

## Risultanze Survey lavoro agile (gennaio 2021)

1

L'Amministrazione, al fine di rilevare i *feedback* relativi all'esperienza maturata in modalità agile e al contempo pianificare lo sviluppo del lavoro agile al MEF in vista della definizione del POLA, ha avviato un'indagine nel mese gennaio 2021, somministrando due questionari distinti per ruolo.

Il questionario è stato somministrato a tutte le unità di personale Aree funzionali e Dirigenti, (in servizio al 1/1/2021) attraverso due liste di distribuzione separate: 8.560 unità di personale delle Aree; 624 Dirigenti/Direttori di Commissioni Tributarie Provinciali non dirigenziali responsabili di personale in lavoro agile.

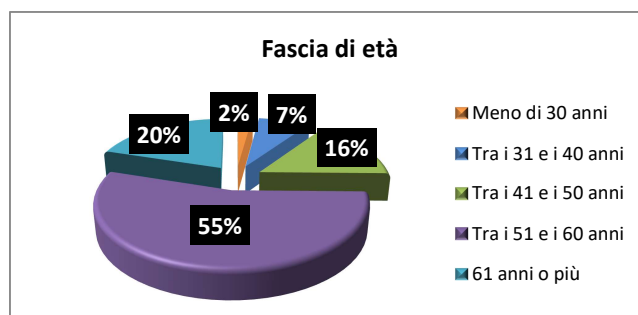
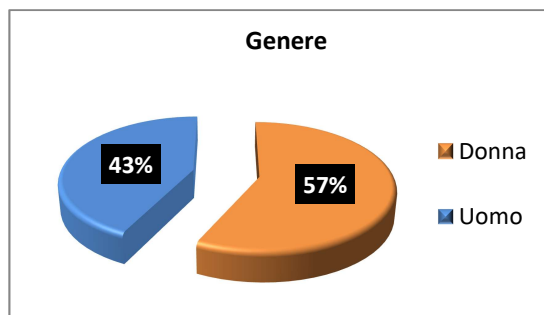
Hanno completato per intero il questionario complessivamente **5.396 unità**, pari al 58,7% degli invitati (***campione di monitoraggio totale***) corrispondenti a:

- **5.042 unità** del personale delle Aree, pari al **58,9%** rispetto al numero di invitati; (***Campione di monitoraggio Aree***)
- **354 unità** di Dirigenti/Direttori di Commissioni Tributarie provinciali, pari al **56,7%** rispetto al numero di invitati. (***Campione monitoraggio Dirigenti/direttori***)

Gli esiti del monitoraggio sono da considerarsi pertanto rappresentativi della popolazione MEF.

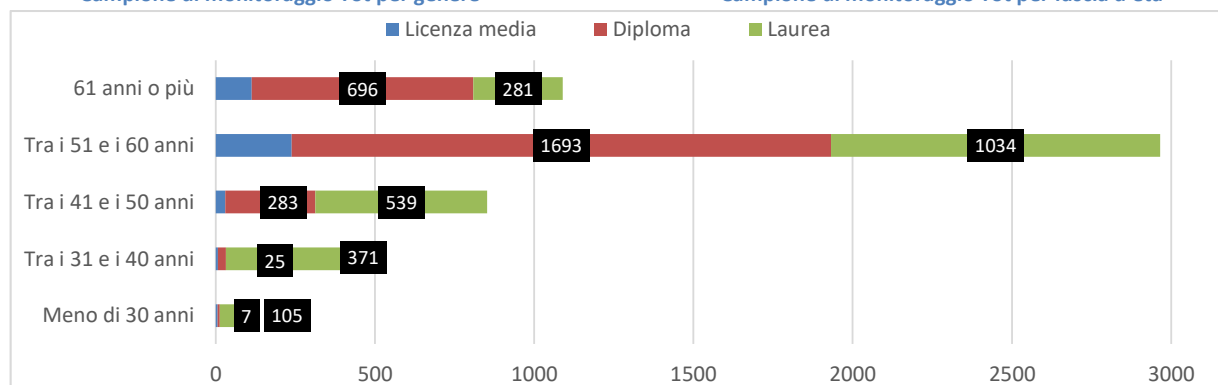
### I. Informazioni anagrafiche relative al campione di monitoraggio

Giova soffermare l'attenzione sul campione di monitoraggio totale (da intendersi quale personale in servizio al MEF che ha fornito riscontro compilando in maniera completa il questionario somministrato).

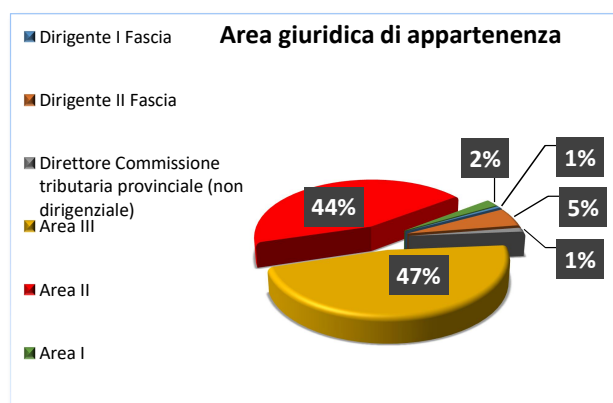
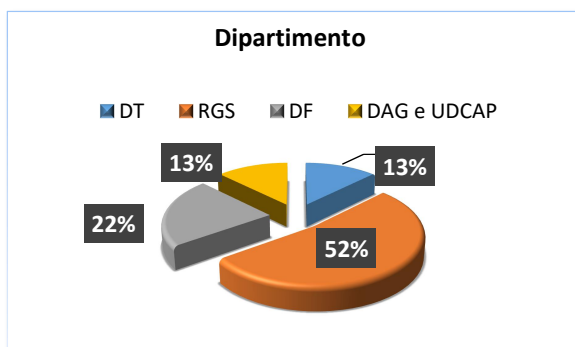


Campione di monitoraggio Tot per genere

Campione di monitoraggio Tot per fascia d'età

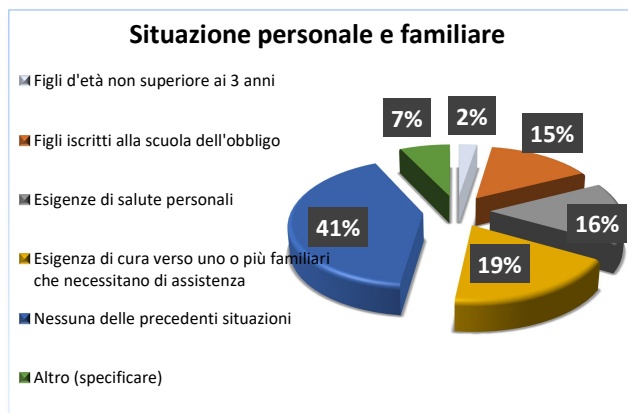
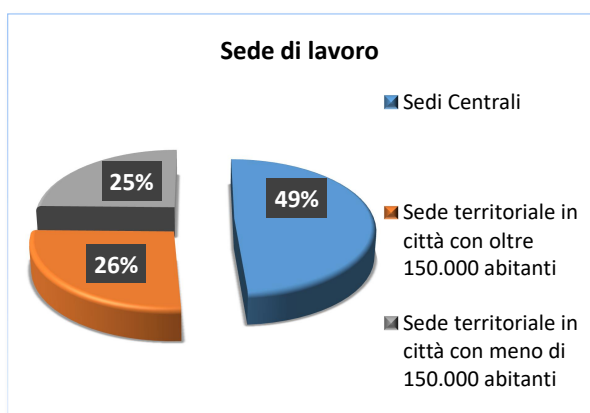


Campione di monitoraggio Tot per fascia d'età e titolo di studio



Campione di monitoraggio Tot per Dipartimento

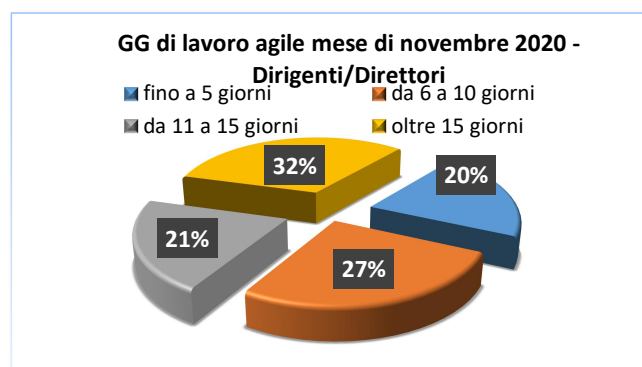
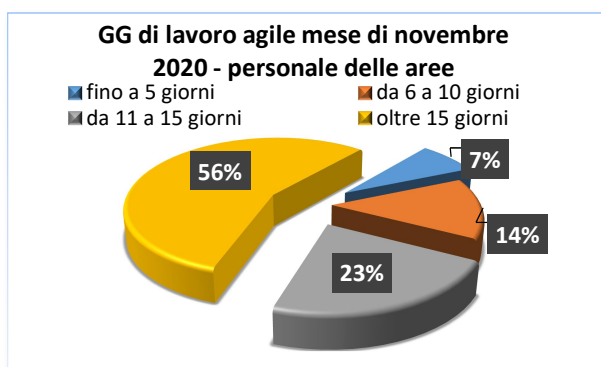
Campione di monitoraggio Tot per area giuridica di appartenenza



Campione di monitoraggio Tot per sede di lavoro

Campione di monitoraggio Tot per situazione personale e familiare

È stato richiesto al campione di monitoraggio se nel mese di novembre 2020 avesse lavorato in modalità agile. Circa il 95% del campione di monitoraggio ha fornito riscontro positivo (circa il 96% del campione del personale delle aree e circa l'81% del Campione monitoraggio Dirigenti/Direttori).



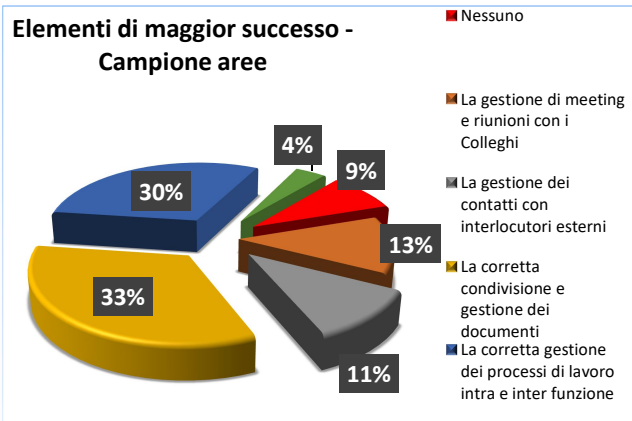
Campione di monitoraggio Aree per giornate LA fruite

Campione di monitoraggio Dirigenti per giornate LA fruite

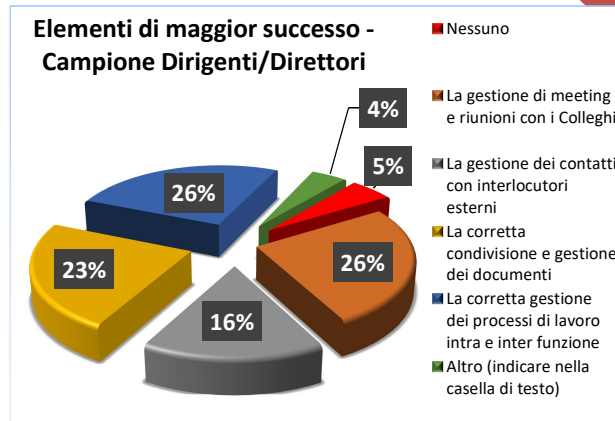
## II. Esperienza in modalità agile

Il questionario ha inteso rilevare gli elementi di successo ed eventuali aspetti di criticità riscontrati durante l'esperienza in lavoro agile nel periodo emergenziale.

Elementi di successo:

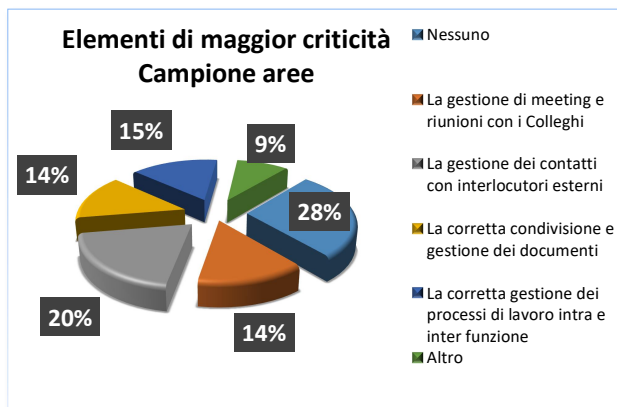


Elementi di successo per il Campione di monitoraggio Aree- Distribuzione delle risposte

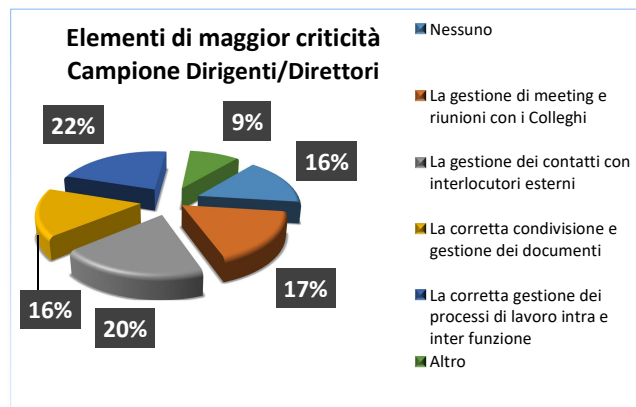


Elementi di successo per il Campione di monitoraggio Dirigenti/Direttori- Distribuzione delle risposte

Criticità:

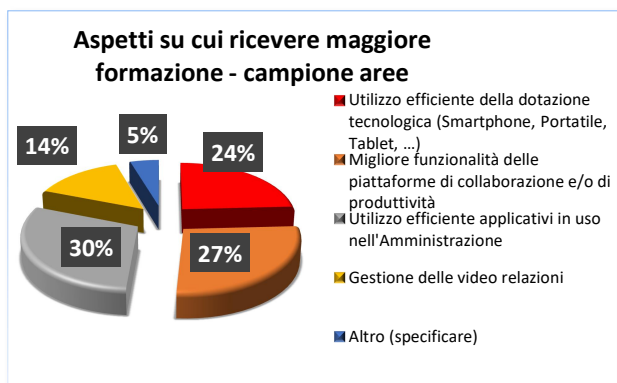


Elementi di maggior criticità per il Campione di monitoraggio Aree- Distribuzione delle risposte



Elementi di maggior criticità per il Campione di monitoraggio Dirigenti/Direttori- Distribuzione delle risposte

Attività formativa:

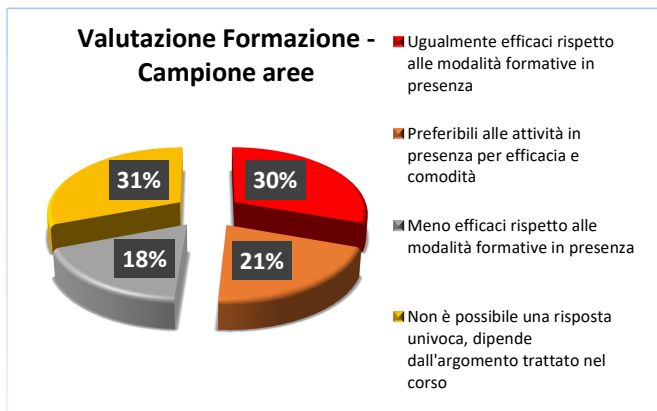


Fabbisogni formativi per il Campione di monitoraggio Aree- Distribuzione delle risposte

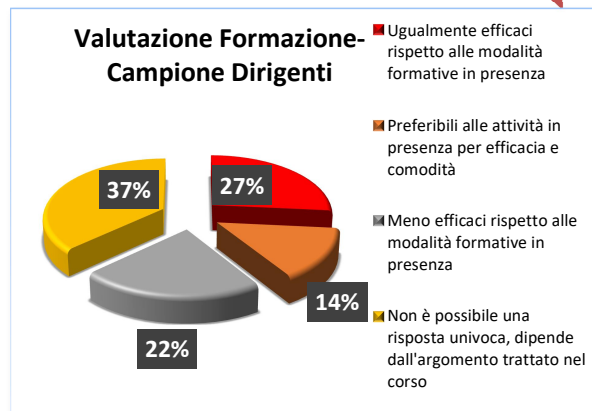


Fabbisogni formativi per il Campione di monitoraggio Dirigenti/Direttori- Distribuzione delle risposte

Come giudichi le esperienze formative di cui hai fruito in modalità e-learning in questo periodo di lavoro agile emergenziale?

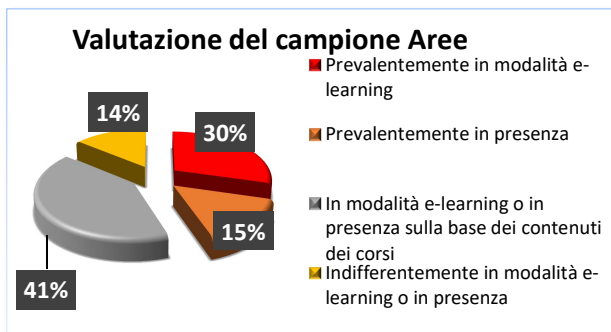


Valutazione della formazione da parte del Campione di monitoraggio Aree

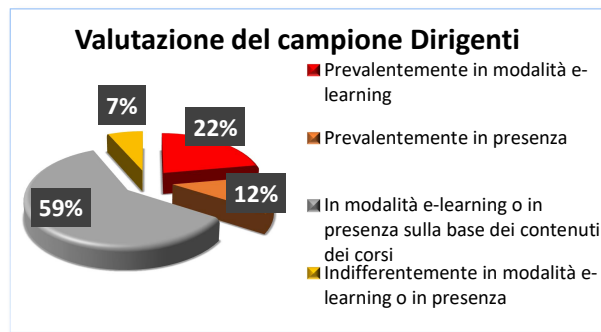


Valutazione della formazione da parte del Campione di monitoraggio Dirigenti/Direttori

In futuro vorresti che le attività di formazione fossero erogate:

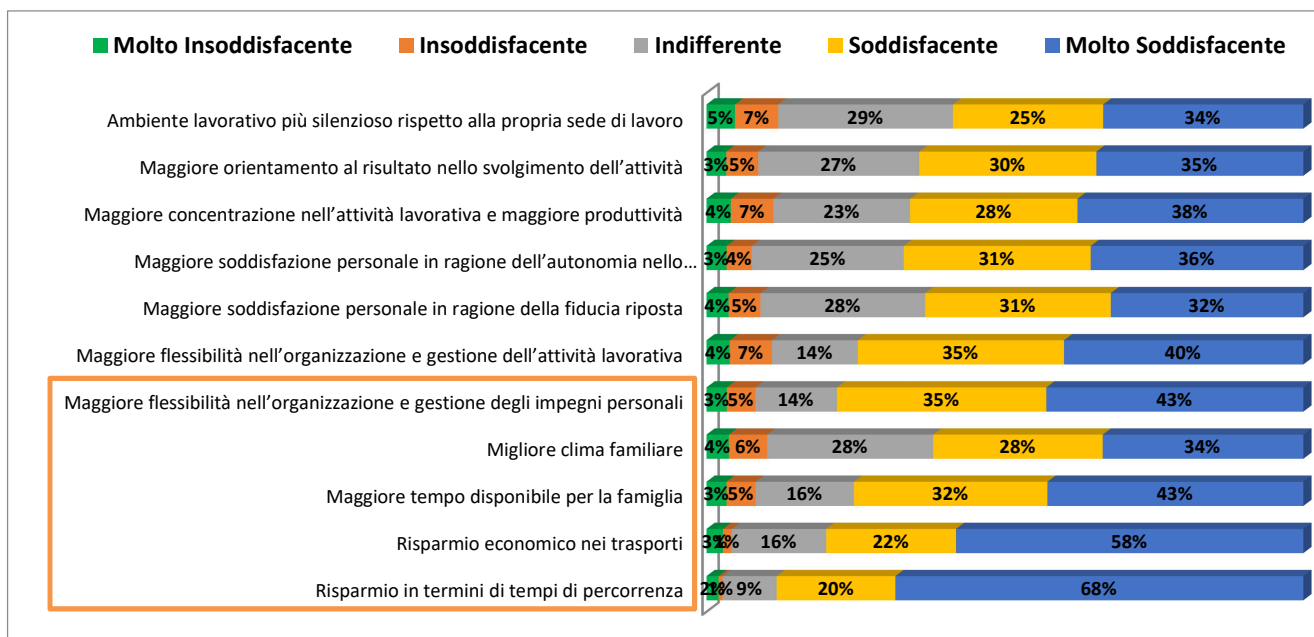


Valutazione della formazione da parte del Campione di monitoraggio Aree



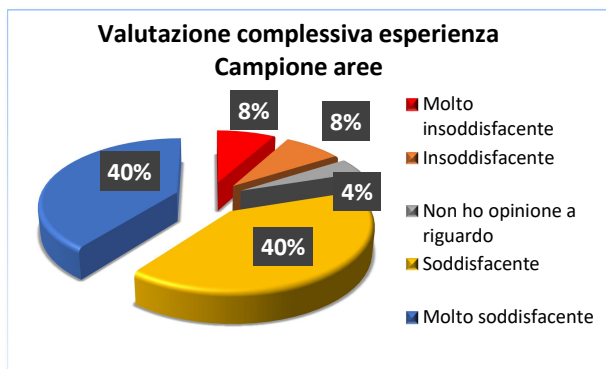
Valutazione della formazione da parte del Campione di monitoraggio Dirigenti/Direttori

Soddisfazione espressa:

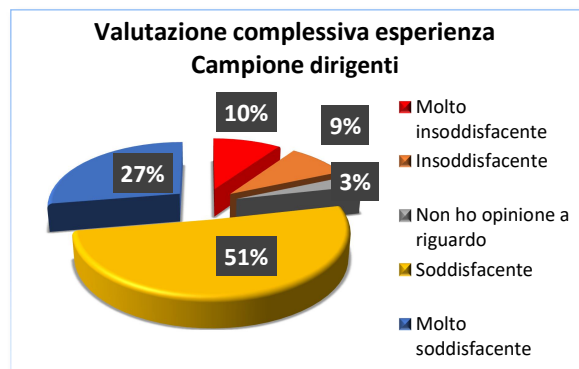


Soddisfazione riscontrata dal Campione di monitoraggio Tot.

Si rappresenta che il grafico di cui sopra, ed in particolare gli aspetti nel riquadro in evidenza, sono stati utilizzati ai fini dell'elaborazione del dato di *BASELINE 2020* per gli indicatori POLA relativi agli impatti del lavoro agile, con riferimento al livello di soddisfazione espresso dal Campione di monitoraggio totale (valori soddisfacente e molto soddisfacente).

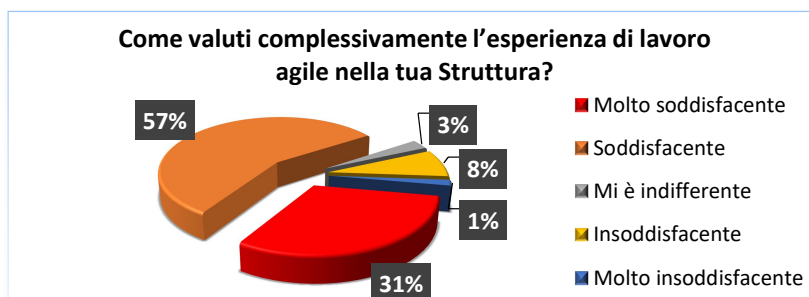


Valutazione complessiva del Campione di monitoraggio Aree



Valutazione complessiva del Campione di monitoraggio Dirigenti/Direttori

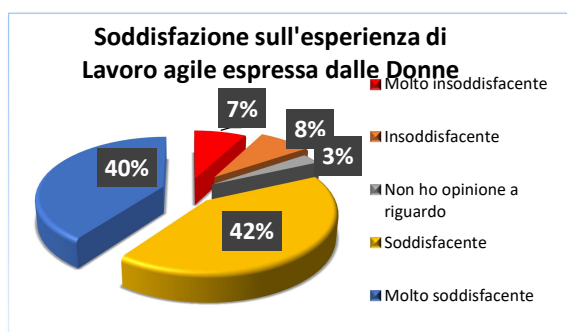
Il valore pari a 80%(soddisfacente e molto soddisfacente) espresso dal Campione Aree è stato inserito come dato di *BASELINE 2020* per gli indicatori POLA, relativi alla Qualità/livello attuazione lavoro agile.



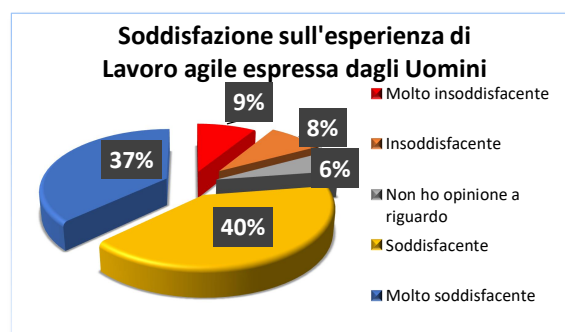
Valutazione espressa del Campione di monitoraggio Dirigenti/Direttori sulla Struttura

Il valore pari a 88%(soddisfacente e molto soddisfacente) espresso dal Campione Dirigenti è stato inserito come dato di *BASELINE 2020* per gli indicatori POLA, relativi alla Qualità/livello attuazione lavoro agile.

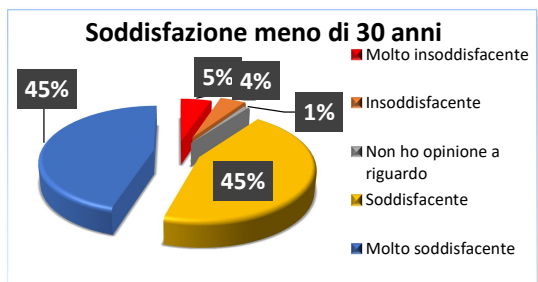
Si riportano, inoltre, di seguito i grafici relativi al livello di soddisfazione del Campione di monitoraggio totale distinto per genere, età e situazione personale familiare, i cui valori sono stati inseriti come dato di *BASELINE 2020* per gli indicatori POLA, relativi alla Qualità/livello attuazione lavoro agile.



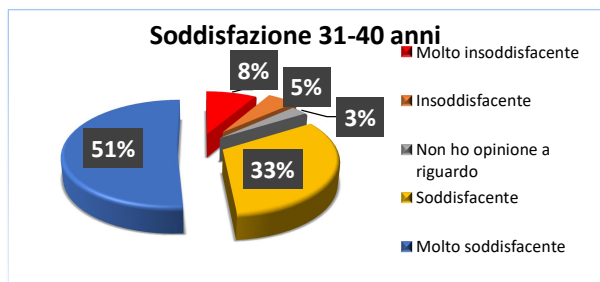
Soddisfazione espressa dal genere femminile



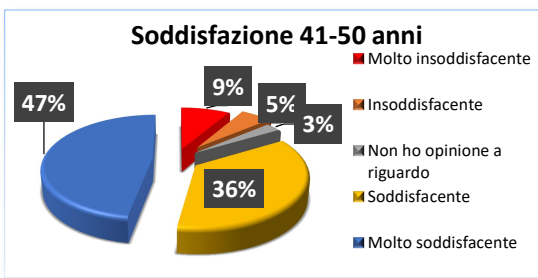
Soddisfazione espressa dal genere maschile



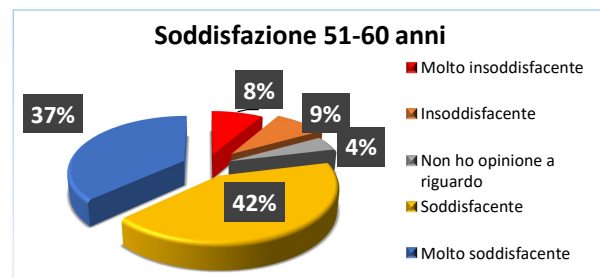
Soddisfazione del campione Tot con meno di 30 anni



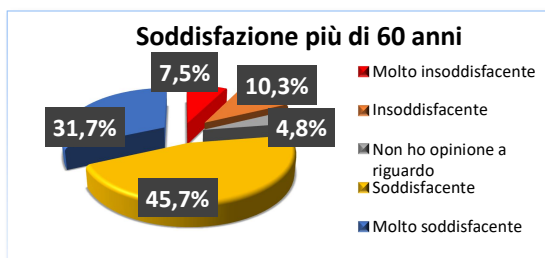
Soddisfazione del campione Tot tra i 31 e 40 anni



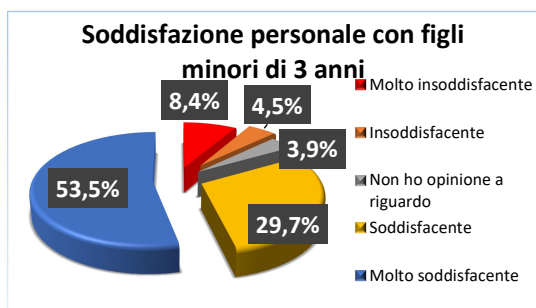
Soddisfazione espressa dal campione Tot tra i 41 e 50 anni



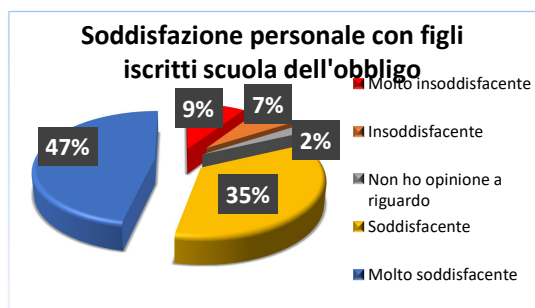
Soddisfazione espressa dal campione Tot tra i 51 e 60 anni



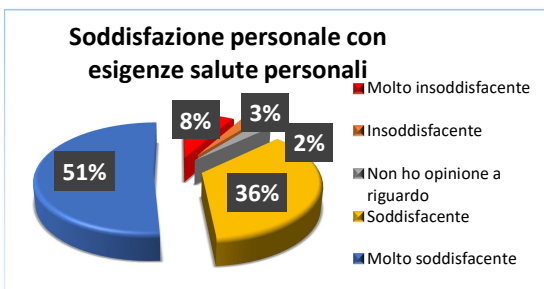
Soddisfazione espressa dal campione Tot con più di 60 anni



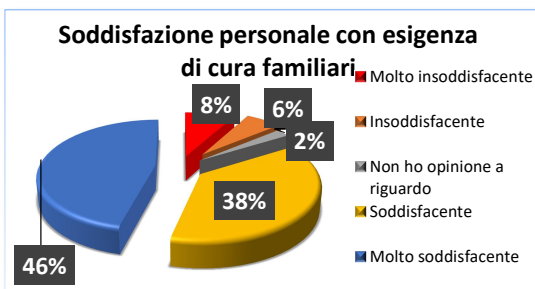
Soddisfazione del campione Tot con figli minori di 3 anni



Soddisfazione del campione Tot con figli iscritti scuola dell'obbligo



Soddisfazione del campione Tot con esigenze salute pers.

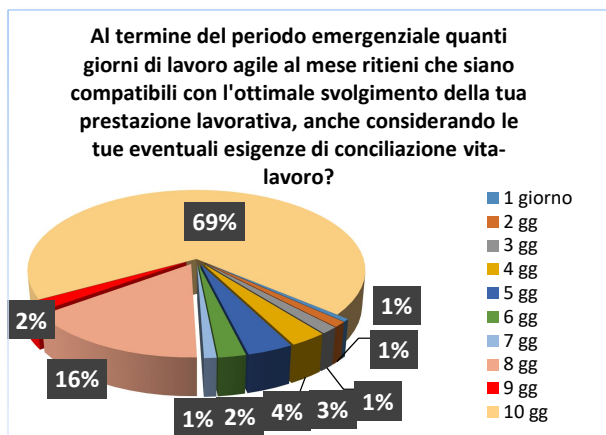


Soddisfazione del campione tot con esigenze di cura a familiari

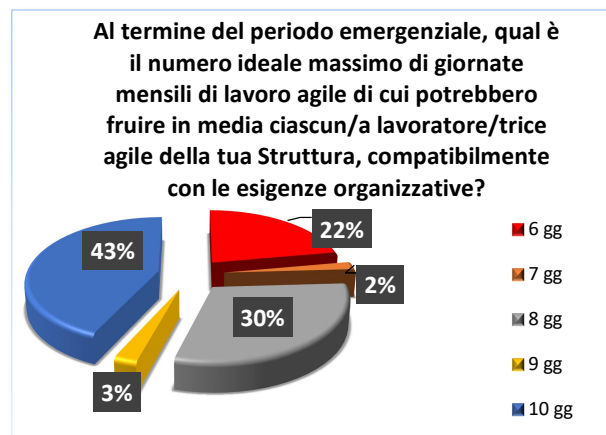


### III. Possibili evoluzioni del lavoro agile al MEF

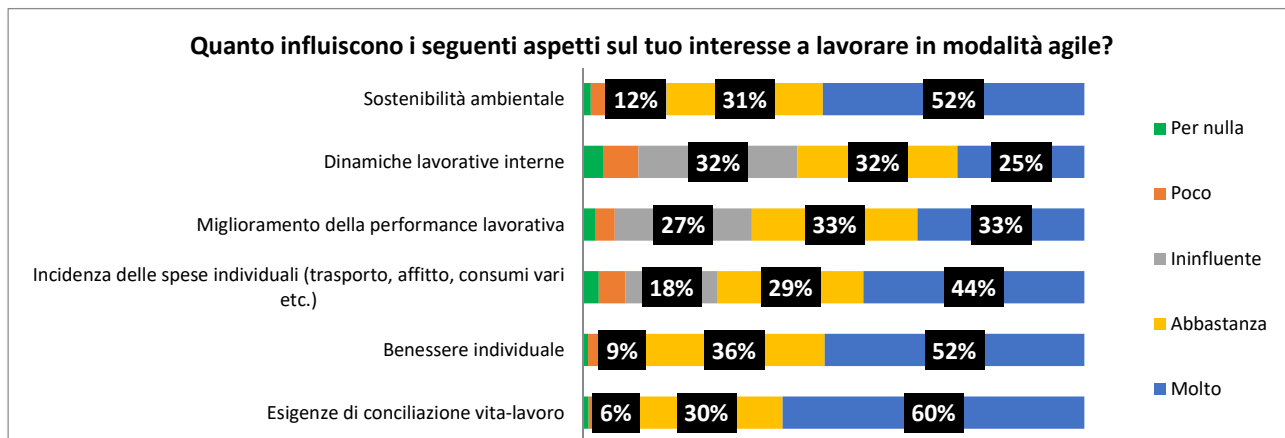
L'83% circa del campione totale ha espresso l'interesse a lavorare in modalità agile anche una volta cessata l'emergenza epidemiologica. Il 69% del Campione di monitoraggio totale ha espresso una preferenza per 10 gg/mese di lavoro agile.



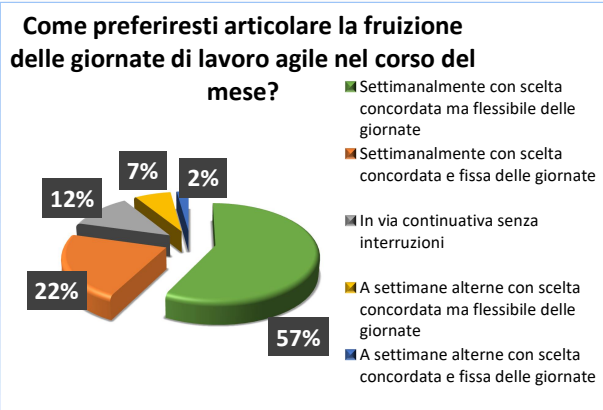
Giornate di LA/mese per il campione di monitoraggio Tot.



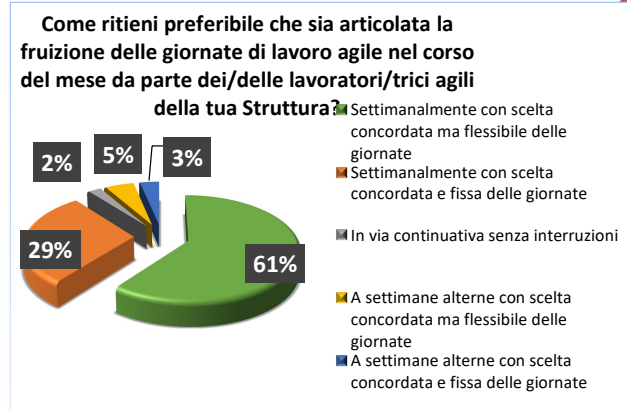
Giornate di LA/mese per il campione di monitoraggio Dirigenti rispetto alla Struttura



Valutazione espressa dal campione di monitoraggio Tot.



Articolazione del lavoro agile per il campione Aree



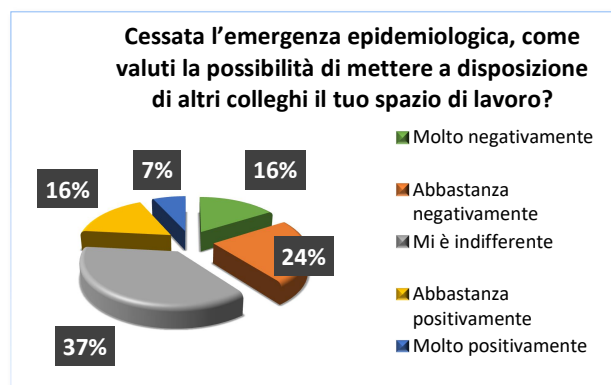
Articolazione del lavoro agile per il campione Dirigenti

### Spazio di lavoro

Con riferimento al tema dello "spazio di lavoro" circa il 68% del personale aree dichiara che lo spazio di lavoro è abbastanza/molto importante e circa il 40% valuta negativamente la possibilità di mettere a disposizione il proprio spazio di lavoro ad altri colleghi.



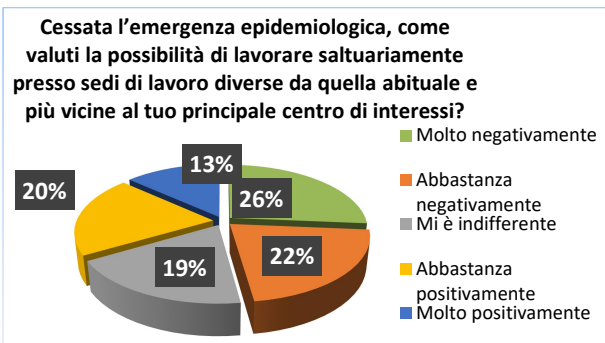
Importanza dello spazio di lavoro per il campione di monitoraggio aree



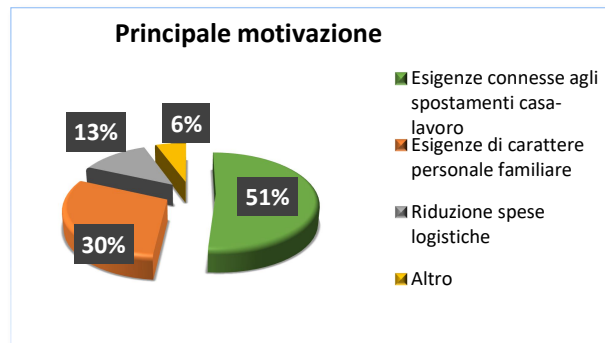
Possibilità di mettere a disposizione il proprio spazio di lavoro per il campione di monitoraggio aree

Al fine di valutare strategie di *co-working* che possano apportare benefici in termini di una maggiore flessibilità organizzativa e di una riduzione degli spostamenti, è stato richiesto al campione di esprimere una valutazione circa la possibilità di lavorare saltuariamente in spazi condivisi messi a disposizione dall'Amministrazione presso altre sedi di lavoro diverse da quella abituale. Il 33% circa del campione di monitoraggio aree ha espresso una valutazione positiva, il 19% circa una valutazione indifferente e il 48% circa una valutazione negativa. Circa il 46% del campione di monitoraggio Dirigenti valuta positivamente la possibilità di svolgere la propria prestazione lavorativa da una sede di lavoro diversa da quella abituale.

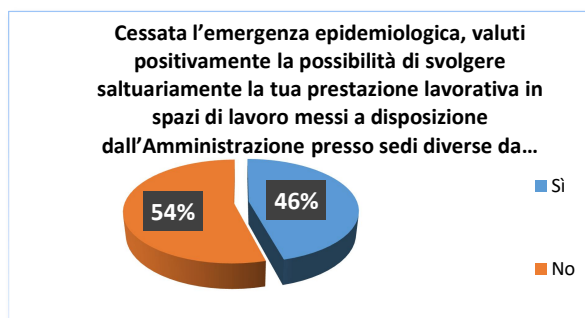




Co-working per il campione di monitoraggio aree

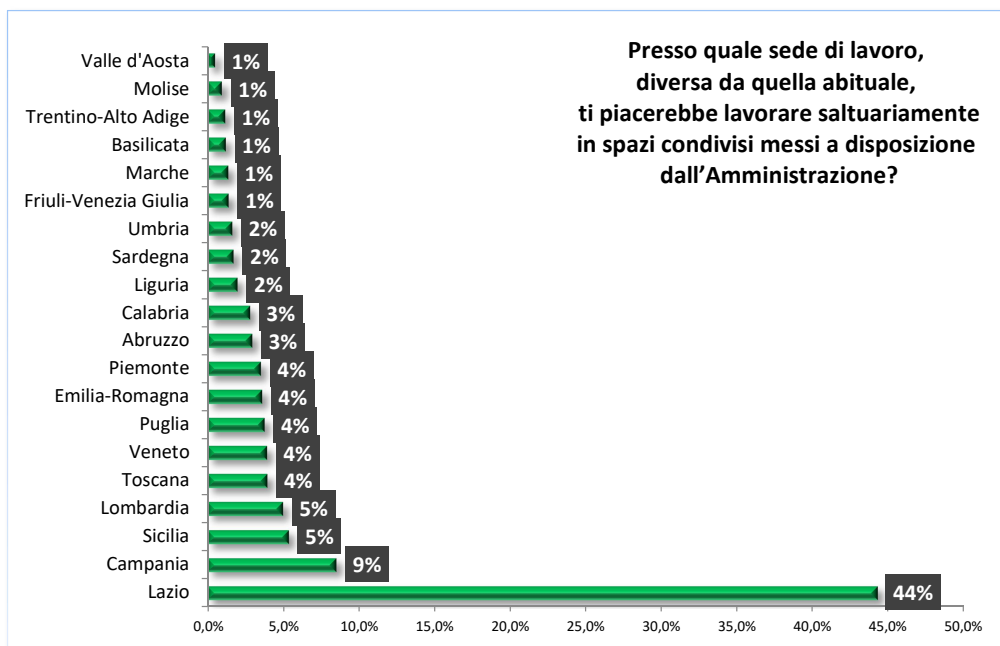


Motivazione Co-working per il campione di monitoraggio aree



Co-working per il campione di monitoraggio Dirigenti

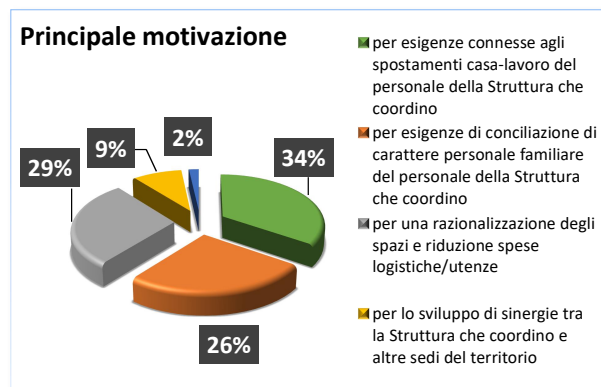
Con riferimento alla quota parte del campione aree che ha espresso una valutazione positiva alla domanda relativa al *co-working*, si riporta nel seguito un dettaglio delle sedi di lavoro per Regione di riferimento suddivise per % di preferenza.



Sedi - Regioni Co-working per il campione di monitoraggio aree



Co-working per il campione di monitoraggio Dirigenti rispetto alla Struttura



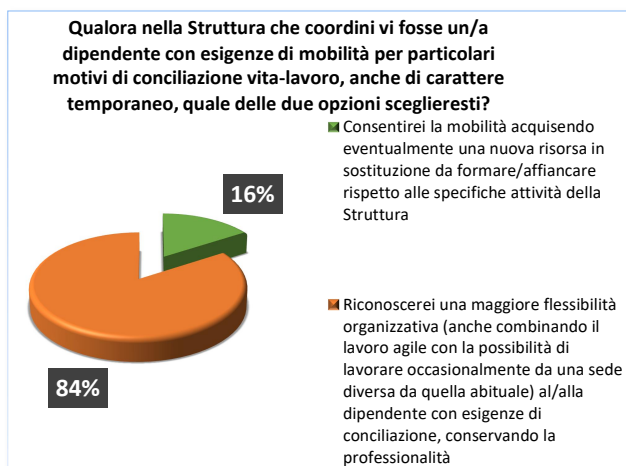
Motivazioni Co-working per il campione di monitoraggio Dirigenti rispetto alla Struttura



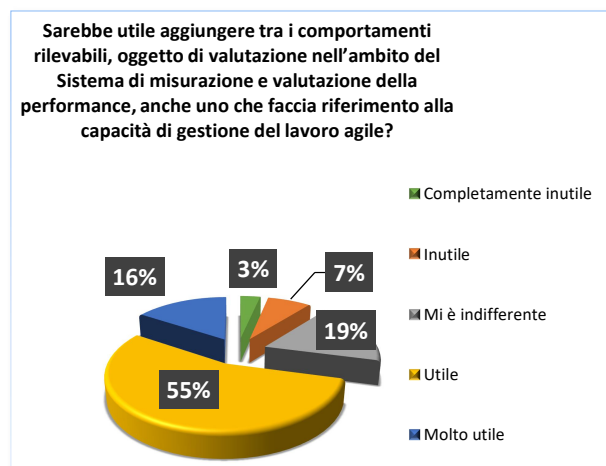
Mobilità per il campione di monitoraggio aree



Mobilità per il campione di monitoraggio aree



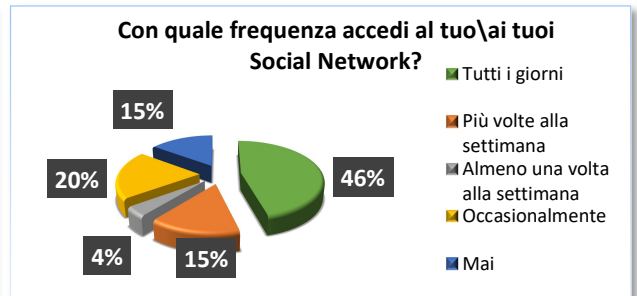
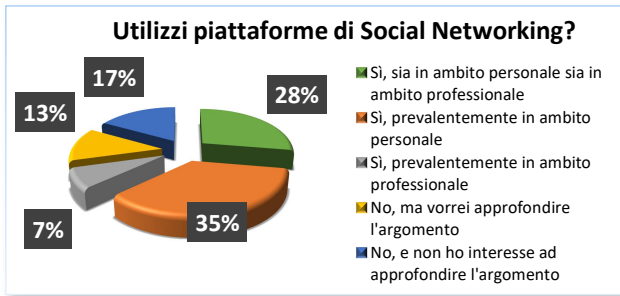
Mobilità per il campione di monitoraggio Dirigenti



SMVP per il campione di monitoraggio Dirigenti

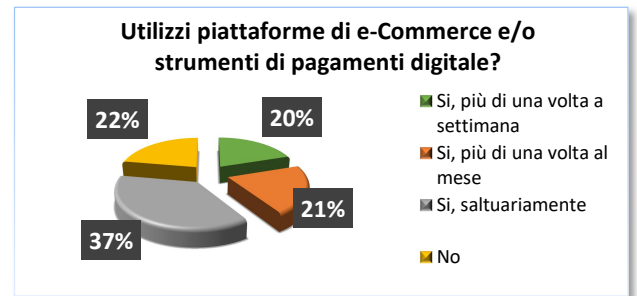
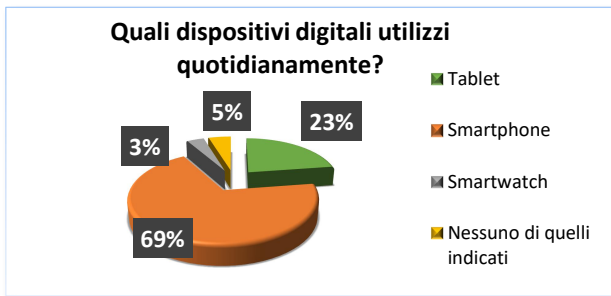
Il 71% circa del campione di monitoraggio Dirigenti ritiene utile/molto utile aggiungere tra i comportamenti rilevabili, oggetto di valutazione nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della performance, anche uno che faccia riferimento alla capacità di gestione del lavoro agile.

#### IV. Rapporto con la tecnologia



Rapporto con la tecnologia per il campione di monitoraggio aree

Rapporto con la tecnologia per il campione di monitoraggio aree



Rapporto con la tecnologia per il campione di monitoraggio aree

Rapporto con la tecnologia per il campione di monitoraggio aree



Esperienza pregressa per il campione di monitoraggio aree



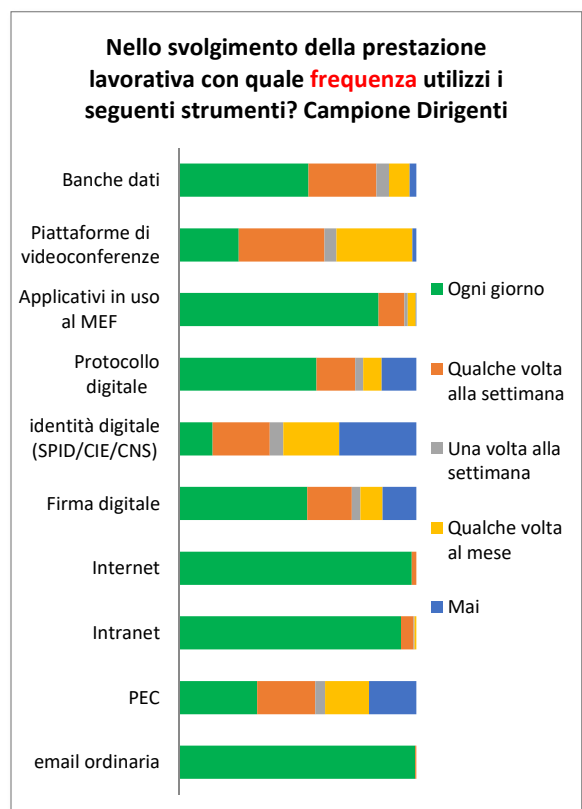
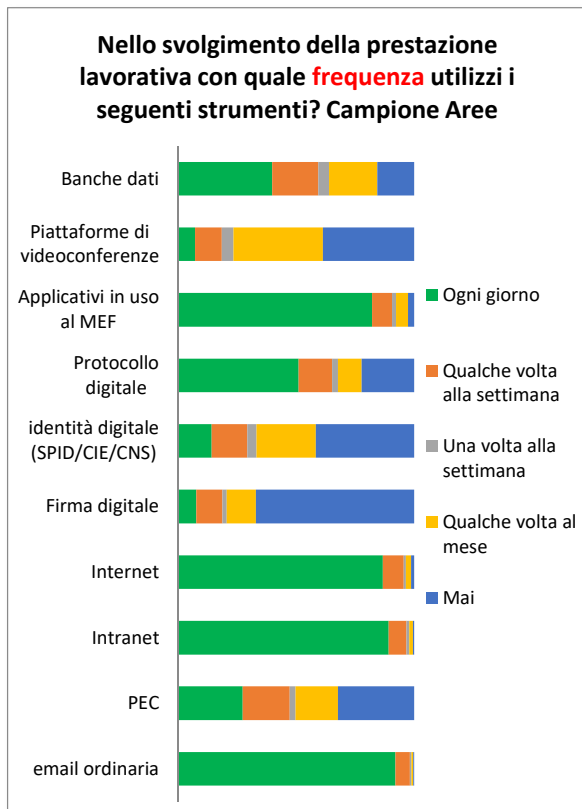
Grado di competenze digitali per il campione di monitoraggio Tot



Grado di competenze digitali per il campione aree



Grado di competenze digitali per il campione dirigenti



Con specifico riferimento all'utilizzo della firma digitale si rappresenta che esaminando la % di utilizzo solo per il campione dirigenziale si raggiunge un valore pari a circa l'85%

