

Allegato 1: Rilevazione della soddisfazione dei collaboratori sull'esperienza del Lavoro Agile in A.I.Po

Soddisfazione personale sul Lavoro Agile

Risultati Soddisfazione della gestione personale del Lavoro Agile: "Quanto sei soddisfatto/a di come hai gestito il Lavoro da casa (Smart Working-Lavoro Agile) durante questo ultimo anno?"

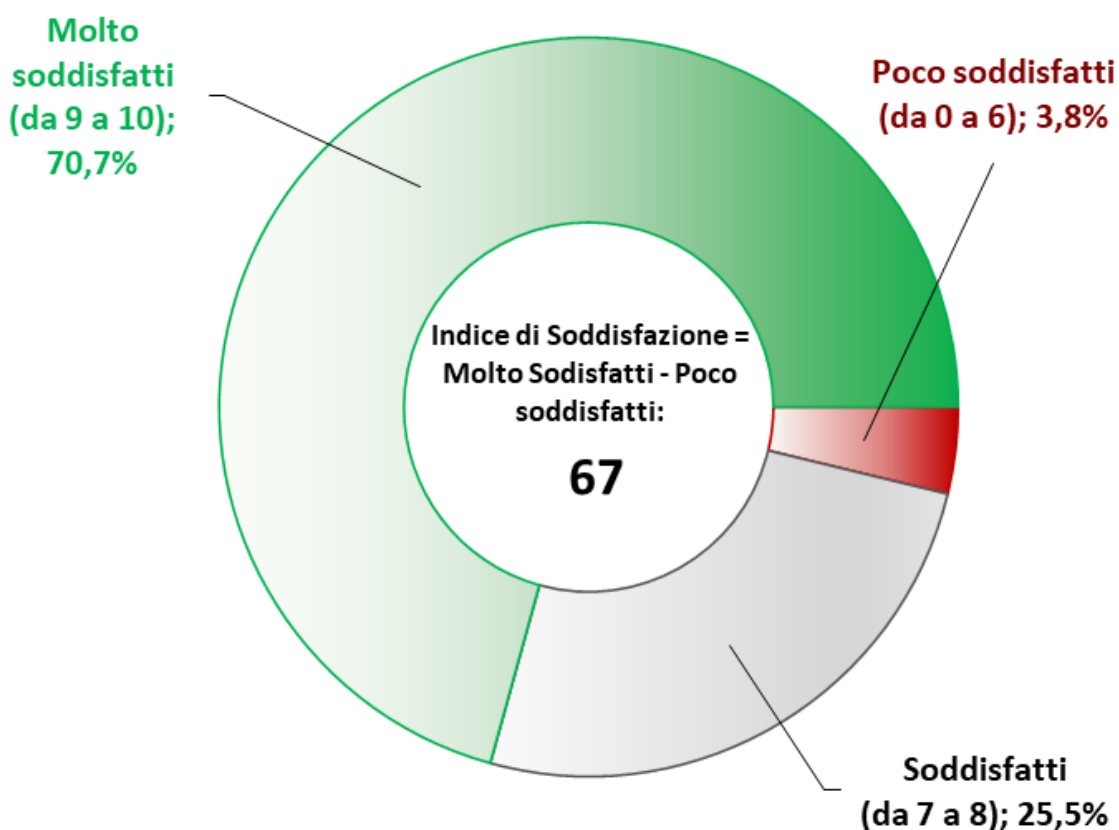
Poco soddisfatti (da 0 a 6)	Soddisfatti (da 7 a 8)	Molto soddisfatti (da 9 a 10)	Indice di Soddisfazione	Media delle risposte
3,8%	25,5%	70,7%	67	9,0

Le risposte fornite in genere sono classificate come segue:

- 0-6 = Detrattori: Collaboratori demotivati, passivi e potenzialmente resistenti al cambiamento
- 7-8 = Passivi: Collaboratori soddisfatti ma indifferenti
- 9-10 = Collaboratori coinvolti, disponibili al cambiamento e che parleranno bene dell'Organizzazione e la consiglieranno ad altre persone.

Mediamente, le aziende hanno INDEX di soddisfazione che si aggira intorno a valori di +5/+10, mentre quelle migliori si attestano tra +50 e +80.

Risultati Soddisfazione: "Quanto sei soddisfatto/a di come hai gestito il Lavoro da casa (Smart Working-Lavoro Agile) durante questo ultimo anno?"



Soddisfazione Organizzativa sul Lavoro Agile

Risultati Soddisfazione della gestione del Lavoro Agile di A.I.Po: "Quanto sei soddisfatto/a di come AIPo ha favorito e gestito il Lavoro da casa (Smart Working-Lavoro Agile) durante questo ultimo anno?"

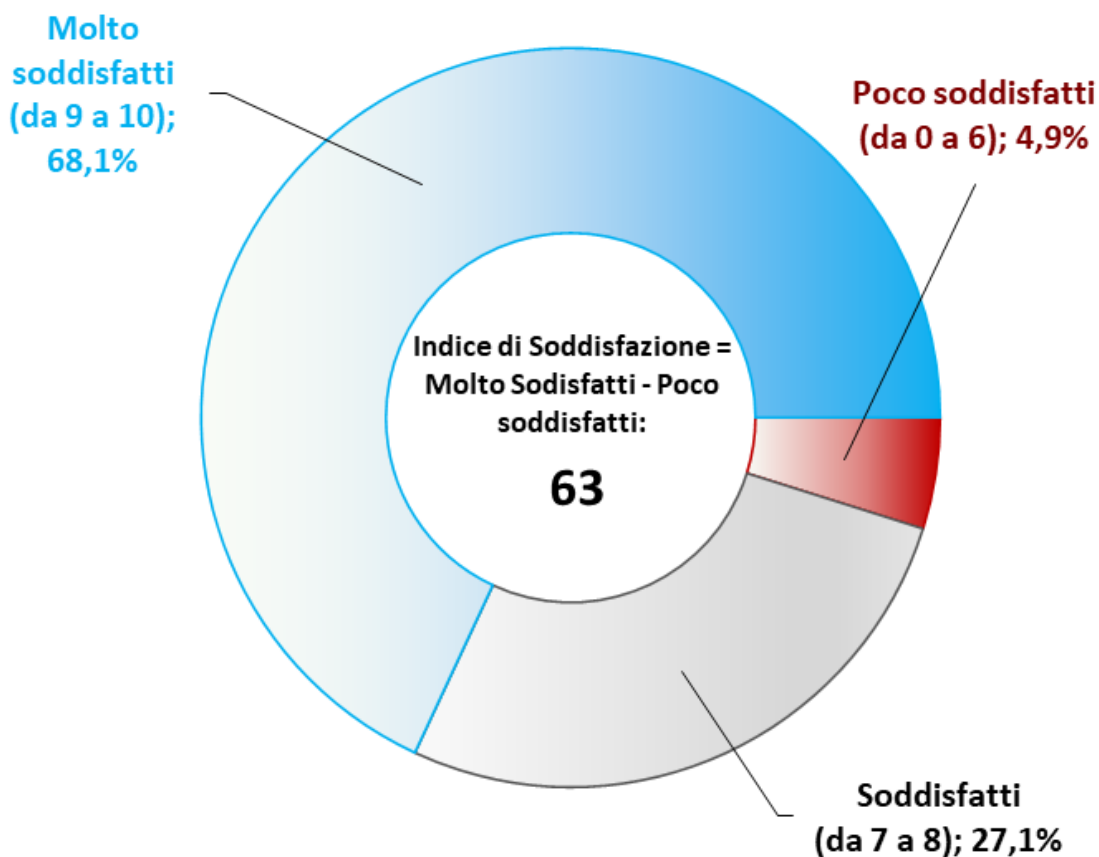
Poco soddisfatti (da 0 a 6)	Soddisfatti (da 7 a 8)	Molto soddisfatti (da 9 a 10)	Indice di Soddisfazione	Media delle risposte
4,9%	27,1%	68,1%	63	7,4

Le risposte fornite in genere sono classificate come segue:

- 0-6 = Detrattori: Collaboratori demotivati, passivi e potenzialmente resistenti al cambiamento
- 7-8 = Passivi: Collaboratori soddisfatti ma indifferenti
- 9-10 = Collaboratori coinvolti, disponibili al cambiamento e che parleranno bene dell'Organizzazione e la consiglieranno ad altre persone.

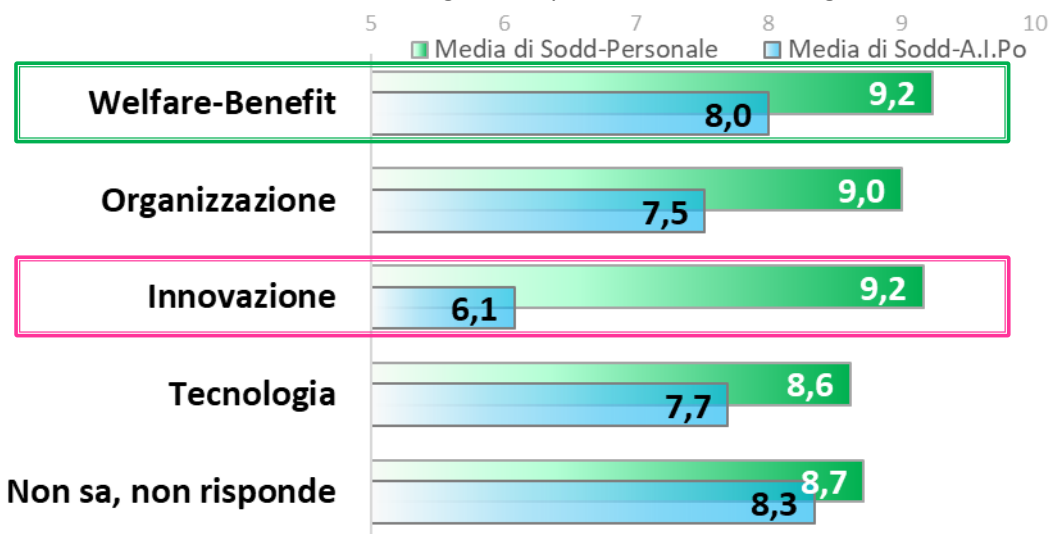
Mediamente, le aziende hanno INDEX di soddisfazione che si aggira intorno a valori di +5/+10, mentre quelle migliori si attestano tra +50 e +80.

Quanto sei soddisfatto/a di come AIPo ha favorito e gestito il Lavoro da casa (Smart Working-Lavoro Agile) durante questo ultimo anno?



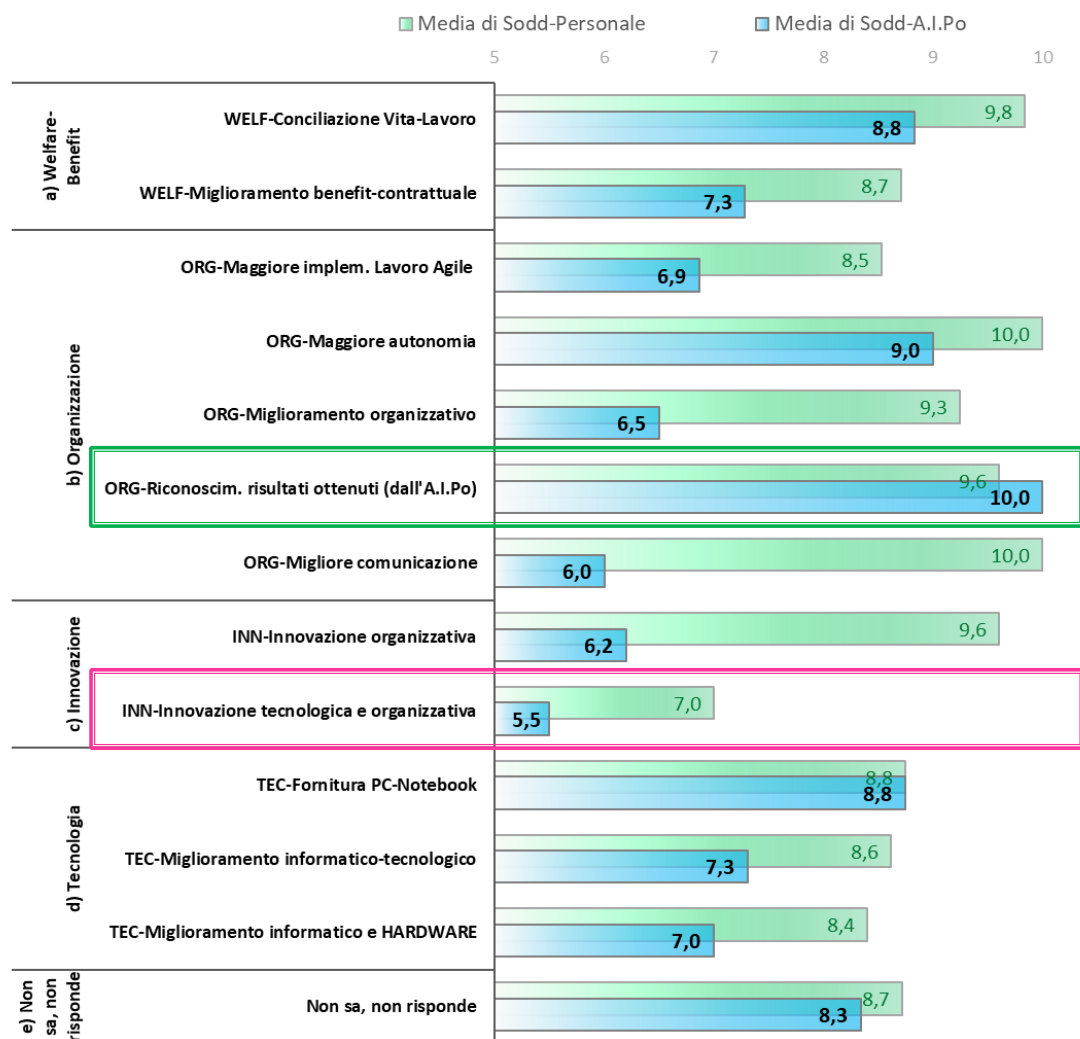
Rilevazione della soddisfazione per Categorie

Rilevazione della soddisfazione per Categorie e Keywords Soddisfazione della gestione del Lavoro Agile di A.I.Po confrontate con la Soddisfazione della gestione personale del Lavoro Agile



Rilevazione della soddisfazione per Categorie e Keywords

Rilevazione della soddisfazione per Categorie e Keywords Soddisfazione della gestione del Lavoro Agile di A.I.Po confrontate con la Soddisfazione della gestione personale del Lavoro Agile



Risposte alla domanda aperta “Cosa, secondo te, potrebbe fare AIPO per ottenere una valutazione più elevata?”:

Macro Categorie	Cosa dovrebbe fare A.I.Po
Innovazione	predisporre un piano aziendale permanente per il lavoro agile
Innovazione	Introdurre un sistema di rilevamento dei carichi di lavoro da fare e svolti
Innovazione	ESTENDERE IL PIU' POSSIBILE IL LAVORO AGILE AL PERSONALE LE CUI ATTIVITA' POSSONO ESSERE SVOLTE IN MODO IDENTICO A CASA COME IN UFFICIO (VEDI ATTIVITA' AMMINISTRATIVA). POTENZIARE I PROGRAMMI FRUIBILI IN MODALITA' SW
Innovazione	pianificare l'attività per qualifiche lavorative a tempo (es. semestrale)
Innovazione	fornire obiettivi e compiti precisi durante lo svolgimento del lavoro da casa
Innovazione	Incrementare la coesione e la visione aziendale "a monte" dello smart-working
Innovazione	Riconoscere apertamente e concretamente il valore dello SW, quando effettuato con serietà professionale, verificare e stabilire quali sono le attività che si possono effettuare da casa, fornire le attrezzature informatiche adeguate
Innovazione	Riorganizzare gli uffici (locali occupati climatizzazione, consumi alla riduzione di personale in presenza)
Innovazione	Tenere conto delle situazioni di fragilità che non hanno niente a che fare con il mero riconoscimento della legge 104, istituire un comitato garante della equità di trattamento tra i dipendenti in modo da escludere la discrezionalità dei dirigenti che danneggiano alcuni dipendenti e ne favoriscono altri, porsi in modo più aperto visto che la stragrande maggioranza del mondo del lavoro si sta orientando verso questa forma di lavoro flessibile indipendentemente dal ruolo e dalla mansione ricoperti, esempio è il ministero dell'interno che consente 24 giorni ogni 3 mesi minimo a ogni dipendente, dirigenti inclusi, e accresce il numero di giorni in caso di difficoltà particolari che dovrebbero essere valutate da una commissione superpartes e non da un dirigente che non può e non deve essere a conoscenza di alcune situazioni strettamente personali
Innovazione	predisporre dei criteri di concessione del lavoro agile al personale, non basati solo sulle necessità personali dei singoli, ma sulla possibilità di rendere, lavorativamente parlando, anche non fisicamente in ufficio, in modo da allargare la platea di utilizzo garantendo i livelli di servizio.
Innovazione	Fornire strumenti informatici idonei all'utilizzo mobile; creare un gestionale unico per istanze/pratiche che faccia da piattaforma di lavoro trasversale; aggiornare le rubriche contatti pubblica e interna eventualmente implementando un sistema di inoltro automatico ed anonimo, in orario di servizio, ai numeri di reperibilità per smart working ed emergenza; predisporre un calendario unico di presenza/s.w. del personale così da permettere le pianificazioni degli incontri in presenza o videoconferenza.
Innovazione	L'amministrazione dovrebbe fornire la strumentazione necessaria per lavorare da casa; lo smart working dovrebbe basarsi sulla fiducia nei confronti del lavoratore, fiducia che trova fondamento su un adeguato sistema di controllo dell'attività svolta dal lavoratore e su un proficuo sistema di comunicazione tra dirigente e lavoratore
Organizzazione	Dare la possibilità di optare scegliere il frazionamento o l'intera settimana in Smart working
Organizzazione	Bisogna continuare a dare la possibilità alle persone di gestire parte del tempo lavorativo conformandolo alle esigenze familiari se possibile
Organizzazione	Aumento dei giorni settimanali di lavoro agile e riconoscimento del buono pasto anche in smart working
Organizzazione	CONCEDERE PIU' GIORNATE IN SMART WORKING COME NELLE DITTE PRIVATE
Organizzazione	Per quanto riguarda la mia esperienza, promuovo lo Smart Working-Lavoro Agile e credo potrebbe essere usufruito per più giorni, soprattutto per gli amministrativi. Ovviamente si deve lavorare su obiettivi concordati e sottoposti a controlli regolari da parte del Dirigente.
Organizzazione	Regolamentare in modo strutturato il lavoro agile
Organizzazione	Permettere il lavoro agile per 1-2 giorni a settimana anche alle persone residenti a distanze superiori ai 30 km dall'ufficio designato, da valutare anche sulla base delle diverse figure professionali
Organizzazione	Valutare di concedere più giorni di lavoro agile in relazione alla "smartabilità" delle mansioni di ogni dipendente
Organizzazione	aumentare i gironi di Smart Working

POLA - Piano Organizzativo Lavoro Agile A.I.Po

Aggiornamento del 14-05-2022

Macro Categorie	Cosa dovrebbe fare A.I.Po
Organizzazione	Aumentare le giornate fruibili in SmartWorking, come già avviene in altri enti.
Organizzazione	rendere lo SmartWorking e introdurre nearworking strumenti permanenti all'interno dell'agenzia
Organizzazione	renderlo stabile ALMENO 2 giorni a settimana
Organizzazione	Prorogare lo Smart-Working
Organizzazione	concedere almeno due giornate alla settimana di lavoro agile
Organizzazione	permettere di svolgere il proprio lavoro in smart al 50% senza restrizioni
Organizzazione	Concedere una maggiore percentuale di smart (almeno due giorni a settimana) tenendo in considerazione soprattutto a chi abita fuori città.
Organizzazione	Consentire maggiore accesso allo SmartWorking, sia in termini di persone che di giornate lavorative
Organizzazione	Considerare lo smart working, è un'opportunità non solo un obbligo contrattuale, incentivare i dipendenti con il raggiungimento di obiettivi misurabili che non debbano avere necessità di controllo diretto.
Organizzazione	OFFRIRE UNA MAGGIORE FLESSIBILITA NELL'USO DELLO SMARTWORKING
Organizzazione	agevolare e favorire lo SW
Organizzazione	Organizzare dei turni condivisi all'interno dello stesso ufficio/direzione
Organizzazione	Maggiore informazione e migliore promozione
Organizzazione	Ha già fatto il massimo
Organizzazione	Penso che vada bene così come impostato
Organizzazione	Nulla, non poteva fare di più.
Organizzazione	Va bene così
Organizzazione	L'Agenzia ha fatto tutto quanto in suo potere per potermi consentire di lavorare da casa. Niente di più e di meglio poteva essere fatto!
Tecnologia	Fornirmi un portatile
Tecnologia	DARE UNA POSTAZIONE COMPLETA
Tecnologia	Dotare il personale di PC portatili
Tecnologia	Fornire pc portatili a tutto il personale così da avere tutto su una unica macchina.
Tecnologia	disponibilità pc portatile
Tecnologia	Disponibilità PC portatile
Tecnologia	dotazione notebook più performanti
Tecnologia	mettere a disposizione laptop aziendali
Tecnologia	Fornire ai dipendenti un portatile con installati tutti i software licenziati usati in ufficio
Tecnologia	Pc portatile in dotazione con licenze originali dei programmi. Incentivare la comunicazione via Teams/Skype/ecc
Tecnologia	Fornire computer portatili di ultima generazione con installati tutti i programmi/software che in funzione del profilo professionale di ogni singolo dipendente consentano di svolgere il proprio lavoro in modo efficiente e sempre aggiornato.
Tecnologia	aggiornare il sistema informatico e i vari software in dotazione, mettere a disposizione pc recenti e predisporre un controllo efficace sul lavoro da remoto
Tecnologia	Pc portatile con tutti i programmi legati alla progettazione
Tecnologia	Fornire un pc portatile abbastanza veloce
Tecnologia	consentire anche ai colleghi di utilizzare PC aziendali
Tecnologia	Fornire strumenti informatici (laptop) di prestazioni adeguate a effettuare il lavoro agile senza problemi.
Tecnologia	Aumentare le dotazioni hardware e software, strutturare modalità organizzative di valutazione dei carichi di lavoro e delle conseguenti produzioni e valutazione delle performance da remoto
Tecnologia	MIGLIORARE LA RISPOSTA INFORMATICA
Tecnologia	La connessione al server per lavorare sui propri file non basta, occorre avere a disposizione anche i programmi che si usano in ufficio: Primus, AutoCAD, PDF Creator, PDF Architect, ecc.
Tecnologia	Possibilità di rendere la connessione da remoto meno macchinosa
Tecnologia	Maggiore assiduità nell'assistenza informatica e considerazione dei costi a carico del dipendente derivanti dal lavoro agile (utilizzo del cellulare personale, della stampante personale, ecc..)
Tecnologia	fornire una postazione di lavoro in quanto al momento utilizzo un computer di proprietà

POLA - Piano Organizzativo Lavoro Agile A.I.Po

Aggiornamento del 14-05-2022

Macro Categorie	Cosa dovrebbe fare A.I.Po
Tecnologia	implementare i servizi di supporto informatico
Tecnologia	Valutazione più elevata, con maggiore e costante assistenza di informatici per problemi con connessione
Tecnologia	Ho potuto svolgere il lavoro agile con le mie risorse e la mia strumentazione. AIPo dovrebbe fornire risorse e strumentazione per rendere più agile lo SmartWorking
Tecnologia	fornirmi un pc funzionante (per Smart Working uso il mio pc personale ed il pc fisso in sede è lentissimo e obsoleto)
Welfare-Benefit	Aggiungere tra i requisiti del personale che può richiedere 2 giornate di lavoro agile la "vigilanza sui figli minori di 14 anni"
Welfare-Benefit	Avrebbe dovuto prevedere condizioni agevolate per chi ha figli minori piuttosto che favorire persone senza figli o senza figli in età scolare
Welfare-Benefit	tenere presente le esigenze delle famiglie con minori di 14 anni, anche, ad esempio, in vista delle chiusure delle scuole (ad es. nel periodo estivo), concedendo eventualmente un giorno di smart in più per il detto periodo, previo, naturalmente, accordo con il dirigente
Welfare-Benefit	trasformare lo smart working emergenziale in definitivo e favorire maggiormente chi ha figli minori in età scolare
Welfare-Benefit	agevolare chi ha figli in un contesto scolastico, soprattutto nel periodo estivo
Welfare-Benefit	Tenere presente esigenze famiglie con minori di 14 anni, magari concedendo un giorno di sw in più nei periodi di chiusura delle scuole
Welfare-Benefit	contratti a lungo termine
Welfare-Benefit	Corrispondere anche il buono pasto
Welfare-Benefit	Favorire maggiormente il lavoro agile, fornendo anche i pc portatili, e rimborsando in ogni caso i buoni pasto per non discriminare i lavoratori e visto il risparmio di altri costi del dipendente.
Welfare-Benefit	Dare un incentivo per consumo di energia elettrica
Welfare-Benefit	Corrispondere i buoni pasto
Welfare-Benefit	dare un incentivo per energia elettrica
Welfare-Benefit	Riconoscimento dei costi di energia elettrica, luce, connessioni internet, riscaldamento/condizionamento, buono pasto.

Allegato 1: Rilevazione della soddisfazione dei collaboratori sull'esperienza del Lavoro Agile in A.I.Po - P