarsi al luogo di lavoro

Mezzi di trasporto utilizzato per recarsi al lavoro (possibilità di indicare più opzioni)



Rispetto ai mezzi di trasporto utilizzati (a prescindere dalla modalità di lavoro da remoto o meno), circa due dipendenti su 3 (63,8%) dichiarano di utilizzare

prevalentemente l'automobile (da soli, senza passeggeri) o il motociclo privato (per l'11,0% da soli) per recarsi al lavoro (Graf. 3). Quasi 1 rispondente su 5 utilizza i mezzi di trasporto maggiormente ecologici come bicicletta o monopattino, a cui si aggiunge il 15,0% che usa l'autobus urbano, il 5,1% l'autobus extraurbano, il 2,0% il treno, mentre il 18,5% del campione dichiara di spostarsi prevalentemente a piedi.

### SEZIONE CLIMA ORGANIZZATIVO E LAVORO AGILE – E.Q.

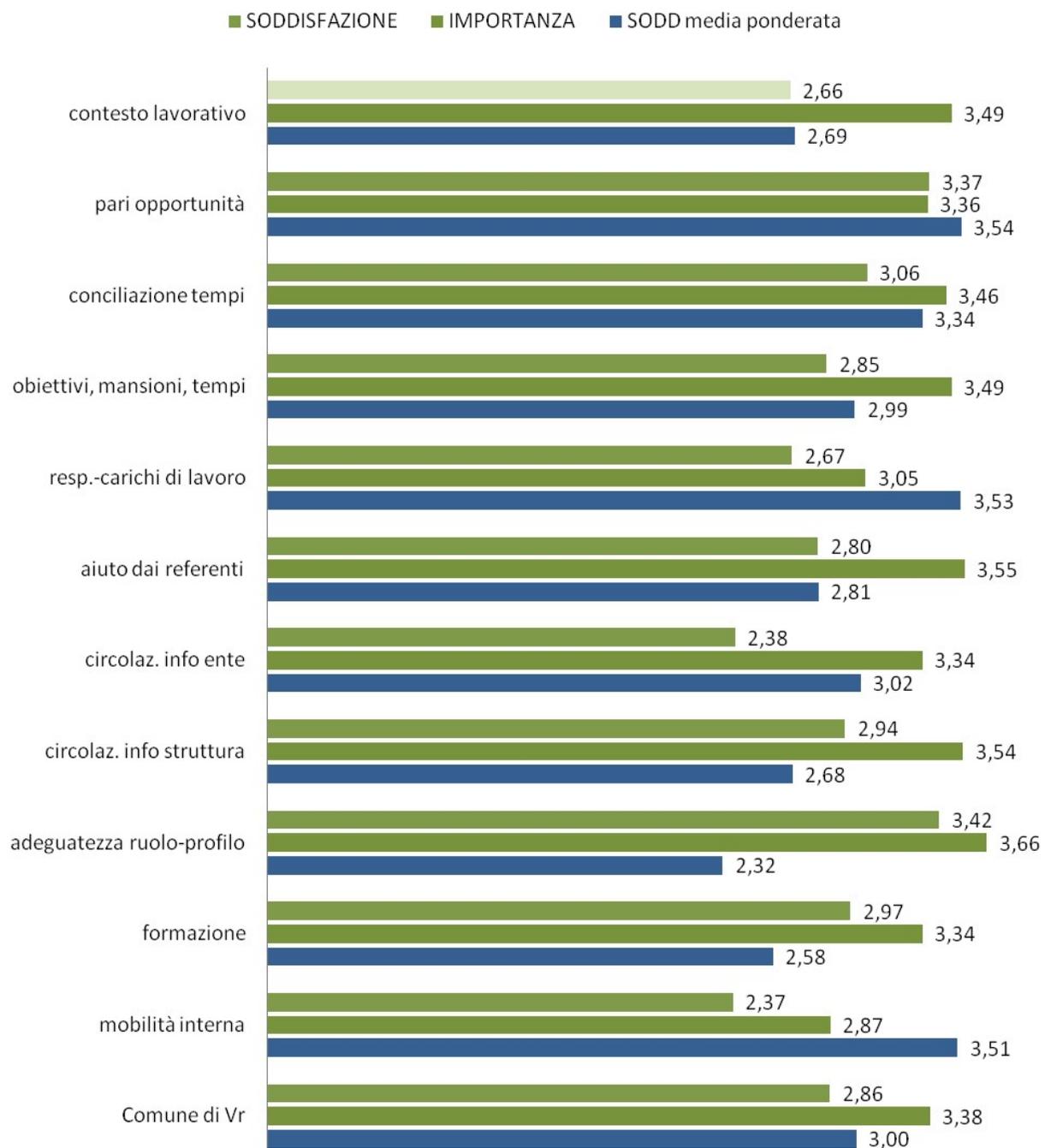
In questa sezione sono riportati i risultati dell'indagine sul Clima organizzativo e sul Lavoro Agile effettuata inviando la richiesta di compilazione al personale dipendente in posizione di E.Q. Elevata Qualificazione. A fronte di 141 E.Q. invitate alla compilazione, risultano 107 questionari compilati, con un tasso di risposta pari al 75,9%.

**Tav. 1 - Item (D) per valore medio e deviazione standard di soddisfazione (SODD) e importanza (IMP), scostamento IMP-SODD, soddisfazione media ponderata - Questionario E.Q. - Comune di Verona**

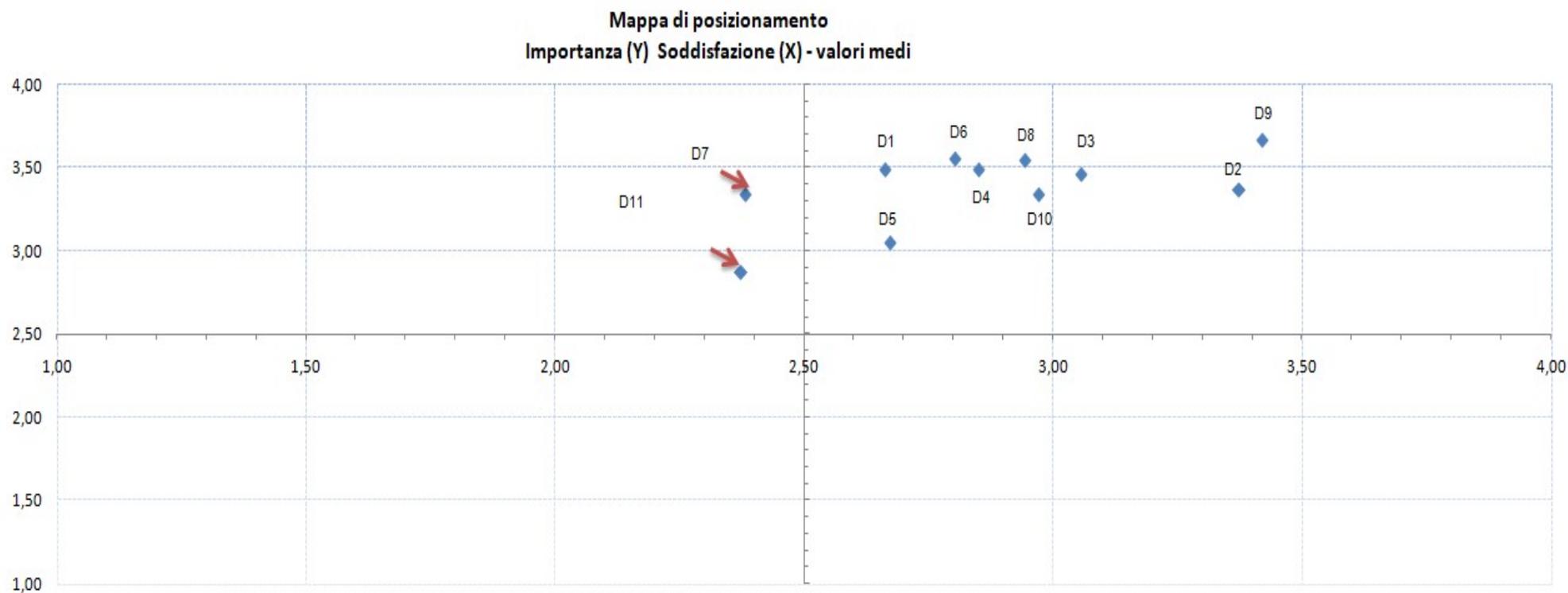
Domande	ITEM	SODDISFAZIONE		IMPORTANZA			Scostamento IMP - SODD	SODD media ponderata	
		Media	Dev std	Media	Deviaz standard				
D1	Considerando complessivamente i fattori ambientali e l'organizzazione del lavoro, sono soddisfatto del contesto nel quale opero	contesto lavorativo	2,66	0,79	P1	3,49	0,71	-0,8	2,69
D2	Ritengo che nella mia struttura si adottino politiche di pari opportunità e non discriminanti (genere, appartenenza, etnia, credo religioso, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale)	pari opportunità	3,37	0,65	P2	3,36	0,76	0,0	3,54
D3	Nella mia struttura viene favorita la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	conciliazione tempi	3,06	0,74	P3	3,46	0,66	-0,4	3,34
D4	Nella mia struttura gli obiettivi, le mansioni e i tempi del mio lavoro sono stati chiaramente definiti	obiettivi, mansioni, tempi	2,85	0,85	P4	3,49	0,68	-0,6	2,99
D5	Nella mia struttura responsabilità e carichi di lavoro sono assegnati in modo equo	resp.-carichi di lavoro	2,67	0,98	P5	3,05	0,78	-0,4	3,53
D6	Mi sento supportato e riconosciuto nello svolgimento del mio lavoro	aiuto dai referenti	2,80	0,91	P6	3,55	0,66	-0,7	2,81
D7	Esiste una adeguata circolazione delle informazioni tra la mia struttura e le diverse strutture dell'Ente	circolaz. info ente	2,38	0,75	P7	3,34	0,74	-1,0	3,02
D8	Esiste una adeguata circolazione delle informazioni all'interno della mia struttura	circolaz. info struttura	2,94	0,80	P8	3,54	0,62	-0,6	2,68
D9	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	adeguatezza ruolo-profilo	3,42	0,75	P9	3,66	0,63	-0,2	2,32

D10	Nel corso di quest'anno ho avuto la possibilità di ricevere un'adeguata formazione professionale	formazione	2,97	0,86	P10	3,34	0,75	-0,4	2,58
D11	Nel mio Ente è presa nella dovuta considerazione la richiesta di mobilità interna	mobilità interna	2,37	0,81	P11	2,87	0,87	-0,5	3,51
VALUTAZIONE MEDIA COMPLESSIVA		Comune di Vr	2,86			3,38			3,00

Graf. 1 - Soddisfazione, importanza e soddisfazione media ponderata per item



Graf. 2 Criticità e punti di forza

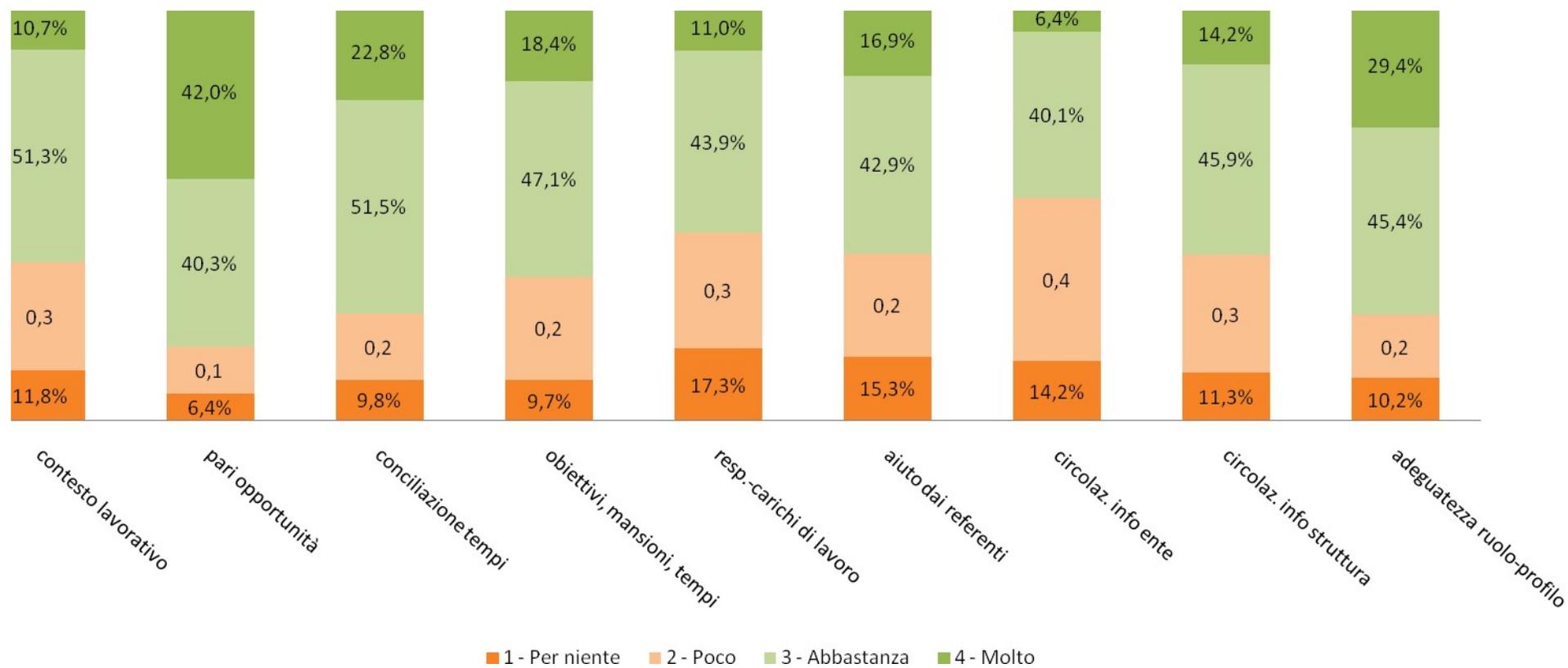


Tav. 2 -Livello di soddisfazione per item – E.Q. - Comune di Verona 2024

Domande	Item	1 - Per niente	2 - Poco	subtotale (1;2)	3 - Abbastanza	4 - Molto	subtotale (3;4)	Totale
D1 - Considerando complessivamente i fattori ambientali e l'organizzazione del lavoro, sono soddisfatta/o del contesto nel quale opero	contesto lavorativo	7,5%	30,8%	38,3%	49,5%	12,1%	61,7%	100,0%
D2 - Ritengo che nella mia struttura si adottino politiche di pari opportunità e non discriminanti	pari opportunità	1,9%	3,7%	5,6%	49,5%	44,9%	94,4%	100,0%
D3 - Nella mia struttura viene favorita la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	conciliazione tempi	2,8%	15,9%	18,7%	54,2%	27,1%	81,3%	100,0%
D4 - Nella mia struttura gli obiettivi, le mansioni e i tempi del mio lavoro sono stati chiaramente definiti	obiettivi, mansioni, tempi	7,5%	21,5%	29,0%	49,5%	21,5%	71,0%	100,0%
D5 - Nella mia struttura responsabilità e carichi di lavoro sono assegnati in modo equo	resp.-carichi di lavoro	14,0%	27,1%	41,1%	36,4%	22,4%	58,9%	100,0%
D6 - Mi sento supportata/o e riconosciuta/o nello svolgimento del mio lavoro	aiuto dai referenti	10,3%	21,5%	31,8%	45,8%	22,4%	68,2%	100,0%
D7 - Esiste una adeguata circolazione delle informazioni tra la mia struttura e le diverse strutture dell'Ente	circolaz. info ente	10,3%	46,7%	57,0%	37,4%	5,6%	43,0%	100,0%
D8 - Esiste una adeguata circolazione delle informazioni all'interno della mia struttura	circolaz. info struttura	4,7%	20,6%	25,2%	50,5%	24,3%	74,8%	100,0%
D9 - Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	adeguatezza ruolo-profilo	3,7%	4,7%	8,4%	37,4%	54,2%	91,6%	100,0%
D10 - Nel corso di quest'anno ho avuto la possibilità di ricevere un'adeguata formazione professionale	formazione	6,5%	18,7%	25,2%	45,8%	29,0%	74,8%	100,0%
D11- Nel mio Ente è presa nella dovuta considerazione la richiesta di mobilità interna	mobilità interna	15,0%	38,3%	53,3%	41,1%	5,6%	46,7%	100,0%

In area “critica” ritroviamo gli item circolazione delle informazioni all'interno dell'Ente e mobilità interna, che registrano livelli di insoddisfazione rispettivamente del 57,0% e del 53,3%. All'opposto si collocano ai primi posti la soddisfazione per le pari opportunità, pari all'94,4%, seguita dalla adeguatezza ruolo-profilo professionale (91,6%) e dalla conciliazione dei tempi di lavoro-vita (81,3%). La formazione è soddisfacente per il 74,8%; la definizione di obiettivi, mansioni, tempi all'interno della propria struttura soddisfa per il 71,0%; la soddisfazione per il contesto lavorativo è pari al 61,7%; si ritiene adeguata la circolazione delle informazioni all'interno della propria struttura per il 74,8%; i dipendenti si ritengono supportati e riconosciuti nello svolgimento del proprio lavoro per il 68,2%; ritengono adeguata l'assegnazione di responsabilità e carichi di lavoro all'interno della propria struttura per il 58,9%.

Graf.3 – Livello di soddisfazione per tematica/item del benessere organizzativo/clima aziendale



## SEZIONE LAVORO AGILE – E.Q.

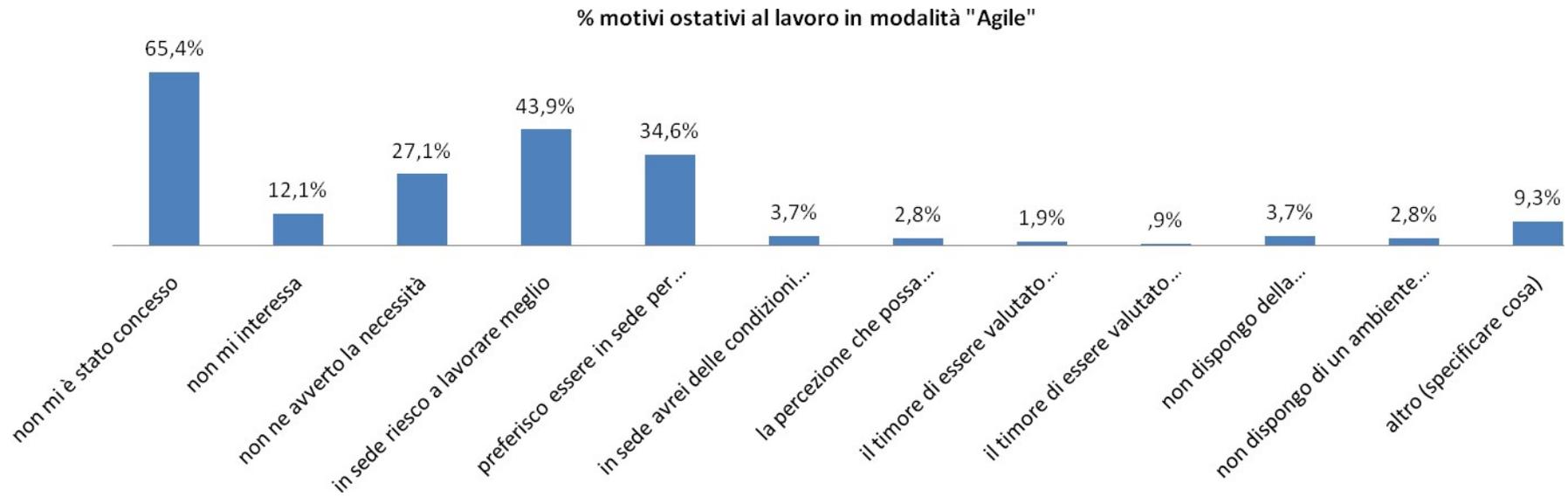
*Le tabelle ed i grafici che seguono indicano valori percentuali*

Il 18,7% dei rispondenti dichiara di avere lavorato in modalità “agile”. Di questi, il 25,0% lo ha svolto per 12 mesi, generalmente 1 o 2 giorni a settimana (in media 1,4). Coloro che non hanno usufruito di tale modalità hanno indicato le seguenti motivazioni: (Tav. 1 – Graf. 1).

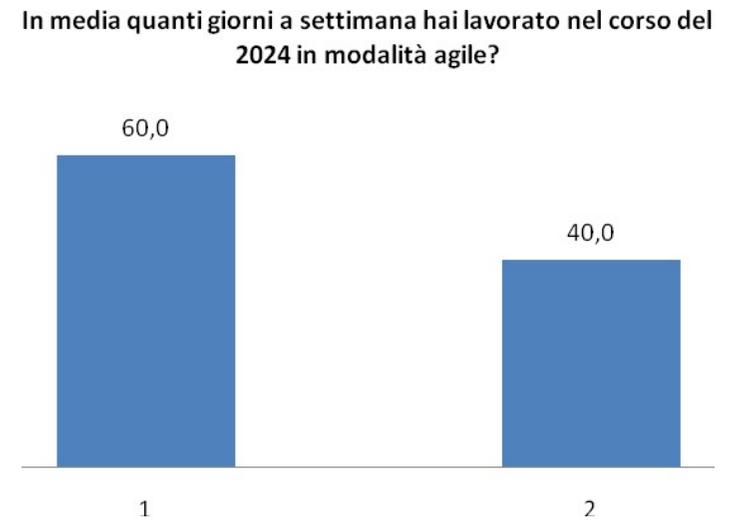
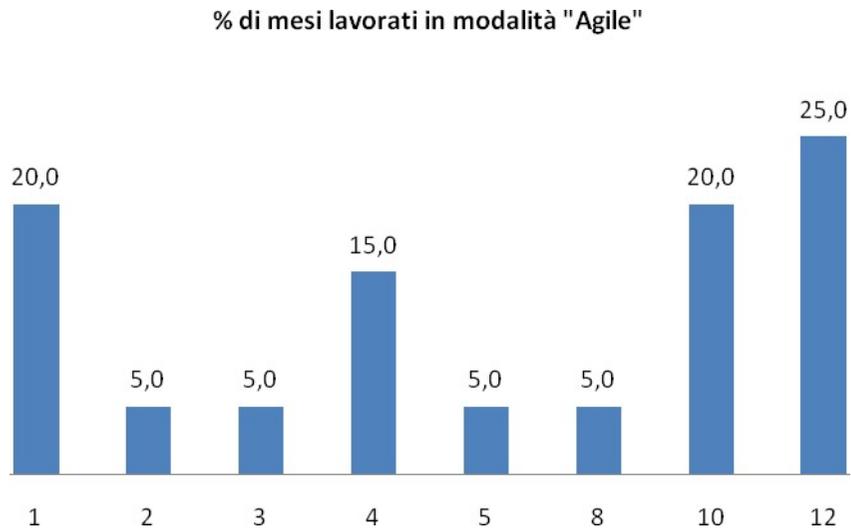
### Tav. 1 - Quesiti

Hai lavorato in modalità agile (smart working) nel corso del 2024?	sì	18,7%
Se hai risposto no, indica i motivi:		
non mi è stato concesso		65,4%
non mi interessa		12,1%
non ne avverto la necessità		27,1%
in sede riesco a lavorare meglio		43,9%
preferisco essere in sede per socializzare e mantenere le relazioni con i colleghi		34,6%
in sede avrei delle condizioni contrattuali più favorevoli (es. buono pasto, straordinari etc.)		3,7%
la percezione che possa portare penalizzazioni nell'avanzamento di carriera		2,8%
il timore di essere valutato negativamente dal mio responsabile		1,9%
il timore di essere valutato negativamente dai colleghi		,9%
non dispongo della strumentazione necessaria (es. wi-fi, pc etc.)		3,7%
non dispongo di un ambiente che mi consente di lavorare al meglio (es. contesto disturbato, assenza di uno spazio dedicato, connessione rete instabile)		2,8%
altro (specificare cosa)		9,3%

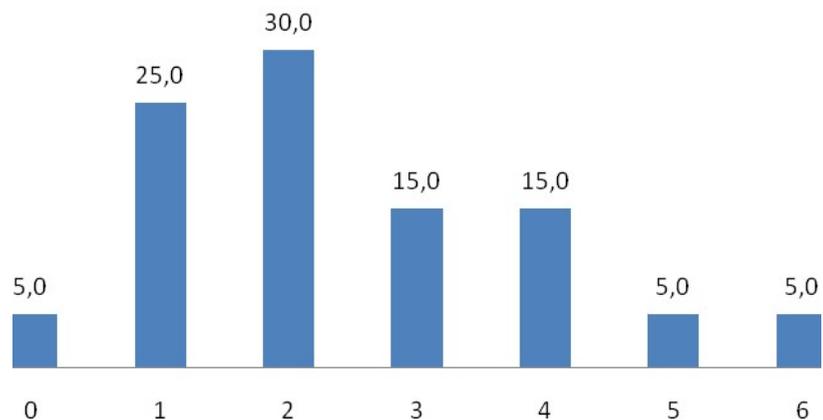
Graf. 1 – Motivi ostativi al lavoro in modalità “agile” – valori percentuali



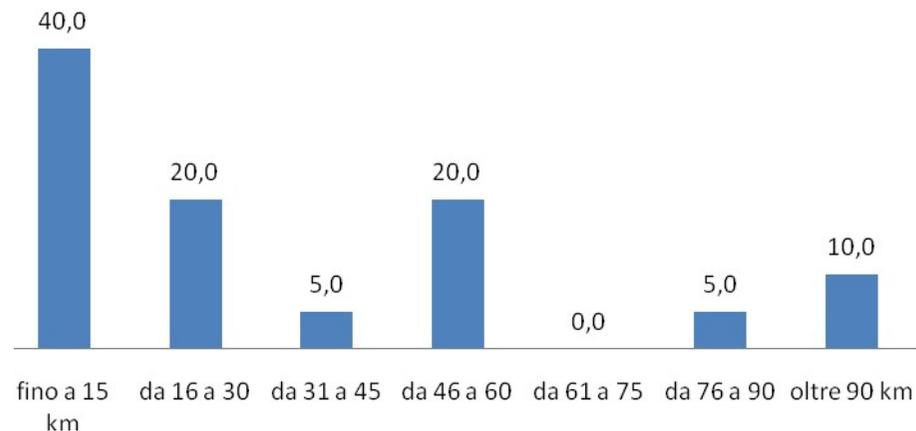
Graf. 2 – Caratteristiche della attività lavorativa in modalità “agile”



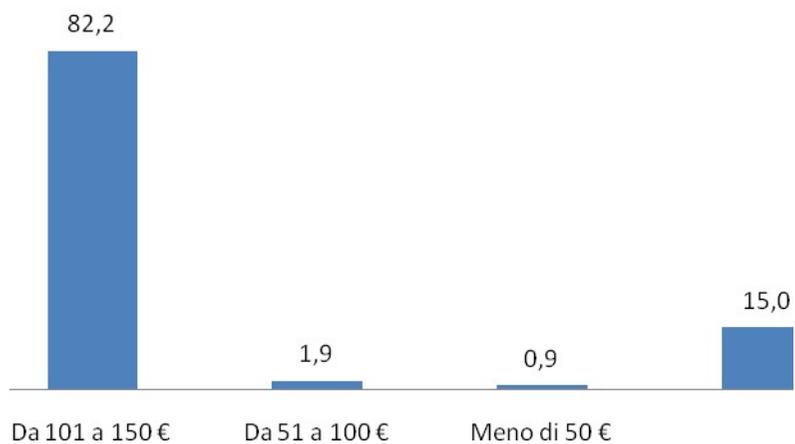
**Quante ore settimanalmente risparmi non dovendo raggiungere la sede di lavoro? %**



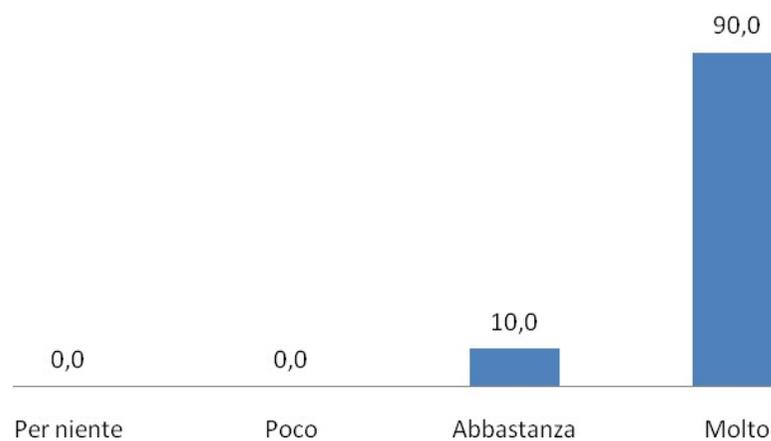
**Quanti km settimanalmente risparmi non dovendo raggiungere la sede di lavoro? %**



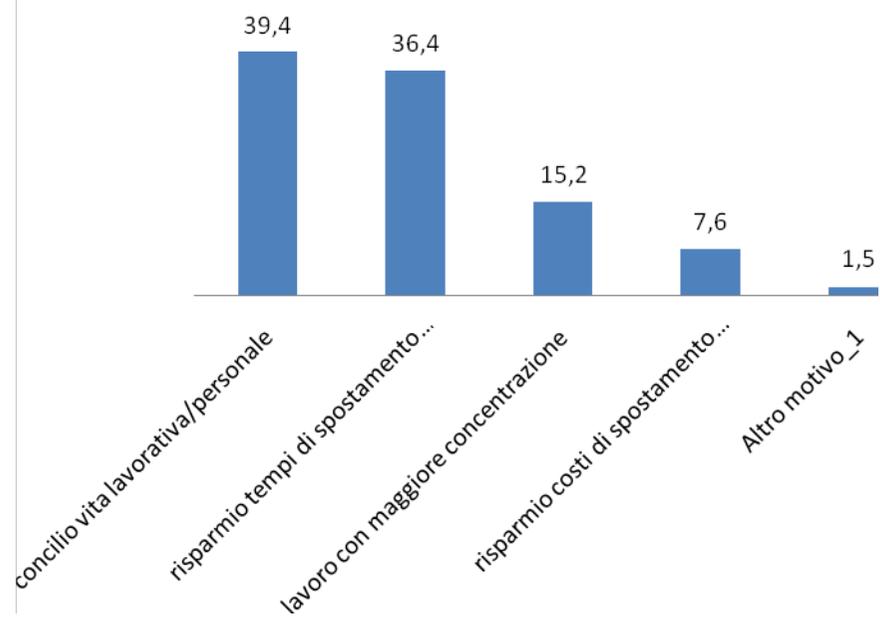
**Quanti euro settimanalmente risparmi non dovendo raggiungere la sede di lavoro? %**



**Ad oggi quanto sei soddisfatto/a della tua esperienza di Smart Working? %**

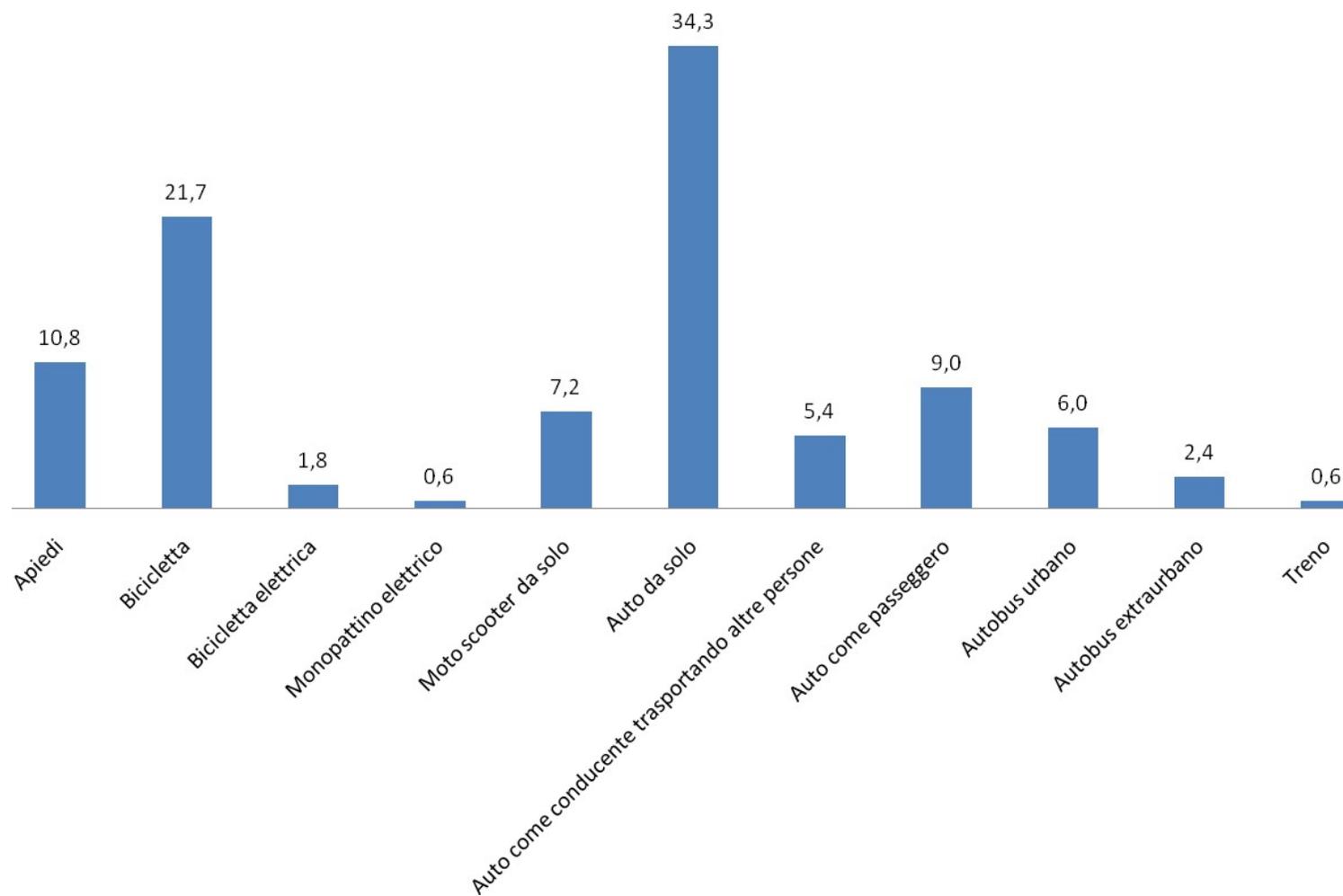


## Perché sei soddisfatto della tua esperienza di Smart Working?



Graf. 3 – Mezzi di trasporto utilizzati dai dipendenti per recarsi al luogo di lavoro

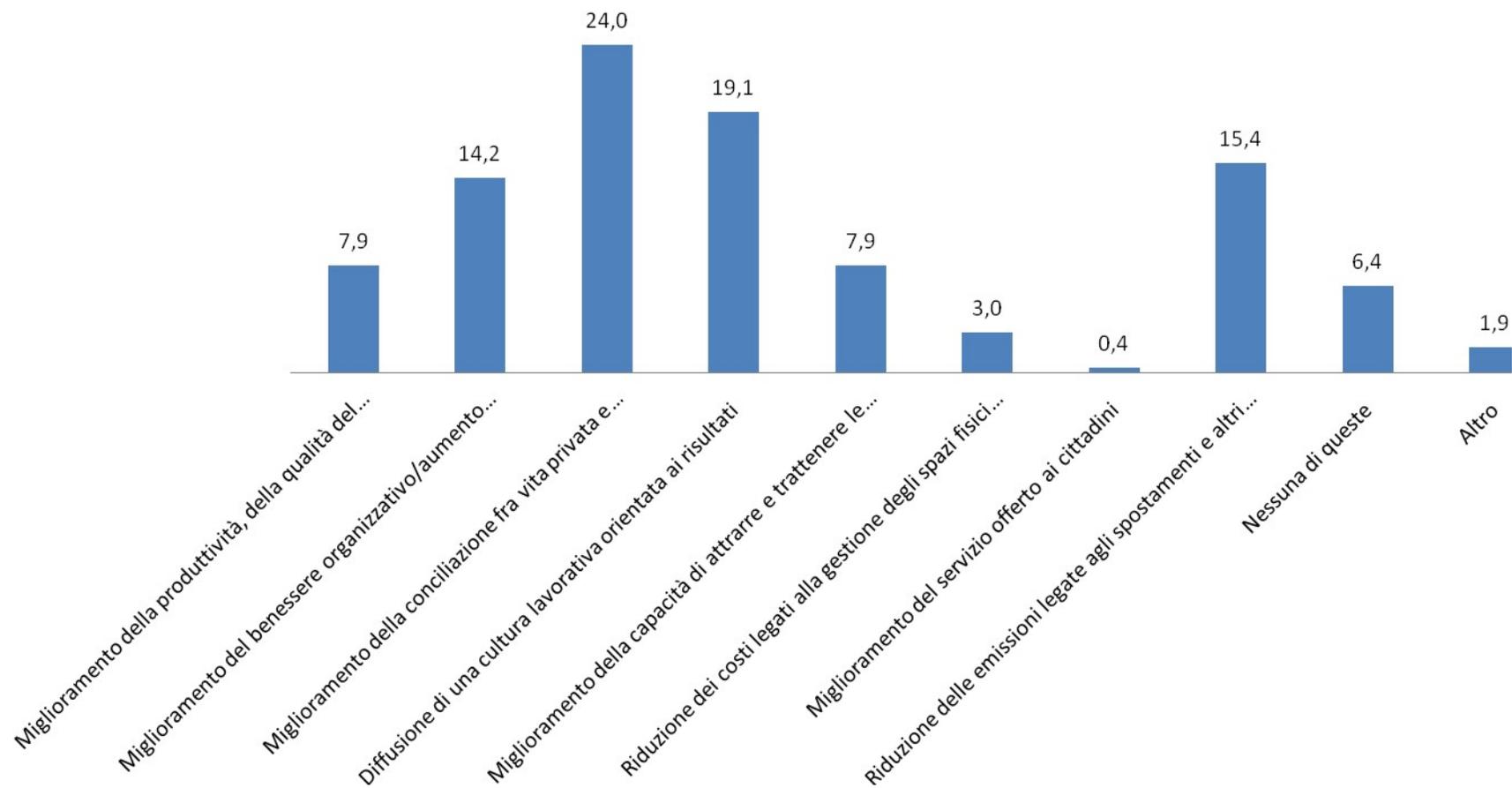
Mezzi di trasporto utilizzato per recarsi al lavoro (possibilità di indicare più opzioni)



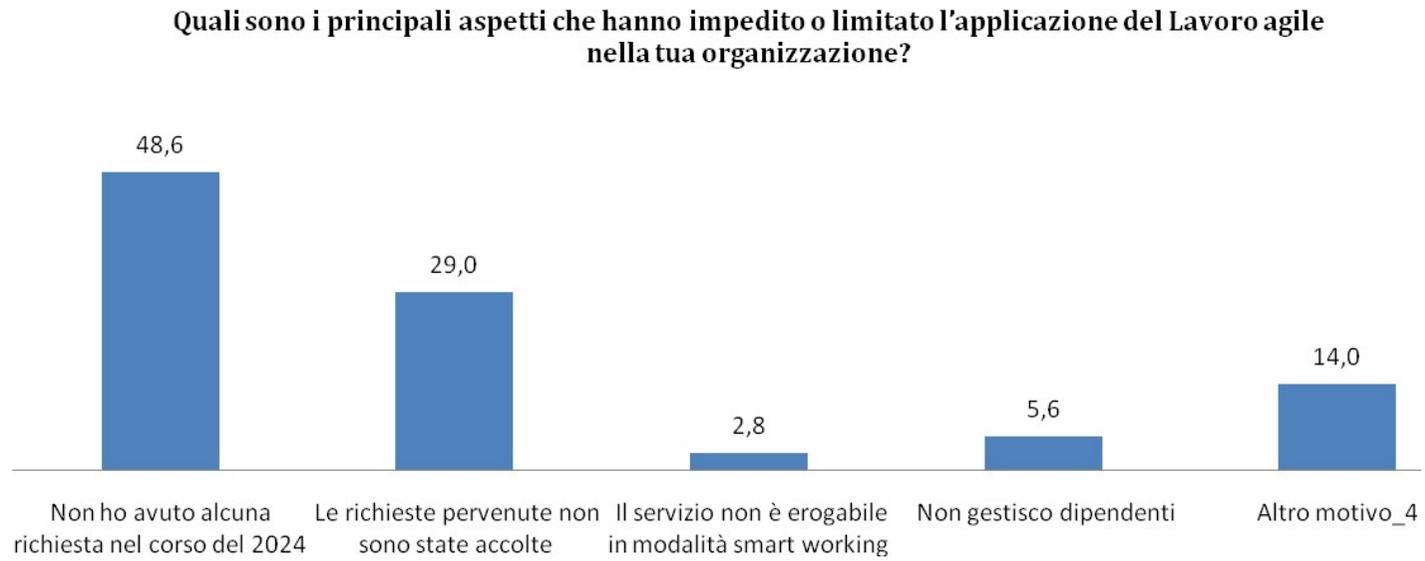


Graf. 4 – Obiettivi prioritari per attivare, consolidare o mantenere un progetto di Lavoro Agile

**Quali sono gli obiettivi prioritari per cui riterresti opportuno attivare, consolidare o mantenere un progetto di Lavoro Agile nella tua organizzazione?**



Graf. 5 – Aspetti ostativi o limitativi alla applicazione del Lavoro Agile



BOZZA da completare

## SEZIONE CLIMA ORGANIZZATIVO E LAVORO AGILE – DIRIGENTI

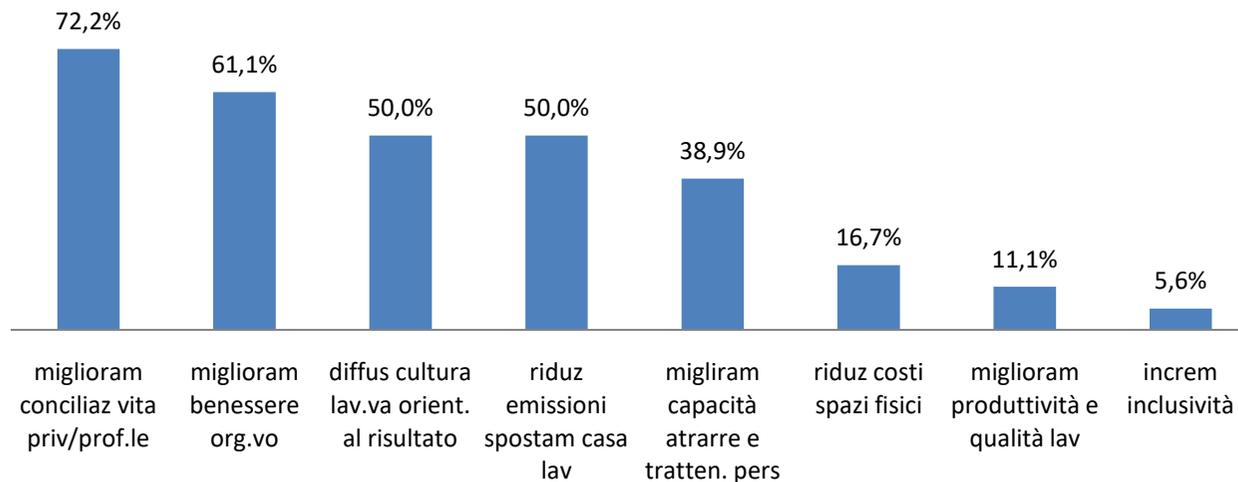
In questa sezione sono riportati i risultati dell'indagine sul Clima organizzativo e sul Lavoro Agile effettuata inviando la richiesta di compilazione al personale dirigente. A fronte di 24 inviti alla compilazione, i questionari compilati sono 18, con un tasso di risposta pari al 75,0%.

### Tav.1 - Obiettivi prioritari e Lavoro Agile

**Quali sono gli obiettivi prioritari per cui riterresti opportuno attivare, consolidare o mantenere un progetto di Lavoro Agile nella tua organizzazione? (possibili più opzioni di risposta)**

	%
Miglioramento della conciliazione fra vita privata e professionale delle persone	52,00%
Miglioram. del benessere org.vo/aumento della soddisfaz. lav.va e dell'engagement (coinvolgim. e motivaz. delle persone rispetto al loro lavoro)	44,00%
Diffusione di una cultura lavorativa orientata ai risultati	36,00%
Riduzione delle emissioni legate agli spostamenti e altri benefici ambientali	36,00%
Miglioramento della capacità di attrarre e trattenere le persone	28,00%
Riduzione dei costi legati alla gestione degli spazi fisici dell'organizzazione	12,00%
Miglioramento della produttività, della qualità del lavoro svolto	8,00%
Incremento dell'inclusività	4,00%

Graf. 1 – Obiettivi prioritari per cui è opportuno ricorrere al Lavoro Agile – valori percentuali



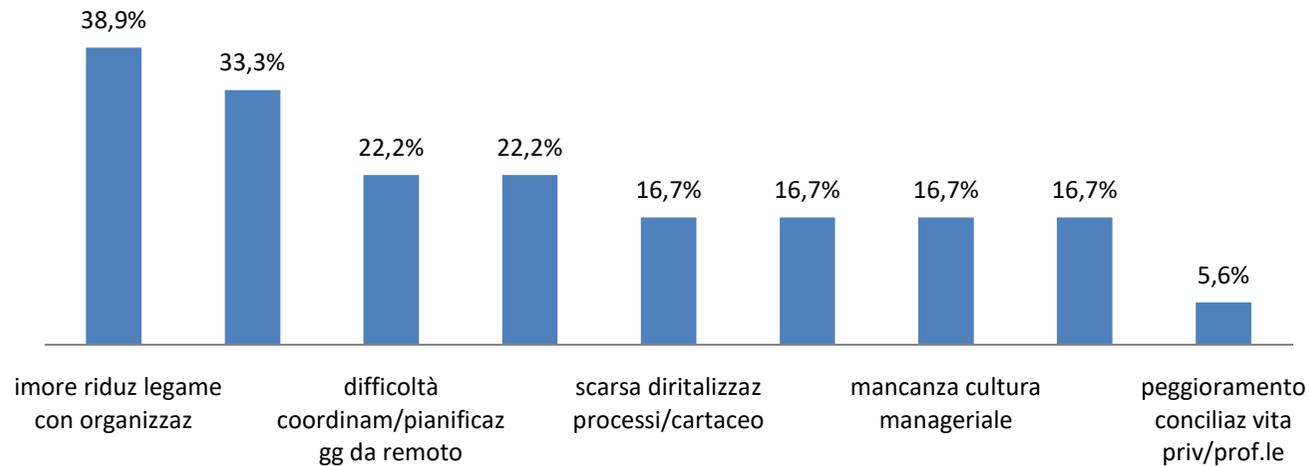
**Tav. 2 – Aspetti ostativi o limitanti il ricorso al Lavoro Agile**

**Quali sono i principali aspetti che hanno impedito o limitato l'applicazione del Lavoro agile nella tua organizzazione?**

*(possibili più opzioni di risposta)*

	%
Timore che il lavoro da remoto riduca il legame con l'organizzazione	28,0%
Timore che le persone che lavorano da remoto siano meno ingaggiate	24,0%
Difficoltà nel coordinamento/pianificazione delle giornate di lavoro da remoto	16,0%
Nessuna criticità	16,0%
I processi non sono digitalizzati e ci sono molte attività che richiedono documenti cartacei	12,0%
Le dotazioni tecnologiche di cui dispongono le persone non sono adeguate	12,0%
Mancanza di una cultura manageriale che supporti l'introduzione del Lavoro Agile (es. logica per obiettivi, fiducia tra capo e collaboratori, ...)	12,0%
Iniquità rispetto ai lavoratori le cui attività non possono essere svolte a distanza	12,0%
Peggioramento del bilanciamento fra vita privata e lavorativa delle persone (es. sensazione di lavorare senza sosta, ...)	4,0%

Graf. 2 – Aspetti che hanno impedito o limitato l'applicazione del Lavoro Agile – valori percentuali



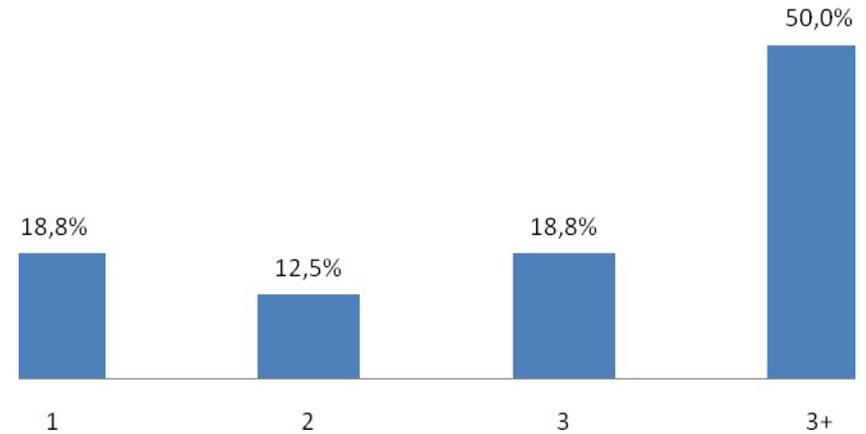
**Tav. 3 – Aspetti ostativi o limitanti il ricorso al Lavoro Agile**

Gestisci o hai gestito personale in smart working nel 2024?	sì	64,0%
Se hai risposto no, indica i motivi	no	36,0%
Non ho avuto alcuna richiesta nel corso del 2024 (50%)		
Non gestisco dipendenti (50,0%)		

**Tav. 4 - Quanti dipendenti in Smart Working gestisci?**

1	18,75%
2	12,50%
3	18,75%
Più di 3	50,00%

Graf. 3 - Dipendenti in Lavoro Agile gestiti

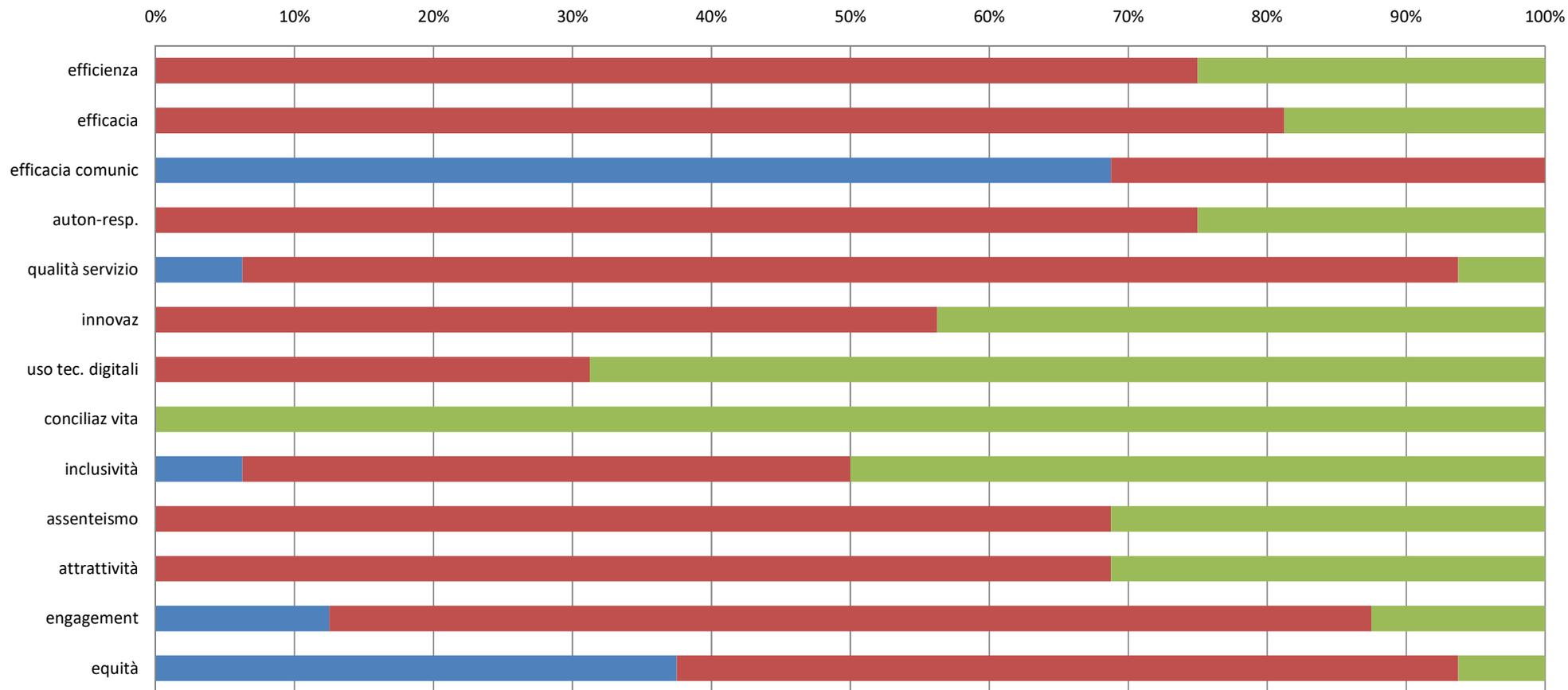


**Tav. 5 – Impatto del Lavoro Agile**

*(possibili più opzioni di risposta)*

	peggiorativo	nullo	migliorativo
L'efficienza delle persone nello svolgere il lavoro (velocità nello svolgere l'attività, quantità di output a parità di tempo, ...)		75,0%	25,0%
L'efficacia delle persone nel lavoro (qualità delle attività svolte, rispetto delle scadenze, ...)		81,3%	18,8%
L'efficacia delle comunicazioni con il capo e tra colleghi	68,8%	31,3%	
Il livello di autonomia e responsabilizzazione delle persone nello svolgimento delle attività lavorative		75,0%	25,0%
Qualità del servizio reso al cittadino	6,3%	87,5%	6,3%
Capacità di innovazione (ripensare processi/attività e sviluppare idee nuove, ...)		56,3%	43,8%
Capacità di utilizzare le tecnologie digitali in ambito lavorativo		31,3%	68,8%
La conciliazione tra vita privata e lavorativa delle persone			100,0%
L'inclusività (es. di genere, di seniority, di competenze digitali, ...)	6,3%	43,8%	50,0%
Il tasso di assenteismo		68,8%	31,3%
L'attrattiva dell'organizzazione per i talenti		68,8%	31,3%
Il livello di engagement delle persone	12,5%	75,0%	12,5%
La percezione di equità interna	37,5%	56,3%	6,3%

Graf. 4 – Impatto del Lavoro Agile – valori percentuali

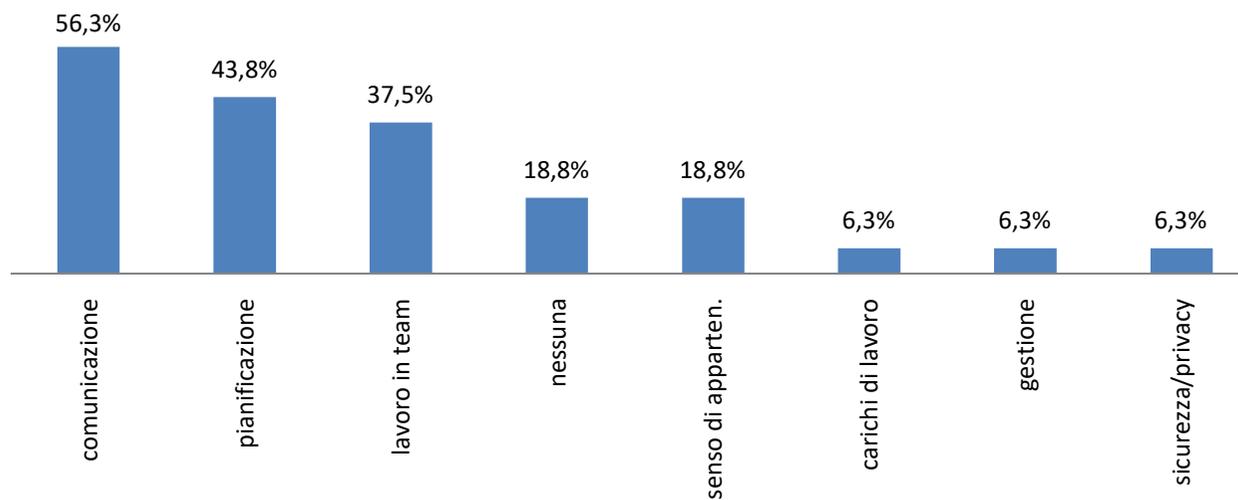


	equità	engagement	attrattività	assenteismo	inclusività	conciliaz vita	uso tec. digitali	innovaz	qualità servizio	auton-resp.	efficacia comunic	efficacia	efficienza
■ peggiorativo	37,5%	12,5%	0,0%	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%	6,3%	0,0%	68,8%	0,0%	0,0%
■ nullo	56,3%	75,0%	68,8%	68,8%	43,8%	0,0%	31,3%	56,3%	87,5%	75,0%	31,3%	81,3%	75,0%
■ migliorativo	6,3%	12,5%	31,3%	31,3%	50,0%	100,0%	68,8%	43,8%	6,3%	25,0%	0,0%	18,8%	25,0%

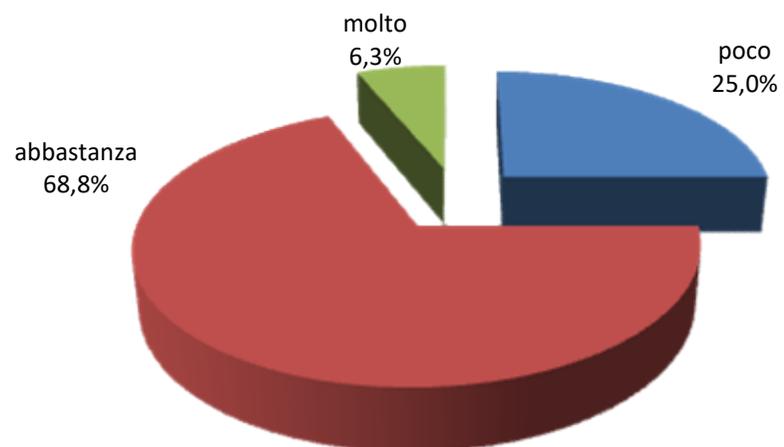
**Tav. 6 - Indica quali aspetti, se riscontrati sino ad oggi, si sono rilevati critici nella sperimentazione dello Smart Working**  
(possibili più opzioni di risposta)

	%
Comunicazione/coordinamento dei propri collaboratori con altri colleghi	56,25%
Pianificazione incontri/riunioni	43,75%
Lavoro in team/gruppo	37,50%
Nessuna criticità riscontrata	18,75%
Senso di appartenenza al proprio team/ufficio/amministrazione	18,75%
Distribuzione dei carichi di lavoro	6,25%
Difficoltà nella gestione degli Smart Workers	6,25%
Aspetti legati alla sicurezza dei dati e/o alla privacy	6,25%
Difficoltà nell'utilizzo della tecnologia	0,00%

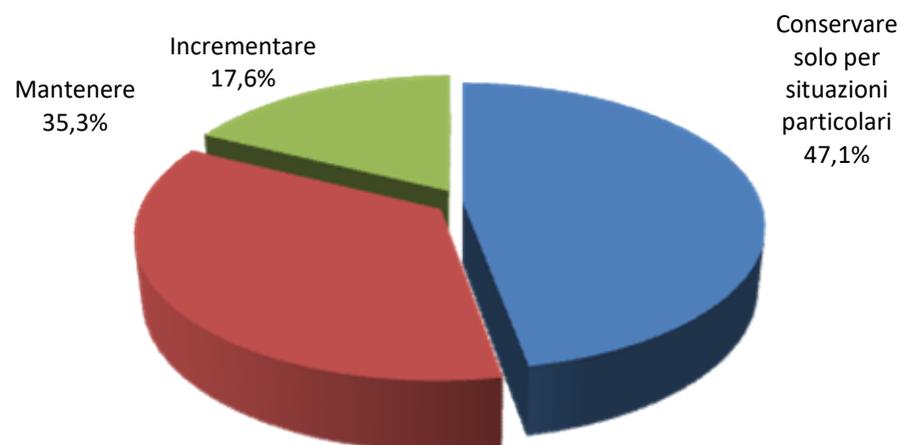
Graf. 5 – Criticità riscontrate nella sperimentazione dello Smart Working – valori percentuali



Graf. 6 - Complessivamente, quanto sei soddisfatto/a dell'esperienza di smart working dei tuoi collaboratori?



Graf. 7 - Considerando tutti gli aspetti dello smart working dei tuoi dipendenti (svolgimento del lavoro, conciliazione dei tempi casa/lavoro, clima organizzativo, ecc.), ritieni che l'esperienza di Smart Working sia da



Graf. 8 - Come raggiungi ordinariamente la sede di lavoro?  
(possibili più opzioni di risposta)

**Mezzi di trasporto utilizzato per recarsi al lavoro (possibilità di indicare più opzioni)**

