

SMART WORKING

Mitarbeiterbefragung Indagine sul personale 2019

3
2020



INHALTSVERZEICHNIS / INDICE

Einleitung	
Introduzione.....	1
Mitarbeiterbefragung	
Indagine sul personale.....	5
1. Tägliche Fahrten Spostamenti giornalieri.....	5
2. Kenntnisse zum Smart Working Conoscenza dello smart working	7
3. Meinungen zum Smart Working Opinioni sullo smart working	8
4. Flexible Arbeitsformen Modalità di lavoro flessibile	9
5. Interesse für Smart Working Interesse a lavorare in smart working	11
5.1. Begründungen zum JA Motivazioni per il Si	13
5.2. Begründungen zum NEIN Motivazioni per il NO	15
6. Tätigkeiten mittels Smart Working Attività in smart working	16
7. Technische Voraussetzungen für das Smart Working Tecnologie per lavorare in smart working	18
Anmerkungen zur Methodik	
Nota metodologica.....	20
Der Fragebogen	
Il questionario.....	21

Die Dienststelle für Controlling hat im Auftrag des Generaldirektors im Laufe des Jahres 2019 zwei Erhebungen zum Smart Working durchgeführt:

1. Im Frühjahr, zusammen mit dem Performance Plan, wurden die Führungskräfte gefragt, in welchem Ausmaß, in Personenjahren bemessen, jede einzelne Organisationsstruktur einen Anteil ihrer Arbeit mittels Smart Working durchführen könnte¹ (Rundschreiben des Generaldirektors Nr. 1 vom 26. Februar 2019);
2. Im Herbst wurde dann eine anonyme Online-Umfrage durchgeführt, bei dem alle in der Landesverwaltung beschäftigten Personen zu ihrer Meinung zum Smart Working² gefragt wurden.

Die Resultate dieser Umfragen stellen einen ersten Ansatz für die Überlegungen bei der Einführung des Smart Working in der Landesverwaltung dar; dieser Report analysiert die Resultate der Online-Umfrage unter den Landesbediensteten.

Im folgenden Bericht wurde es vorgezogen, nicht die übliche männlich-weibliche Trennform zu verwenden, um die Lesbarkeit und das Verständnis der darin enthaltenen Daten und Informationen nicht zu beeinträchtigen.

Il Settore Controlling, su incarico del Direttore generale, ha svolto nell'anno 2019 due indagini sullo smart working:

1. In primavera, contestualmente al Piano della Performance, è stato richiesto alla dirigenza di indicare per ciascuna prestazione erogata dalla propria ripartizione e dal proprio ufficio la quota parte di lavoro, espressa in anni-persona, attuabile in smart working¹ (Circolare del Direttore generale n. 1 del 26 febbraio 2019);
2. In autunno è stata effettuata un'indagine online anonima rivolta al personale provinciale per conoscere l'opinione delle collaboratrici e dei collaboratori sullo smart working².

I risultati delle indagini costituiscono un primo spunto di riflessione sull'introduzione dello smart working nell'Amministrazione provinciale; il presente report analizza i risultati dell'indagine condotta sui dipendenti provinciali.

Nel seguente report si è preferito non adottare la consueta forma sdoppiata maschile-femminile, di modo da non compromettere leggibilità e comprensione dei dati e delle informazioni in esso contenuti.

¹ Bericht in Bearbeitung
Report in fase di elaborazione

² Siehe Anmerkungen zur Methodik, Seite 20
Vedasi Nota metodologica a pag. 20

EINLEITUNG

Smart Working ist ein Arbeitsverhältnis, das durch **Fehlen von zeitlichen und räumlichen Beschränkungen** sowie durch **die Organisation nach Phasen, Zyklen und Zielen** charakterisiert ist, die zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber definiert werden. Diese Arbeitsform ermöglicht es den Arbeitnehmern, private und berufliche Bedürfnisse in Einklang zu bringen und dabei die eigene Produktivität zu fördern.

Mit Smart Working besteht die Möglichkeit, an einem Ort zu arbeiten, der sich nicht notwendigerweise in den Räumlichkeiten des Betriebs befindet und dabei **flexible Arbeitszeiten** in Anspruch zu nehmen, welche nicht unbedingt den üblichen Bürozeiten entsprechen. Das Konzept Smart Working orientiert sich somit nicht mehr an den Arbeitsplatz und die Arbeitszeiten, sondern vielmehr an den **Ergebnissen**. Es besteht dadurch die Möglichkeit, den herkömmlichen Arbeitsplatz im **Büro** und die damit verbundenen geregelten Arbeitszeiten hinter sich zu lassen. Der Mitarbeiter kann die ihm zugewiesenen Aufgaben überall erledigen: Zuhause, in dezentralisierten Büros, im Zug, usw.

Smart Working entsteht aus der Notwendigkeit, Zeiten und Bedingungen von Arbeit und privatem Leben (Erziehung, Selbstverwirklichung) in Einklang zu bringen, aber auch aus dem Bedürfnis, die Verkehrsprobleme in den Hauptzentren im Sinne der Umwelt und der finanziellen Investitionen für den öffentlichen Transport anzugehen.

Aus diesen Überlegungen entsteht die Idee, die Mobilität der Personen zum Arbeitsplatz zu reduzieren und stattdessen den Arbeitsplatz an einfacher zu erreichenden Orten einzurichten. Letztendlich kann die Reorganisation der öffentlichen Verwaltung und die Notwendigkeit der Kosteneinsparung im öffentlichen Bereich durch Maßnahmen, welche Arbeit und privaten Bereich in Einklang bringen, sogar die individuelle und organisatorische Produktivität steigern.

Man darf dabei nicht vergessen, dass Smart Working nicht nur bedeutet, mit den neuen Technologien von Zuhause aus zu arbeiten: Es handelt sich in erster Linie um eine **Neudefinierung der Organisation und des Führungskonzepts**, die Stärkung der Zusammenarbeit und die gemeinsame Benutzung von Räumlichkeiten (Coworking).

Smart Working wurde in Italien im öffentlichen Bereich offiziell mit dem Gesetz Nr. 124 des 7. August 2015 und dem sogenannten „Dekret Madia“ (nach dem Namen der damaligen Ministerin für die öffentliche Verwaltung) eingeführt.

INTRODUZIONE

Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'**assenza di vincoli orari o spaziali** e da **un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi**, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorisce la crescita della sua produttività.

Per lavoro agile si intende la possibilità di lavorare in un luogo che non sia necessariamente l'azienda, e in **orari flessibili**, che non siano per forza quelli "d'ufficio". Il concetto di smart working, infatti, si lega non più al luogo ed agli orari di lavoro, ma al raggiungimento di determinati **risultati**. Si potrà, dunque, abbandonare la classica postazione fissa in **ufficio** e slegarsi dal vincolo delle "canoniche" ore lavorative: il dipendente, infatti, potrà svolgere le proprie mansioni in qualsiasi luogo: casa, uffici decentrati, treno, ecc.

Il lavoro agile nasce dalla necessità di conciliare i tempi e i modi dell'attività professionale con quelli della vita privata (dalla cura di sé a quella dei propri figli), ma anche l'urgenza di affrontare la congestione del traffico nelle grandi città dal punto di vista ambientale e degli ingenti investimenti nei trasporti pubblici.

Di qui l'idea di ridurre gli spostamenti delle persone dal luogo di domicilio a quello di lavoro, impiegando la tecnologia per spostare, invece, quest'ultimo verso postazioni più semplici da raggiungere. Inoltre, anche alla luce della riorganizzazione della Pubblica Amministrazione e delle esigenze di contenimento dei costi delle strutture pubbliche, le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare possono incrementare la produttività individuale e organizzativa.

Bisogna comunque tener presente che adottare lo smart working non vuol dire soltanto lavorare da casa e utilizzare le nuove tecnologie: è anche, e soprattutto, **rivedere il modello di leadership e l'organizzazione**, rafforzare il concetto di collaborazione e favorire la condivisione di spazi (coworking).

In Italia il lavoro agile è stato ufficialmente introdotto nel comparto pubblico con la legge n. 124 del 7 agosto 2015 e con il cosiddetto "Decreto Madia", dal nome dell'allora Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Anschließend wurde, zuerst mit dem Gesetz Nr. 81/2017, welches sowohl den privaten als auch den öffentlichen Bereich betrifft, und am 26. Juni desselben Jahres mit der Kundmachung vonseiten der Regierung der Richtlinien für die Umsetzung in der öffentlichen Verwaltung, der aktuelle rechtliche Rahmen für das Smart Working gesteckt.

Dieses Gesetz zielt darauf ab, die Verwaltung und die Führungskräfte im öffentlichen Bereich neu zu organisieren und die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung fortzusetzen und zu verbessern.

Artikel 14 des Gesetzes Nr. 124/2015 sieht vor, dass *„le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile) che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera“*.

Die Maßnahme des Ministerpräsidenten Nr. 3/2017 zur Umsetzung des Gesetzes Nr. 124 des 7. August 2015, enthält die Richtlinien zur Förderung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatem und betont die ausschlaggebende Rolle der Führungskräfte. Diese müssen nämlich Diskriminierungen jeglicher Art verhindern und zudem die Innovation im Bereich der Organisation der Personalverwaltung fördern. Auch Führungskräfte werden die im Artikel 14 des Gesetzes 124/2015 vorgesehenen Maßnahmen zur Abwicklung der Arbeit für sich beanspruchen, verpflichten sich jedoch zur Teilnahme an entsprechenden Schulungen und Informationsveranstaltungen.

Jede öffentliche Verwaltung muss:

- spezifische Maßnahmen einführen, welche die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatem fördern und dabei nicht auf die physische Anwesenheit, sondern auf das Erreichen objektiv messbarer Ziele und Leistungen setzen;
- das entsprechende Regelwerk umsetzen und dabei Mitarbeiter vorrangig behandeln, die sich in schwierigen persönlichen, familiären und sozialen Verhältnissen befinden;
- jene Aktivitäten ausfindig machen, welche nicht mit den zeitlichen und räumlichen Kriterien des Smart Working kompatibel sind;
- den physischen und virtuellen Arbeitsplatz neu definieren, auch durch gemeinsame Benutzung der Arbeitsplätze;
- den Einsatz der digitalen Technologien zur Unterstützung der Arbeitsleistung fördern.

Successivamente, il lavoro agile ha ricevuto l'inquadramento attuale con la legge n. 81/2017 che riguarda sia il settore privato sia quello pubblico, e con la conseguente promulgazione da parte della Presidenza del Consiglio delle linee guida per l'attuazione nella Pubblica Amministrazione il 26 giugno dello stesso anno.

Questa legge si propone di riorganizzare l'amministrazione e la dirigenza pubblica e di proseguire e migliorare l'opera di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione.

L'articolo 14 della legge n. 124/2015 prevede che *“le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile) che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera“*.

La direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017, attuativa della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di linee guida per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro precisa che un ruolo fondamentale è svolto dai dirigenti, che non solo devono farsi garanti contro ogni genere di discriminazione, ma sono tenuti anche a promuovere l'innovazione dei sistemi organizzativi di gestione delle risorse umane. Anch'essi usufruiranno delle misure innovative di svolgimento della prestazione lavorativa indicate dall'articolo 14 della legge 124/2015, ma avranno il dovere di sostenere appositi percorsi informativi e formativi.

Ciascuna Pubblica Amministrazione dovrà:

- adottare misure specifiche volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro incentrando l'organizzazione non più sulla presenza fisica, ma su risultati obiettivamente misurabili e sulla performance;
- attuare la disciplina in oggetto attribuendo criteri di priorità a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;
- individuare le attività che non sono compatibili con modalità spazio-temporali innovative di svolgimento della prestazione lavorativa;
- riprogettare lo spazio fisico e virtuale di lavoro, anche mediante la creazione di spazi condivisi;
- promuovere e diffondere l'uso delle tecnologie digitali a supporto della prestazione lavorativa.

Die Arbeitsleistung ist rechtlich als abhängige Erwerbstätigkeit definiert und wird durch eine schriftliche Vereinbarung zwischen den Parteien gemäß den folgenden Vorgaben definiert:

- Die Arbeitsleistung soll zum Teil in den Räumlichkeiten der öffentlichen Verwaltung und zum Teil außerhalb abgewickelt werden. Dabei sind die Vorgaben zu den maximalen Arbeitszeiten, die im Kollektivvertrag definiert sind, einzuhalten;
- Die Dauer des Smart Working in Tagen, Monaten und Jahren festlegen;
- Die Zeiteinteilung des Smart Working regeln, auch mittels Bereitschaftsdienstes;
- Ermitteln der Rollen und Aufgabenbereiche, die technologische Hilfsmittel für die Abwicklung benötigen. Die öffentliche Verwaltung sollte dabei nicht verpflichtet sein, die notwendigen Hilfsmittel bereitzustellen, wie es z.B. bei der Telearbeit der Fall ist. Sofern die öffentliche Verwaltung die technischen Hilfsmittel bereitstellt, muss sie sich um den störungsfreien Betrieb und die Sicherheit kümmern und für die Kosten aufkommen;
- Vereinbarungen mit Kindergärten und Kinderbetreuungsstätten treffen und während der Schließungszeiten im Rahmen der verfügbaren Ressourcen für die Eltern unterstützende Maßnahmen organisieren;
- Genaue Überprüfung der Performance und Analyse der Ergebnisse der Arbeit.

Die Maßnahme des Ministerpräsidenten Nr. 3/2017 zur Umsetzung des Gesetzes Nr. 124/2015 liefert die Richtlinien zur Einführung des Smart Working, lässt den Verwaltungen jedoch Autonomie bezüglich der Wahl der geeigneten Vorgehensweise für die Verwirklichung. Die Umsetzung der organisatorischen Maßnahmen und das Erreichen der im Artikel 14 des Gesetzes 124/2015 definierten Ziele, sind Gegenstand der Bewertung der organisatorischen und individuellen Performance in den öffentlichen Verwaltungen.

Mit der Einführung von Smart Working werden folgende Ziele angesteuert:

ALLGEMEINE ZIELE

- Möglichkeiten der flexiblen Arbeitsformen in der öffentlichen Verwaltung erproben;
- Ein neues, funktionelleres, flexibleres und effizienteres Modell der Arbeitsorganisation in der öffentlichen Verwaltung verbreiten.

SPEZIFISCHE ZIELE

- Die Arbeit im öffentlichen Bereich erneuern und dabei versuchen, kulturelle und rechtliche Hürden zu überwinden;
- Das individuelle und soziale Wohlbefinden der Mitarbeiter steigern;
- Die Performance der Verwaltung verbessern;
- Die Produktivität der öffentlichen Dienste steigern;

La prestazione dell'attività lavorativa è giuridicamente qualificata come prestazione di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo scritto tra le parti secondo le seguenti modalità:

- la prestazione di lavoro dovrà essere eseguita in parte all'interno dei locali della Pubblica Amministrazione ed in parte all'esterno, rispettando i limiti di durata massima dell'orario lavorativo stabiliti dalla legge della contrattazione collettiva;
- definire il numero di ore, giorni, mesi e anni di durata dello smart working;
- individuare la correlazione temporale dello smart working anche mediante fasce di reperibilità;
- valutare quali ruoli e mansioni necessitano di strumenti tecnologici per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Non dovrebbe sussistere in capo all'amministrazione l'obbligo di fornire la strumentazione necessaria, a differenza di quanto dettato dalle previgenti disposizioni in materia di telelavoro. Qualora la Pubblica Amministrazione fornisca la strumentazione necessaria, dovrà occuparsi del suo buon funzionamento, della sicurezza e sostenerne i relativi costi;
- stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e organizzare servizi di supporto alla genitorialità aperti durante i periodi di chiusura scolastica, il tutto rispettando i limiti delle risorse disponibili;
- svolgere un'accurata valutazione della performance e un'analisi dei risultati del lavoro.

La direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017 per l'attuazione della legge n. 124 del 2015, ha fornito delle linee guida per l'introduzione del lavoro agile, lasciando comunque autonome le amministrazioni nella definizione del percorso di attuazione che ritengono più idoneo. L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi definiti nell'articolo 14 della legge 124/2015 saranno oggetto di valutazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle pubbliche amministrazioni.

Gli obiettivi che si vogliono raggiungere con l'introduzione dello smart working sono:

OBIETTIVI GENERALI

- Sperimentare nelle pubbliche amministrazioni percorsi di flessibilità lavorativa spazio-temporale;
- Diffondere nelle pubbliche amministrazioni un nuovo modello culturale di organizzazione del lavoro più funzionale, flessibile, maggiormente efficace ed efficiente.

OBIETTIVI SPECIFICI

- Rinnovare il lavoro nel settore pubblico in un'ottica di superamento delle barriere giuridiche e culturali;
- Accrescere il benessere individuale e sociale dei lavoratori;
- Migliorare la performance amministrativa;
- Accrescere la produttività del servizio pubblico;

- Den Einsatz informationstechnischer Hilfsmittel fördern und verbreiten;
- Die Kosten der öffentlichen Verwaltung senken;
- Ein neues Verständnis der Arbeitsräume durch deren gemeinsame Benutzung entwickeln;
- Die Probleme im Zusammenhang mit unentschuldigten Abwesenheiten, ärztlichen Untersuchungen und Krankheitstagen verringern;
- Zur Reduzierung von Verkehr und CO₂-Emissionen beitragen.

Es wird schließlich auf Absatz II des Gesetzes Nr. 81/2017 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" und insbesondere auf Artikel 23 „ Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali“ verwiesen.

- Promuovere e diffondere l'uso degli strumenti informatici a supporto della prestazione lavorativa;
- Diminuire i costi delle pubbliche amministrazioni;
- Sviluppare una nuova visione degli spazi lavorativi attraverso la loro condivisione (coworking);
- Ridurre le problematiche relative all'assenteismo, alle visite mediche e alle giornate di malattia;
- Contribuire alla riduzione del traffico e delle emissioni di CO₂.

Si rinvia, infine, alle disposizioni del Capo II della Legge n. 81/2017 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" ed in particolare all'articolo 23 "Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali".

MITARBEITERBEFRAGUNG

Im September 2019 wurden insgesamt **3.333 Umfragebögen** online aktiviert und an die Landesbediensteten versendet: Insgesamt haben 2.234 Mitarbeiter an der Umfrage teilgenommen, die Rücklaufquote³ liegt somit bei 67,0%.

Die Frauenquote bei den Befragten beläuft sich auf 62,8%, gegenüber einem Prozentsatz von 37,2% bei den Männern. Es haben weiter 266 Führungskräfte an der Umfrage teilgenommen. Dies entspricht 11,9% der Befragten.

1. TÄGLICHE FAHRTEN

Vorab muss ein zentrales Thema in Fragen Vereinbarkeit Familie-Beruf bedacht werden, und zwar die kleineren oder größeren Schwierigkeiten den Dienstsitz zu erreichen: 56,9% der Befragten hat seinen Wohnsitz in einer Stadtgemeinde, während die restlichen 43,1% auf dem Land wohnen. Ungefähr die Hälfte Letzterer (52,1%) legt täglich zwischen 25 und 75 km für die Hin- und Rückreise zum Arbeitsplatz zurück. Dabei werden bevorzugt öffentliche Verkehrsmittel benutzt (51,2%), die Ausgaben belaufen sich im Schnitt auf 1 bis 5 € pro Tag (48,9%). Die Fahrtzeit beträgt dabei vorwiegend zwischen einer halben und einer Stunde (43,3%) bzw. zwischen einer und zwei Stunden (29,5%).

Wer in einer Stadt wohnt ist hingegen gewöhnlich näher am Dienstsitz (83,7% der Befragten wohnen in einem Umkreis von 25 km) und in der Hälfte dieser Fälle ist weniger als eine halbe Stunde für den Weg von zu Hause bis zur Arbeit notwendig (57,9%). 56,4% der in Stadtgemeinden Ansässigen begeben sich zu Fuß oder mit dem Rad zur Arbeit und 49,6% geben an, dass für den Arbeitsweg keinerlei Ausgaben anfallen.

Die täglichen Fahrten sind einerseits ein entscheidender Faktor für die Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit (*work-life balance*) - wer näher am Arbeitsplatz wohnt spart sich nämlich Fahrzeit, welche er wiederum der Familie oder anderen Tätigkeiten widmen kann - und andererseits beeinflussen sie einige Entscheidungen im Zusammenhang mit dem Smart Working.

INDAGINE SUL PERSONALE

Nel mese di settembre 2019 sono stati inviati complessivamente **3.333 questionari** online al personale provinciale: complessivamente hanno risposto all'indagine 2.234 dipendenti, pari ad un tasso di risposta³ del 67,0%.

Le donne rappresentano il 62,8% dei rispondenti, contro il 37,2% degli uomini. Hanno preso parte all'indagine anche 266 dirigenti, pari all'11,9% dei rispondenti.

1. SPOSTAMENTI GIORNALIERI

Prima di entrare nel merito dell'indagine, è bene considerare un tema chiave in termini di conciliazione famiglia-lavoro, ovvero la maggiore o minore difficoltà a raggiungere il luogo di lavoro: il 56,9% dei rispondenti risiede in un comune urbano, contro il 43,1% che ha il proprio domicilio in zone rurali. Circa la metà di quest'ultimi (52,1%) percorre quotidianamente tra i 25 e i 75 km, utilizzando prevalentemente un mezzo di trasporto pubblico (51,2%) e spendendo in media da 1 a 5 € al giorno (48,9%). Il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro è nel 43,3% dei casi compreso tra mezz'ora e un'ora, e nel 29,5% dei casi tra una e due ore.

Chi vive in un centro urbano, invece, è generalmente più vicino alla sede di lavoro (nell'83,7% dei casi abita in un raggio di 25 km) e nella metà dei casi impiega meno di mezz'ora per gli spostamenti casa-ufficio (57,9%). Il 56,4% dei residenti in centri urbani raggiunge l'ufficio a piedi o in bicicletta e il 49,6% sostiene pertanto di non spendere nulla per il tragitto casa-lavoro.

Gli spostamenti giornalieri rappresentano da una parte un fattore determinante in termini di conciliabilità vita-lavoro (*work-life balance*) – chi è più vicino alla sede di lavoro risparmia tempo di viaggio da dedicare a famiglia e altre attività – e dall'altra, come vedremo, condizionano alcune scelte in termini di smart working.

³ Siehe Anmerkungen zur Methodik, Seite 20
Vedasi Nota metodologica a pag. 20

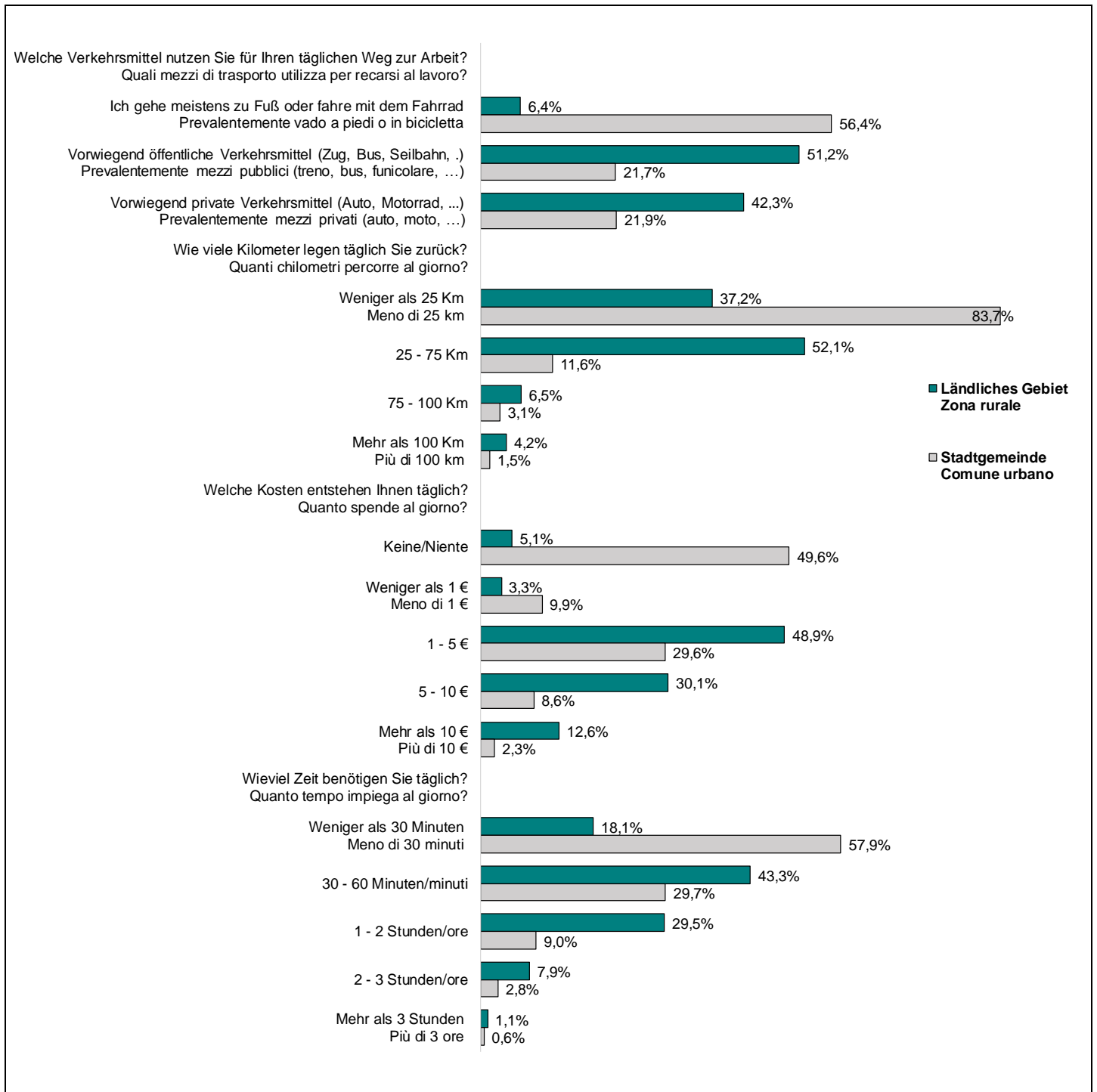
Graf. 1

Zusammenfassung der täglichen Fahrten (Hin- und Rückfahrt) nach Wohnort

Prozentuelle Werte

Riepilogo degli spostamenti giornalieri (andata e ritorno) per domicilio

Valori percentuali



2. KENNTNISSE ZUM SMART WORKING

Eine erste Analyse der Antworten zum Thema Smart Working zeigt einen klaren Unterschied zwischen jenen, die angeben, über das flexible Arbeiten informiert zu sein (51,8%) und jenen, die sich nicht so informiert sehen (48,2%): Führungskräfte geben vermehrt an, informiert zu sein (73,7%) als Mitarbeiter (48,8%); Frauen deklarieren sich besser informiert (53,3%) als Männer (49,3%). Das Wissen nimmt mit zunehmendem Alter zu - junge Menschen, d.h. Angestellte unter 35 Jahren, sind weniger informiert als jene über 55 Jahre (44,3% bzw. 55,2%) - und es sind vor allem Mitarbeiter der VIII. Funktionsebene (58,7%), die über Smart Working (flexibles Arbeiten) und andere flexible Arbeitsmethoden (Coworking, Telearbeit) informiert sind, während Mitarbeiter in der IV. (39,5%) und der V. Funktionsebene (41,3%) zu den weniger informierten zählen.

2. CONOSCENZA DELLO SMART WORKING

Da una prima analisi delle risposte sullo smart working, emerge innanzitutto una netta divisione tra chi afferma di essere informato sul lavoro agile (51,8%) e chi invece no (48,2%): i dirigenti si dichiarano informati in misura maggiore (73,7%) rispetto ai collaboratori (48,8%), così come le donne (53,3%) rispetto agli uomini (49,3%). La conoscenza aumenta all'aumentare dell'età - i giovani, ovvero i dipendenti con meno di 35 anni di età, sono meno informati rispetto ai più anziani, sopra i 55 anni di età (rispettivamente 44,3% e 55,2%) - e sono soprattutto i dipendenti dell'VIII qualifica funzionale (58,7%) a essere informati sullo smart working (lavoro agile) e sulle altre modalità di lavoro flessibile (coworking, telelavoro), mentre meno informati sono i dipendenti della IV (39,5%) e della V qualifica funzionale (41,3%).

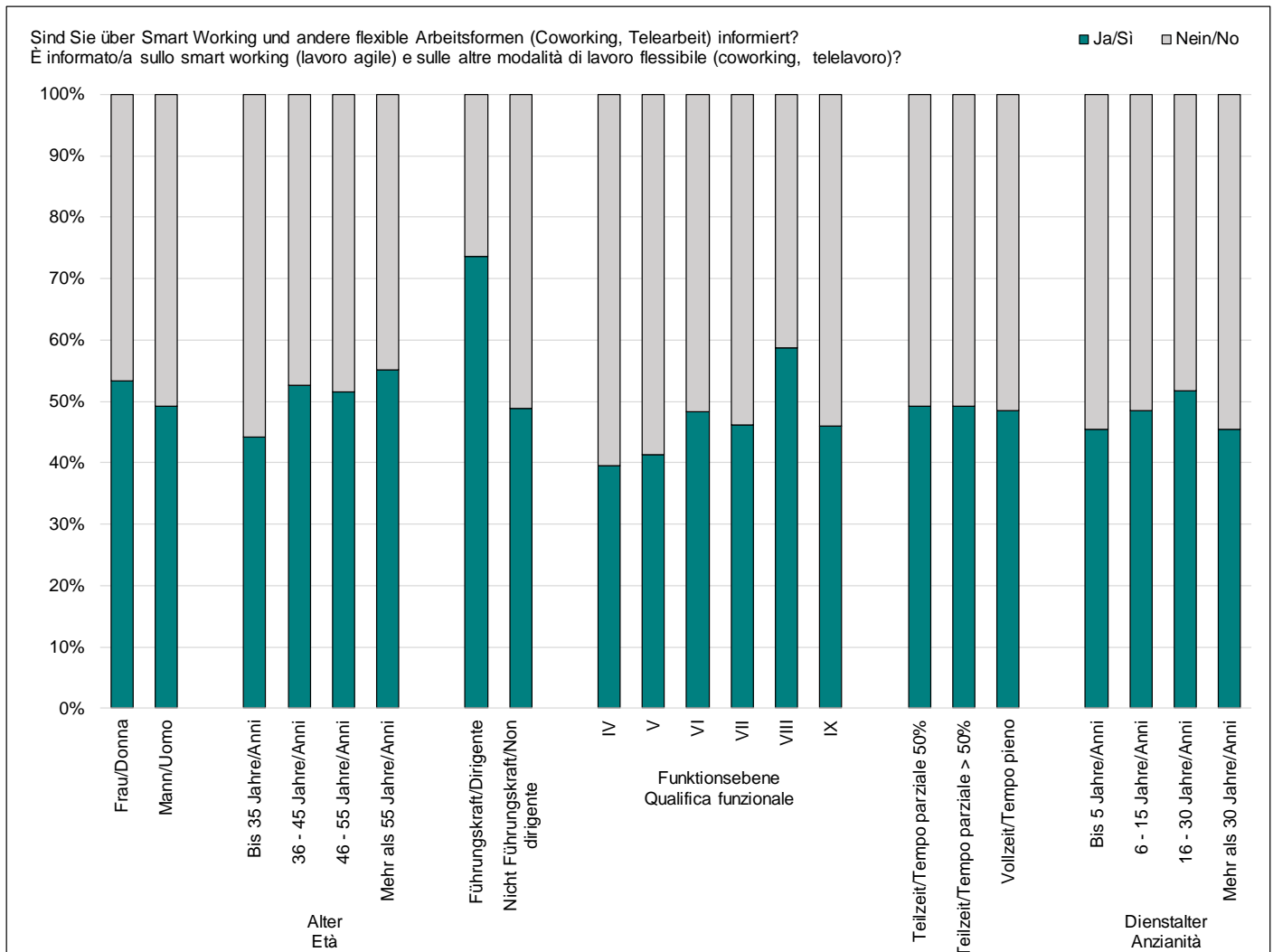
Graf. 2

Kenntnisse zum Smart Working und anderen flexiblen Arbeitsformen (Coworking, Telearbeit)

Prozentuelle Verteilung

Conoscenza sullo smart working e sulle altre modalità di lavoro flessibile (coworking, telelavoro)

Composizione percentuale



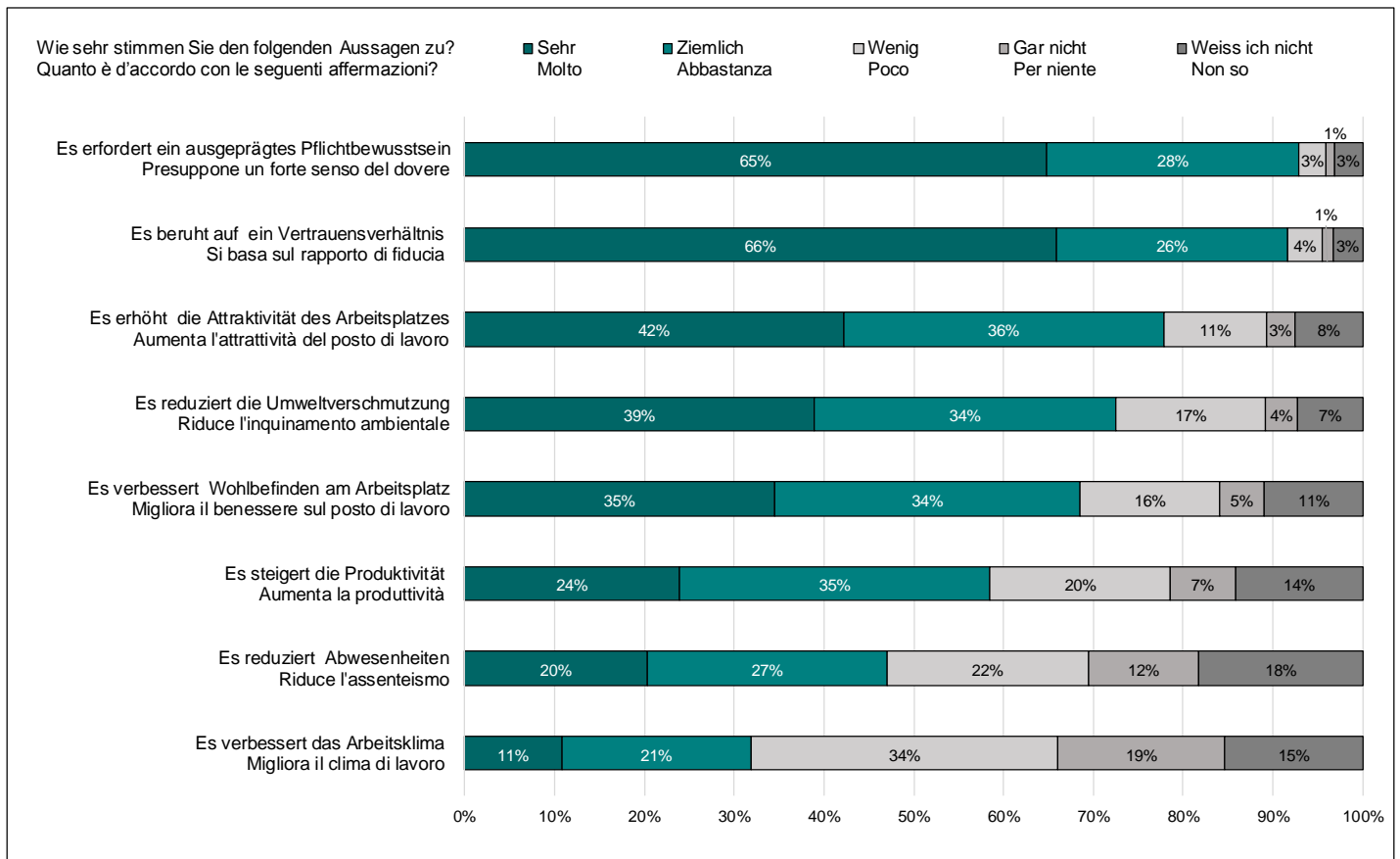
3. MEINUNGEN ZUM SMART WORKING

Für 92,9%⁴ der Mitarbeiter erfordert Smart Working ein hohes Maß an Pflichtbewusstsein und Verantwortung vonseiten der Mitarbeiter (64,8% stimmen dieser Aussage sehr, 28,2% ziemlich zu); für 91,7% muss Smart Working auf einem Vertrauensverhältnis zu ihrem Vorgesetzten beruhen (65,8% stimmen sehr, 25,8% ziemlich zu) und für 77,8% erhöht Smart Working die Attraktivität des Arbeitsplatzes in der Landesverwaltung (42,2% stimmen sehr, 35,7% ziemlich zu). Etwa sieben von zehn Befragten stimmen zu, dass Smart Working die Umweltbelastung reduziert; auch die Verbesserung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz (68,5%) und die Produktivitätssteigerung (58,5%) als Effekt des Smart Working sind Aussagen, die von den Mitarbeitern allgemein geteilt werden, während die Reduzierung der Abwesenheiten (47,0%) und vor allem die Verbesserung des Arbeitsklimas und der Beziehungen zu den Kollegen (31,9%) weniger stark berücksichtigt werden.

3. OPINIONI SULLO SMART WORKING

Per il 92,9%⁴ del personale lo smart working presuppone un forte senso del dovere e di responsabilità da parte del collaboratore (il 64,8% è molto d'accordo con questa affermazione, il 28,2% abbastanza); per il 91,7% lo smart working deve basarsi su un rapporto di fiducia con il proprio superiore (65,8% molto d'accordo, 25,8% abbastanza) e per il 77,8% lo smart working deve basarsi su un rapporto di fiducia con il proprio superiore (65,8% molto d'accordo, 25,8% abbastanza) e per il 77,8% lo smart working aumenta l'attrattività del posto di lavoro nell'Amministrazione provinciale (42,2% molto d'accordo, 35,7% abbastanza). Circa sette rispondenti su dieci sono concordi nel ritenere che lo smart working riduca l'inquinamento ambientale; anche il miglioramento del benessere sul posto di lavoro (68,5%) e l'aumento della produttività (58,5%) come effetto dello smart working sono affermazioni generalmente condivise dai collaboratori, mentre trovano meno riscontro la riduzione dell'assenteismo (47,0%) e soprattutto il miglioramento del clima di lavoro e le relazioni con i colleghi (31,9%).

Graf. 3
Meinungen zum Smart Working
 Prozentuelle Verteilung
Opinioni sullo smart working
 Composizione percentuale



⁴ Summe von "sehr" und "ziemlich" einverstanden
 Somma delle risposte "molto" e "abbastanza" d'accordo

Die Führungskräfte bestätigen weitgehend die allgemeinen Aussagen, jedoch mit einigen Besonderheiten: einerseits sind sie noch weniger als die Beschäftigten davon überzeugt, dass die Einführung von Smart Working zu einer Verringerung der Abwesenheiten bzw. einer Produktivitätssteigerung führen könnte (38,7% bzw. 53,0% der Führungskräfte antwortete „sehr“ oder „ziemlich“), andererseits finden sie, dass das Smart Working sehr wohl die Attraktivität der Stelle im Land steigern würde (81,2%).

I dirigenti confermano in linea di massima le opinioni generali, con qualche particolarità: da una parte sono ancora meno convinti rispetto ai collaboratori che l'introduzione dello smart working possa portare ad una riduzione dell'assenteismo (il 38,7% dei dirigenti ha risposto molto o abbastanza) e ad un aumento della produttività (53,0%), mentre dall'altra trova maggior riscontro tra i dirigenti l'argomentazione relativa all'aumento dell'attrattività del posto provinciale (81,2%).

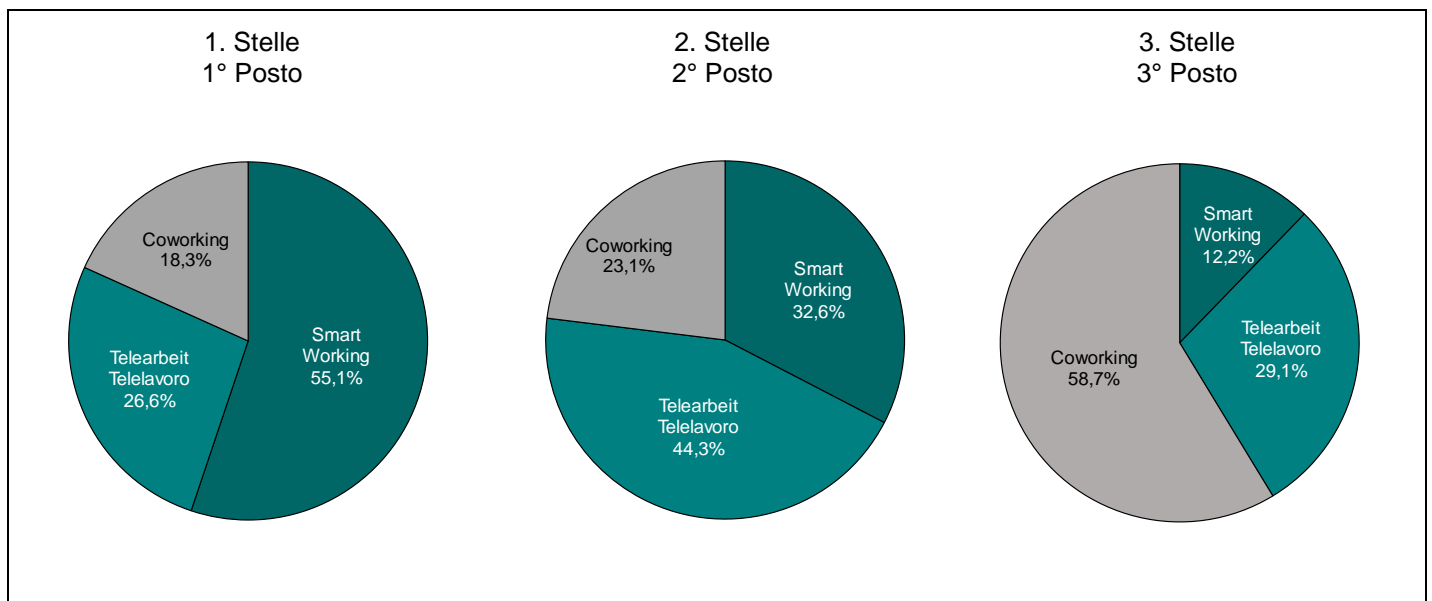
4. FLEXIBLE ARBEITSFORMEN

Was die Reihenfolge betrifft, in der die drei Formen der flexiblen Arbeitszeitmodelle bevorzugt werden, ziehen 55,1% Smart Working, 26,6% Telearbeit und 18,3% Coworking (Gemeinschaftsbüro in kleinen Zentren) vor.

4. MODALITÀ DI LAVORO FLESSIBILE

In ordine di preferenza delle tre modalità di lavoro flessibile, troviamo al primo posto, per il 55,1% dei rispondenti, lo smart working, seguito dal telelavoro col 26,6% e dal coworking – spazio di lavoro condiviso in piccoli centri – col 18,3%.

Graf. 4
Bevorzugte Reihenfolge der flexiblen Arbeitsformen
 Prozentuelle Verteilung
Ordine di preferenza delle modalità di lavoro flessibile
 Composizione percentuale



Smart Working ist zwar relativ klar die erste Wahl, erreicht aber einen breiteren Konsens bei denjenigen, die in der Stadt (58,7%) oder zumindest relativ nah am Arbeitsplatz (58,1%) leben. Bei denjenigen, die aus einem ländlichen Kontext kommen, steigt der Konsens zur Telearbeit und dem Coworking, obwohl Smart Working in Bezug auf die Präferenzen immer noch die erste Wahl bleibt (50,4%). Dasselbe ist bei höherem Zeitaufwand zu beobachten: Die wenigen Befragten, die mehr als drei Stunden für die Fahrt benötigen,

Lo smart working, pur rimanendo saldamente la prima scelta, ottiene un consenso più ampio tra chi abita in città (58,7%) o comunque relativamente vicino al luogo di lavoro (58,1%). Per chi proviene da un contesto rurale, l'apprezzamento per il telelavoro e il coworking si rafforza, pur rimanendo lo smart working al primo posto in termini di preferenze (50,4%). Lo stesso avviene all'aumentare del tempo per i trasferimenti casa-ufficio: i pochi rispondenti che impiegano più di tre ore per il tragitto posizionano il

bevorzugen nach dem Smart Working das Coworking (38,9%) der Telearbeit (16,7%); bei allen anderen wird das Coworking im Durchschnitt als dritte und letzte Wahl (58,7%) in der Rangfolge der Präferenz der drei flexiblen Arbeitsformen genannt.

coworking (38,9%) al secondo posto a discapito del telelavoro (16,7%); per tutti gli altri, in media, il coworking si conferma invece ampiamente come terza ed ultima scelta (58,7%) nella graduatoria di preferenza delle tre modalità di lavoro agile.

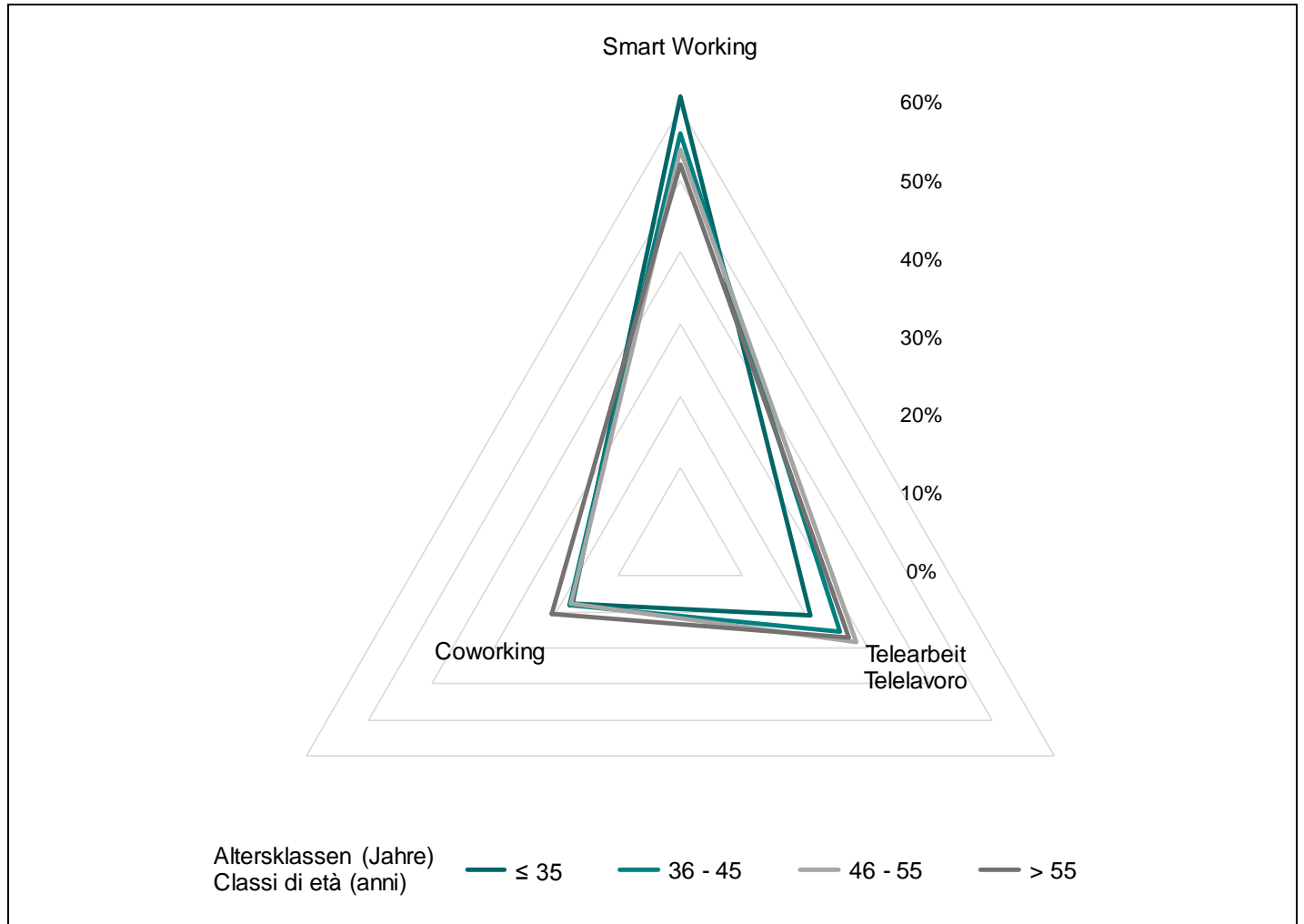
Graf. 5

Erste Bevorzugung in der Rangliste der flexiblen Arbeitsformen nach Altersklasse

Prozentuelle Werte

Prima preferenza nella graduatoria di modalità di lavoro flessibile per classe di età

Valori percentuali



Die Wahl, Smart Working an die erste Stelle im Ranking der flexiblen Arbeitsformen zu setzen, nimmt mit zunehmendem Alter ab: die Bevorzugung ist bei jungen Menschen höher (61,7%) und bei älteren Menschen niedriger (52,3%); auch diese Modalität wird von Führungskräften (59,4%) gegenüber Arbeitnehmern (54,6%) und vor allem in höheren Qualifikationen (durchschnittlich 60,3% von der VII. bis zur IX. Funktionsebene) gegenüber mittleren Qualifikationen (50,8% von der IV. bis zur VI.) bevorzugt; bei letzteren hingegen wird die Popularität der Telearbeit verstärkt (durchschnittlich 31,3% in der IV. bis VI., gegenüber 23,1% in der VII. bis IX.).

La scelta di posizionare lo smart working in prima posizione nella graduatoria delle modalità di lavoro agile diminuisce con l'aumentare dell'età: il gradimento è maggiore tra i giovani (61,7%) e minore tra i più anziani (52,3%); questa modalità viene inoltre preferita in maggior misura dai dirigenti (59,4%) rispetto ai collaboratori (54,6%) e soprattutto nelle qualifiche superiori (in media 60,3% dalla VII alla IX qualifica funzionale) rispetto a quelle intermedie (50,8% dalla IV alla VI); in queste ultime si rafforza invece il gradimento per il telelavoro (31,3% in media dalla IV alla VI, rispetto al 23,1% dalla VII alla IX).

Es ist interessant zu sehen, dass bei den Telearbeitern (insgesamt 101 Befragte) die Telearbeit mit 50,5% der Präferenzen klar die erste Wahl darstellt, knapp gefolgt von Smart Working, während das Coworking bei gerade einmal 7,9% der Befragten die erste Wahl ist.

5. INTERESSE FÜR SMART WORKING

26,0% der Mitarbeiter möchte einen Teil der Arbeit flexibel erledigen, unabhängig von den Umständen, insbesondere um Beruf und Privatleben besser vereinbaren zu können. Weitere 47,1% der Mitarbeiter sehen das Smart Working zwar grundsätzlich positiv, deren Zustimmung hängt aber von den zu definierenden Bedingungen ab; für die verbleibenden 26,9% besteht kein Interesse: Es wird bevorzugt, im Büro zu arbeiten, vor allem um den Kontakt zu den Kollegen nicht zu verlieren.

Aus der gemeinsamen Analyse mit den persönlichen Merkmalen der Befragten ergeben sich klare Trends:

- Das Alter wird als ein entscheidender Faktor bestätigt, denn die größte Bereitschaft zum Einstieg in das Smart Working ist bei den Beschäftigten bis 35 Jahren (86,8%) zu verzeichnen, die geringste bei den über 55-Jährigen (41,5% antworten negativ);
- Auch die Funktionsebene ist eine wesentliche Variable: In den drei höchsten Funktionsebenen besteht das größte Interesse am flexiblen Arbeiten (81,1% der positiven Antworten in der VIII. Funktionsebene), während der größte Widerstand bei den drei darunter liegenden Funktionsebenen liegt (44,9% der negativen Antworten in der IV. Funktionsebene).

Wenn man die Gruppe der Telearbeiter von anderen Arbeitnehmern isoliert, ist es interessant festzustellen, dass sie weit überdurchschnittlich bereit sind, einen Teil ihrer Arbeit in Smart Working zu verrichten, mit einer bedingungslosen Verfügbarkeit von 48,5% und einer von den Bedingungen abhängigen Verfügbarkeit von 47,5%. Dies ist ein Zeichen dafür, dass die größere Flexibilität, die sie bereits mit der Telearbeit erfahren haben, sie generell eher bereit macht, mit neuen Arbeitsformen zu experimentieren.

È interessante sottolineare come, tra i telelavoratori (in totale 101 rispondenti), il telelavoro rimanga saldamente la prima scelta col 50,5% delle preferenze seguito a breve distanza dallo smart working, mentre solamente il 7,9% di coloro che sono attualmente in telelavoro abbia indicato il coworking come prima scelta.

5. INTERESSE A LAVORARE IN SMART WORKING

Al 26,0% del personale piacerebbe svolgere una parte del proprio lavoro in smart working, a prescindere dalle condizioni, soprattutto per conciliare meglio vita professionale e privata; a questo si aggiunge un ulteriore 47,1% che si dichiara sì favorevole, ma il cui assenso dipende dalle condizioni che verranno definite, mentre per il restante 26,9% non vi è proprio interesse: si preferisce lavorare in ufficio, prevalentemente per non perdere i contatti coi colleghi.

Dall'analisi congiunta con le caratteristiche personali dei rispondenti, si delineano delle tendenze evidenti:

- l'età si conferma essere un fattore determinante, difatti la maggior disponibilità ad aderire allo smart working si registra tra i dipendenti fino ai 35 anni (86,8%), mentre la minore tra i dipendenti con più di 55 anni (il 41,5% ha risposto negativamente);
- la qualifica funzionale risulta essere anch'essa una variabile essenziale: nelle tre qualifiche funzionali più elevate si registra il maggior interesse per lo smart working (81,1% delle risposte affermative nell'VIII qualifica funzionale), mentre la maggior contrarietà risiede nelle tre qualifiche funzionali sottostanti (44,9% delle risposte negative nella IV qualifica funzionale).

Isolando il gruppo dei telelavoratori dal resto del personale, è interessante osservare come questi siano molto più disponibili della media ad assolvere parte del proprio lavoro in smart working, con una disponibilità incondizionata pari al 48,5% e legata alle condizioni che verranno definite pari al 47,5%, segno che la maggiore flessibilità già vissuta col telelavoro accresce la propensione a sperimentare nuove forme di lavoro.

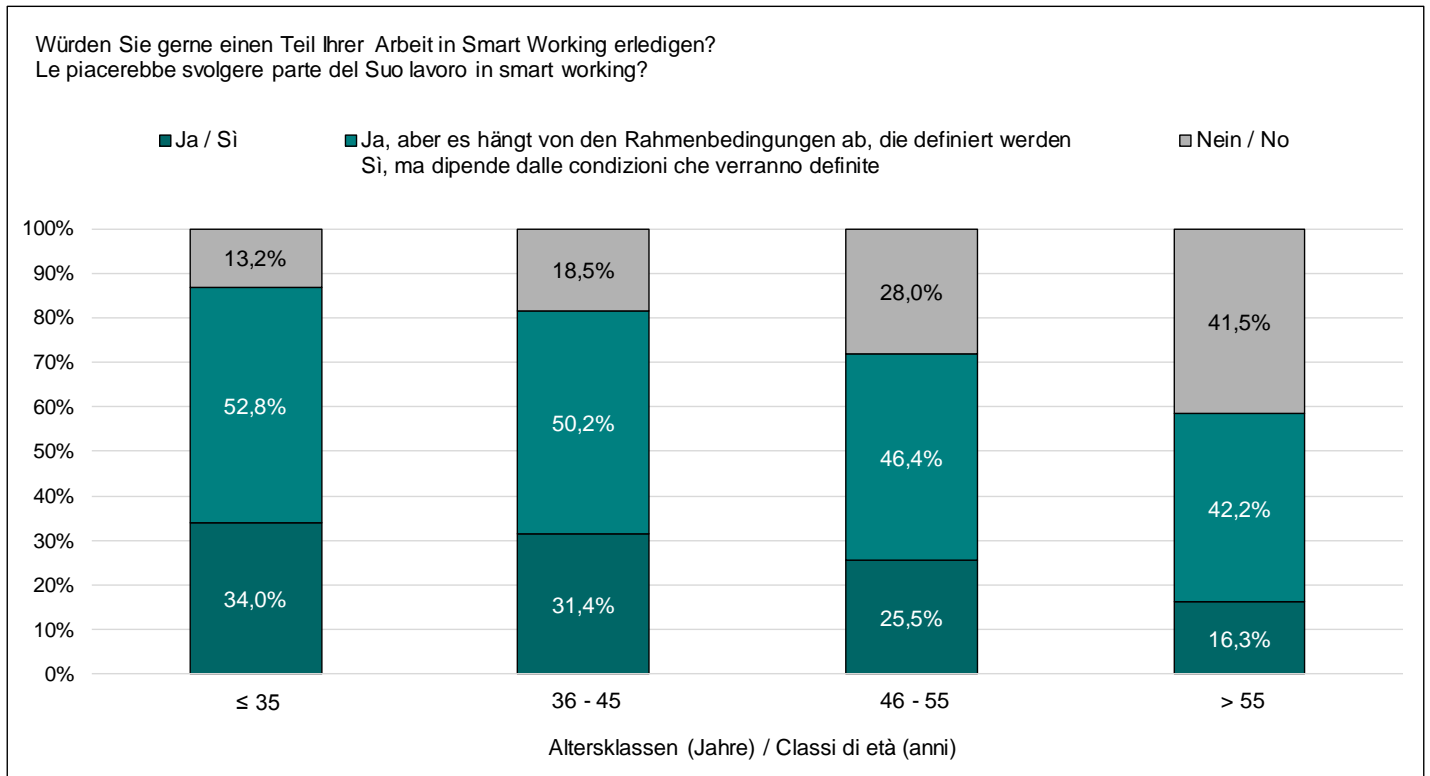
Graf. 6a

Interesse einen Teil der eigenen Arbeit mittels Smart Working zu erledigen nach Altersklasse

Prozentuelle Verteilung

Interesse per lo svolgimento di parte del lavoro in smart working per classe di età

Composizione percentuale



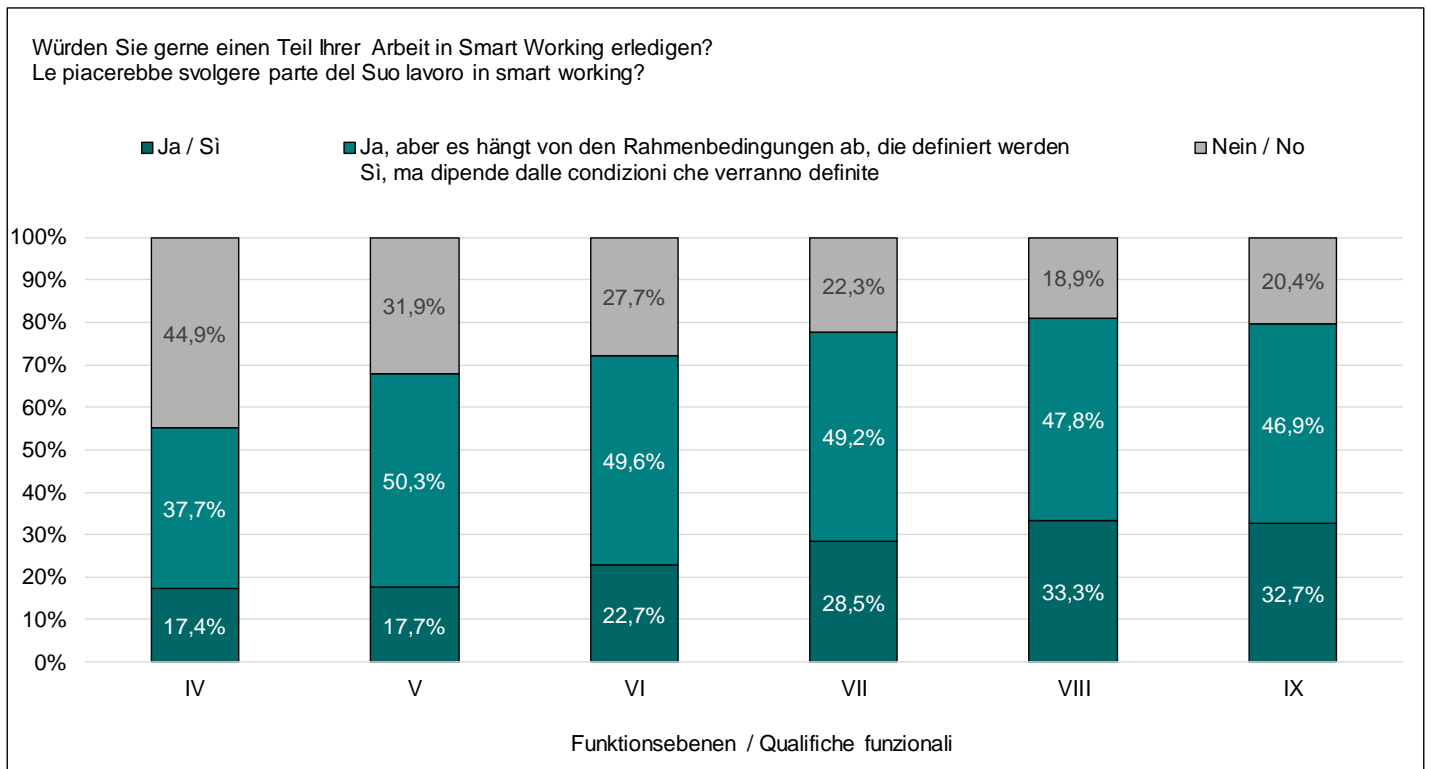
Graf. 6b

Interesse einen Teil der eigenen Arbeit mittels Smart Working zu erledigen nach Funktionsebene

Prozentuelle Verteilung

Interesse per lo svolgimento di parte del lavoro in smart working per qualifica funzionale

Composizione percentuale



Schließlich ist anzumerken, dass das größte Desinteresse bei Mitarbeitern mit mehr als dreißig Dienstjahren (39,0%) und insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten mit einem Vertrag von 19 von 38 Wochenstunden (34,7% der negativen Antworten) zu verzeichnen ist, die offensichtlich bereits mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die diese Art von Vertrag ermöglicht, zufrieden sind.

Va infine sottolineato che il maggior livello di disinteresse emerge tra il personale con più di trent'anni di anzianità di servizio (39,0%) e soprattutto tra i dipendenti a tempo parziale con contratto di 19 ore settimanali su 38 (34,7% delle risposte negative), evidentemente già soddisfatti della conciliazione vita-lavoro che questa tipologia di contratto consente.

5.1 Begründungen zum JA

Zu den Hauptgründen⁵, die die Arbeitnehmer dazu veranlassen, der Möglichkeit des Smart Workings vorbehaltlos oder in Verbindung mit den zu definierenden Bedingungen zuzustimmen (zusammen 73,1% der Befragten) zählen in erster Linie die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (76,1%), die Fähigkeit des Einzelnen, seine Arbeit selbstständig zu organisieren (65,7%) sowie die Zeit- und Geldersparnis bei der An- und Heimreise (59,8%). Es folgen der Reihe nach eine bessere Verwaltung der familiären Bedürfnisse (55,7%) und die allgemeine Stressreduzierung (51,2%).

Die am wenigsten genannte Begründung ist hingegen die Vertrauensbeziehung, welche sich aufgrund des Smart Working mit den Kollegen und Vorgesetzten bilden würde (19,8%).

Einige der Befragten⁶ meinen, sie müssten ihre Zustimmung noch weiter begründen, indem sie angeben, dass sie durch das Smart Working ihre Arbeit besser mit der Betreuung ihrer gesundheitlichen Probleme vereinbaren könnten und dass sie für bereits von zu Hause aus geleistete Arbeit während der arbeitsfreien Zeit anerkannt und bezahlt werden könnten; andere wiederum sehen allgemein die Möglichkeit für die Landesverwaltung, Immobilienkosten zu sparen und so wichtige Ressourcen freizusetzen.

Besonders motiviert durch die Notwendigkeit, Beruf und Privatleben zu vereinbaren, sind die Beschäftigten unter 35 Jahren (85,3% gegenüber 66,9% der Beschäftigten über 55 Jahre) und die Beschäftigten mit höherer Funktionsebene (mit durchschnittlich 80,8% von der VII. bis zur IX. Funktionsebenen gegenüber 71,0% der darunter liegenden Funktionsebenen). Diese Motivation nimmt auch mit zunehmender Fahrzeit kontinuierlich zu.

Die Einsparung von Zeit und Geld für die Fahrt ist natürlich die Grundlage der Zustimmung derer, die auf dem Land leben (83,1% gegenüber 41,7% derer, die in städtischen Gemeinden leben) und die mit öffentlichen Verkehrsmitteln reisen (84,1%, im starken Gegensatz zu den 20,3% die sich zu Fuß oder mit dem Fahrrad bewegen). Diese Motivation steigt mit der Zunahme der

5.1 Motivazioni per il Sì

Tra i motivi principali⁵ che spingono i dipendenti a rispondere affermativamente in maniera incondizionata o legata alle condizioni che verranno definite (complessivamente il 73,1% dei rispondenti) all'ipotesi di lavoro in smart working figurano innanzitutto la maggior conciliabilità tra vita professionale e privata (76,1%), la capacità individuale di organizzare il proprio lavoro autonomamente (65,7%) e il risparmio in termini di tempo e di soldi sui trasferimenti casa-lavoro (59,8%). Seguono nell'ordine una migliore gestione delle proprie esigenze familiari (55,7%) e una riduzione generale dello stress (51,2%).

La motivazione menzionata con minor frequenza riguarda invece il rapporto di fiducia che attraverso lo smart working verrebbe a crearsi con il superiore e con i colleghi (19,8%).

Alcuni singoli rispondenti⁶ hanno ritenuto di motivare ulteriormente il proprio assenso affermando che lo smart working consentirebbe loro di conciliare maggiormente il lavoro con la cura dei propri problemi di salute e permetterebbe di farsi riconoscere e retribuire il lavoro già svolto da casa in orario extra lavorativo; altri, in un'ottica più generale, hanno riconosciuto l'opportunità per l'Amministrazione provinciale di risparmiare sui costi degli immobili e liberare quindi risorse importanti.

Particolarmente motivati dalla necessità di conciliare lavoro e vita privata sono i dipendenti sotto i 35 anni di età (85,3%, in contrapposizione col 66,9% dei dipendenti con più di 55 anni d'età) e quelli inquadrati in qualifiche funzionali più elevate (con una media pari all'80,8% dalla VII alla IX qualifica contro il 71,0% delle qualifiche sottostanti). Tale motivazione si fa inoltre via via più forte all'aumentare dei tempi di percorrenza del proprio tragitto casa-lavoro.

Il risparmio di tempo e di denaro per gli spostamenti è naturalmente alla base del consenso di coloro che abitano in zone rurali (83,1% contro il 41,7% di coloro che risiedono in comuni urbani) e che si spostano coi mezzi pubblici (84,1%, in netta contrapposizione col 20,3% di chi si muove a piedi o in bici). Tale motivazione cresce all'aumentare della distanza da

⁵ Mehrere Antwortmöglichkeiten, siehe Anmerkungen zur Methodik, Seite 20
Risposte multiple, vedasi Nota metodologica a pag. 20

⁶ Antwortmöglichkeit "Sonstiges"
Opzione di risposta "Altro"

täglich zurückzulegenden Strecke, der Reisekosten und der entsprechenden Zeiten.

Die Kategorien von Mitarbeitern, die sich am meisten für das Smart Working zur besseren Bewältigung ihrer Familienbedürfnisse ausgesprochen haben, sind die Altersgruppe zwischen 36 und 45 Jahren (70,1%), vermutlich um kleine Kinder besser betreuen zu können, und die Teilzeitbeschäftigten, die sich offensichtlich bereits dafür entschieden haben, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um für ihre Familie zu sorgen (66,8% gegenüber 51,9% der Vollzeitbeschäftigten).

Eine höhere Arbeitszufriedenheit ist bei Arbeitnehmern mit geringerem Dienstalder (53,0% bis 15 bzw. 40,7% über 15 Dienstjahre) am wahrscheinlichsten.

percorrere quotidianamente, dei costi di viaggio e dei tempi di percorrenza.

Le categorie di personale che più si sono dichiarate favorevoli allo smart working per meglio gestire le proprie esigenze familiari sono la classe d'età compresa tra i 36 e i 45 anni (70,1%), presumibilmente per gestire meglio i figli piccoli, e il personale a tempo parziale, che evidentemente ha già scelto di ridurre l'orario di lavoro per occuparsi della famiglia (66,8% contro il 51,9% dei dipendenti a tempo pieno).

L'aumento della propria soddisfazione sul posto di lavoro è una prospettiva più forte tra i dipendenti con una minore anzianità di servizio (53,0% fino ai 15 anni e 40,7% oltre ai 15 anni di servizio).

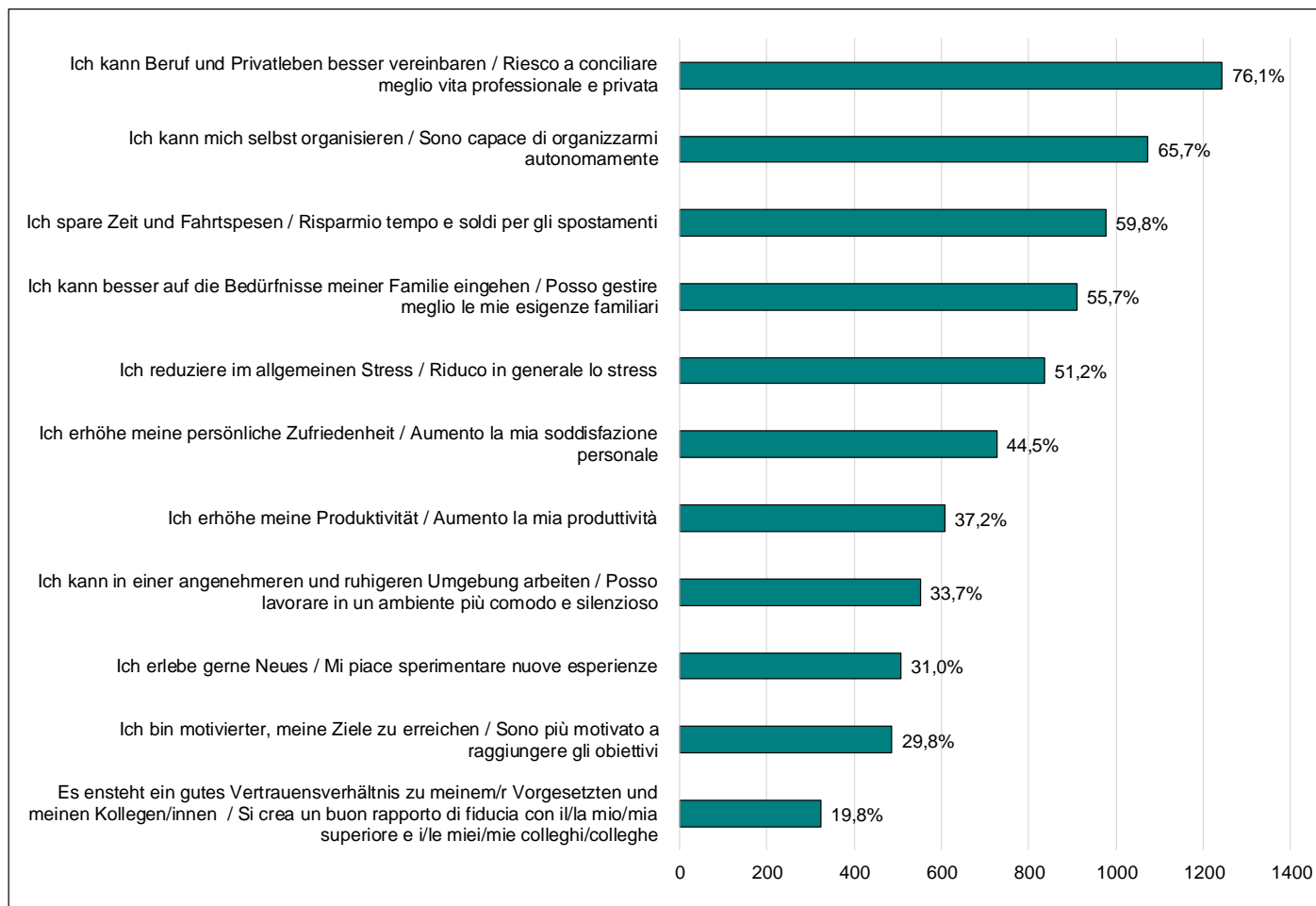
Graf. 7a

Begründungen zum Interesse einen Teil der eigenen Arbeit mittels Smart Working zu erledigen

Prozentuelle Werte

Motivazioni per interesse a svolgere parte del lavoro in smart working

Valori percentuali



5.2 Begründungen zum NEIN

Auch wer kein Interesse am Smart Working zeigt (26,9% der Befragten) gibt dafür vermehrt dieselben Gründe an, die als Anzeichen für den Widerstand gegen Veränderungen der Arbeitsmethoden gesehen werden können. Zu den Hauptgründen für die Mitarbeiter, negativ auf die Hypothese des flexiblen Arbeitens zu reagieren, gehören die Angst, den Kontakt zu den Kollegen zu verlieren (55,9%), das allgemeine Desinteresse an der Arbeit in einem anderen Raum als dem Büro (51,7%) und die Angst, jederzeit verfügbar sein zu müssen (44,8%).

Das mangelnde Interesse am Smart Working wird weiter gerechtfertigt mit der Schwierigkeit, die zu erledigenden Aufgaben in flexibler Art zu bewältigen (40,6%), der Weigerung, immer neue Arbeits-E-Mails vom Smartphone aus abzurufen, wenn man mit Familienmitgliedern zusammen ist (36,3%) und der Angst, keine Grenze zwischen Arbeit und Privatleben ziehen zu können (28,0%).

Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass einige einzelne Befragte⁷ ihre Ablehnung gegenüber dem Smart Working damit begründen, dass es schwierig sei, diese mit der Koordinations- und Managementaufgabe in Einklang zu bringen, und dass für die Arbeitnehmer in ländlichen Gebieten die langsame und unzuverlässige Internetverbindung ein Problem darstelle. Einige haben dann den sozialen und menschlichen Wert der Arbeit deutlich gemacht, der es erlaubt, sich von der Routine zu lösen und im Laufe des Tages andere Menschen zu treffen.

Die Analyse nach Funktionsebene zeigt, dass die Mitarbeiter der VIII. Funktionsebene vermehrt angeben, den Kontakt zu ihren Kollegen verlieren zu wollen (76,3%), möglicherweise da sie Positionen mit größerer Verantwortung, Koordination oder Arbeitsgruppenleitung innehaben.

Diejenigen, die in der Stadt leben, sagen vermehrt, dass sie in einem Büro arbeiten wollen (57,5%) im Vergleich zu denjenigen, die auf dem Land leben (43,5%). Umgekehrt verhält es sich bei der Angst, ständig verfügbar sein zu müssen; hier gibt es eine häufigere Motivation der Bewohner auf dem Land (52,0%) im Vergleich zu den städtischen Gemeinden (39,7%).

Es gibt einen deutlichen geschlechtsspezifischen Unterschied in der Begründung des mangelnden Interesses am Smart Working, sowohl bei denjenigen, die behaupten, dass ihre Arbeit dies nicht zulässt (53,0% der Männer gegenüber 33,7% der Frauen), als auch bei denjenigen, die eine Präferenz für Büroarbeit äußern (57,5% der Frauen gegenüber 41,4% der Männer).

5.2 Motivazioni per il NO

Si rilevano invece alcune motivazioni ricorrenti tra coloro che dichiarano di non essere interessati allo smart working (26,9% dei rispondenti), quali evidenti sintomi di resistenze al cambiamento delle modalità di lavoro. Tra i motivi principali che spingono i dipendenti a rispondere negativamente all'ipotesi di lavoro in smart working figurano innanzitutto la paura di perdere i contatti coi propri colleghi (55,9%), il generale disinteresse a lavorare in uno spazio diverso dall'ufficio (51,7%) e il timore di dover essere reperibili in ogni momento (44,8%).

Tra gli altri motivi che giustificano il disinteresse allo smart working, sono stati menzionati: la difficoltà a conciliare le mansioni da svolgere in una modalità di lavoro agile (40,6%), il rifiuto a controllare sempre da smartphone le nuove mail di lavoro quando si è coi propri familiari (36,3%) e il timore di non riuscire a porre un limite tra lavoro e vita privata (28,0%).

Va segnalato tuttavia che alcuni singoli rispondenti⁷ hanno ritenuto di motivare il proprio rifiuto dello smart working affermando che esso sarebbe difficilmente conciliabile con ruoli di coordinamento e dirigenza e che, per i lavoratori delle zone rurali, si porrebbe il problema della connessione internet lenta e inaffidabile. Alcuni hanno poi esplicitato il valore sociale e umano del lavoro, che permette di staccare dalla routine e di incontrare altre persone nell'arco della propria giornata.

Nell'analisi per qualifica funzionale è emerso che i dipendenti dell'VIII qualifica affermano maggiormente di non voler perdere il contatto coi propri colleghi (76,3%), probabilmente perché ricoprono incarichi di maggiore responsabilità, di coordinamento o di gestione di gruppi di lavoro.

Chi abita in città sostiene maggiormente di voler lavorare in ufficio (57,5%) rispetto a coloro che risiedono nelle zone rurali (43,5%), viceversa invece per il timore di dover essere reperibili in ogni momento, motivazione più frequente tra i residenti in zone rurali (52,0%) rispetto a coloro che vivono in comuni urbani (39,7%).

Vi è una marcata differenza di genere nel motivare il proprio disinteresse per lo smart working, sia tra chi sostiene che la propria attività lavorativa non lo consenta (il 53,0% degli uomini contro il 33,7% delle donne) sia tra coloro i quali esprimono preferenza per il lavoro in ufficio (il 57,5% delle donne contro il 41,4% degli uomini).

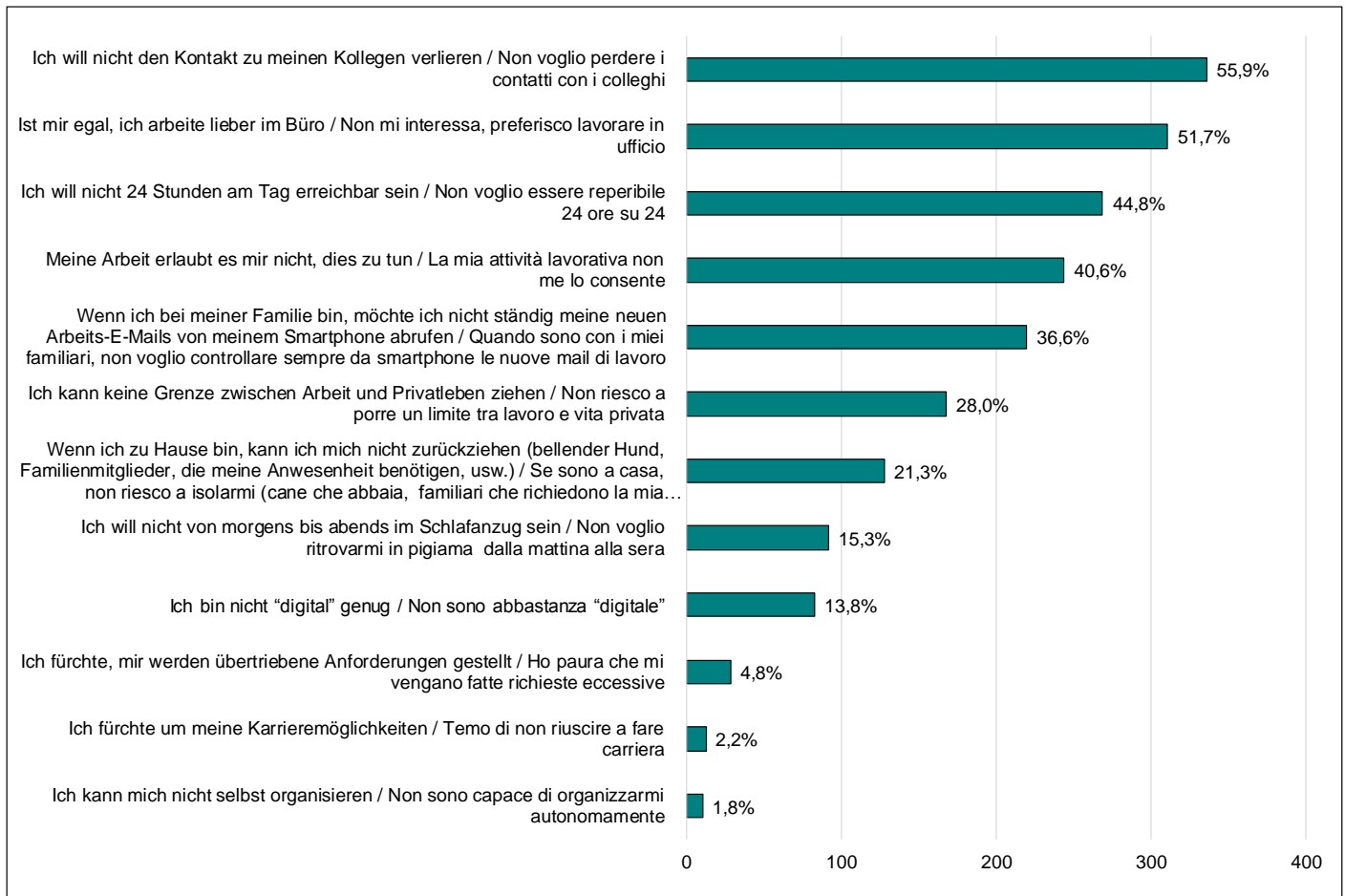
⁷ Antwortmöglichkeit "Sonstiges"
Opzione di risposta "Altro"

Graf. 7b

Begründungen zum Desinteresse einen Teil der eigenen Arbeit mittels Smart Working zu erledigen
 Prozentuelle Werte

Motivazioni per mancato interesse a svolgere parte del lavoro in smart working

Valori percentuali



Die Führungskräfte behaupten vermehrt, ihre Arbeit sei nicht für Smart Working geeignet (61,8% gegenüber 37,5% der übrigen Mitarbeiter), äußern aber gleichzeitig kaum die Aussage "Mir ist das egal, ich arbeite lieber im Büro" (31,6% gegenüber 54,7% der übrigen Mitarbeiter).

Die mangelnde Bereitschaft, die Arbeits-E-Mails in der Familie zu kontrollieren, ist ein wesentlicher Grund für die Ablehnung des Smart Working, insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten mit 19 Stunden (53,7% im Gegensatz zu 31,5% bei Vollzeitbeschäftigten) und bei Beschäftigten mit bis zu 5 Dienstjahren (47,4% im Gegensatz zu 31,2% bei den Beschäftigten mit mehr als 30 Dienstjahren).

I dirigenti affermano maggiormente che la loro attività lavorativa non sarebbe adatta allo smart working (61,8% contro il 37,5% del resto del personale), ma allo stesso tempo, esprimono una scarsa preferenza per la motivazione "non mi interessa, preferisco lavorare in ufficio" (31,6% contro il 54,7% del resto del personale).

L'indisponibilità a controllare le mail di lavoro quando si è in famiglia è una motivazione significativa per il rifiuto dello smart working soprattutto per i dipendenti a tempo parziale a 19 ore (53,7%, in netta contrapposizione col 31,5% dei dipendenti a tempo pieno) e di coloro che hanno un'anzianità di servizio fino a 5 anni (47,4%, in contrapposizione col 31,2% dei dipendenti con più di 30 anni di servizio alle spalle).

6. TÄTIGKEITEN MITTELS SMART WORKING

Die Landesbediensteten, welche sich unbedingt oder abhängig von den Arbeitsbedingungen zum Smart

6. ATTIVITÀ IN SMART WORKING

Ai dipendenti provinciali che hanno risposto affermativamente in maniera incondizionata o legata

Working bekannt haben, wurden anschließend aufgefordert anzugeben welche Tätigkeiten in welchem Umfang für Smart Working in Frage kämen.

Der Großteil des Personals ist mit Sekretariatstätigkeiten (z. B. Verwaltung der Korrespondenz und der Mitteilungen, Organisation von Sitzungen und Terminen), mit der Abfassung von Texten (z. B. Vorbereitung von Dokumenten und Akten) und mit operativen Verwaltungstätigkeiten (z. B. Eingabe und Extraktion von Daten, Buchhaltung) beschäftigt, während Tätigkeiten im Zusammenhang mit Grafik- und IT-Verarbeitung seltener sind. Unter diesen Voraussetzungen zeigt sich zunächst, dass die größte Anzahl von Stunden der Abfassung von Texten, den operativen Verwaltungstätigkeiten und der IT-Verarbeitung zugeordnet wird: mehr als die Hälfte der Mitarbeiter, die diese als eigene Tätigkeit angeben haben, würde sie mindestens drei Stunden pro Woche in flexibler Arbeit ausführen können.

Im Gegensatz dazu erklären die meisten Mitarbeiter, welche Sekretariats-, Organisations-, Grafikdesign-, Vorbereitungs- und Schulungstätigkeiten ausüben, diese für maximal drei Stunden pro Woche mittels Smart Working durchführen zu können.

23,7% derer, die angeben haben, dass ihre Hauptarbeit in der Verfassung von Texten besteht, meinen, dass sie diese mehr als zehn Stunden pro Woche durch Smart Working erbringen könnten.

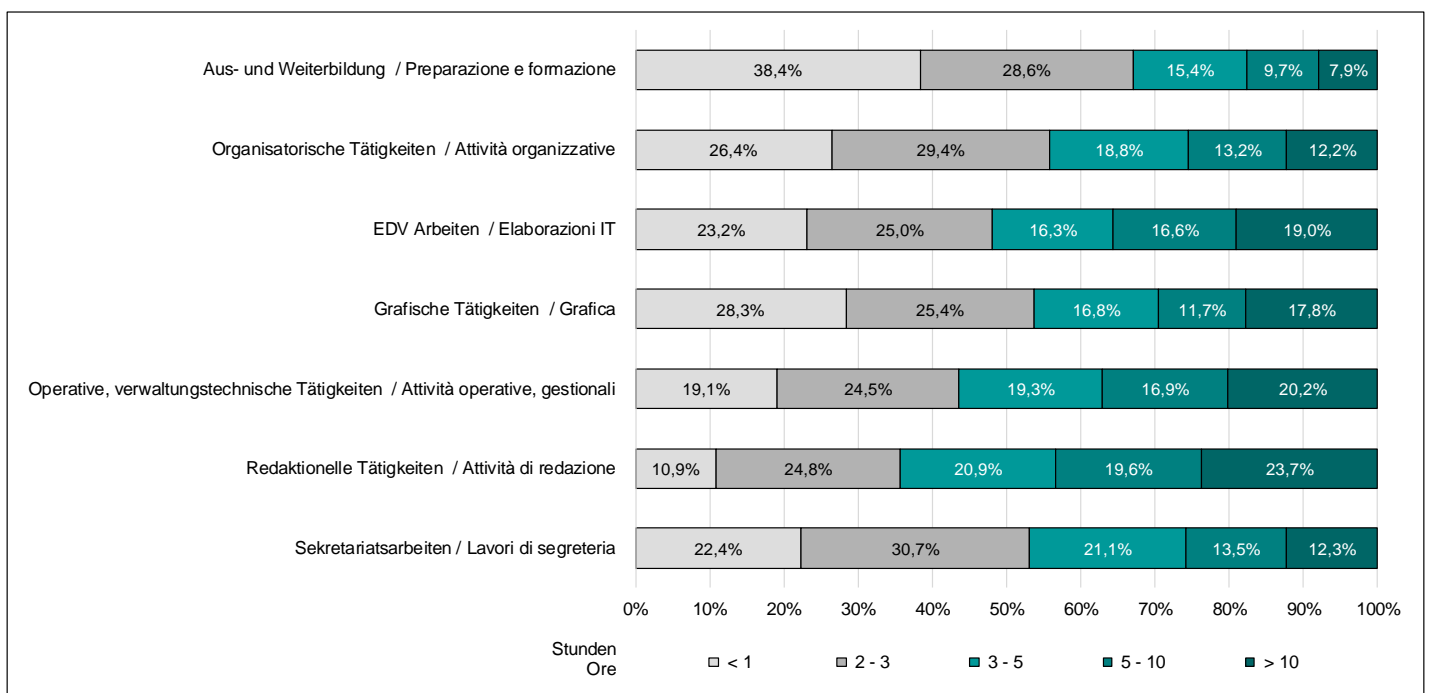
alle condizioni che verranno definite all'ipotesi di lavoro in smart working è stato chiesto di indicare quali delle proprie attività possano essere svolte in smart working e per quante ore a settimana.

Premesso che la maggioranza del personale svolge attività di segreteria (es. gestione della corrispondenza e delle comunicazioni, organizzazione di riunioni e appuntamenti), di redazione (es. predisposizione di documenti e atti) e di natura operativo-gestionale (es. inserimento ed estrazione di dati, contabilità), mentre sono meno diffuse le attività legate alla grafica e alle elaborazioni IT, emerge innanzitutto che alle attività di redazione, operativo-gestionali e di elaborazione IT può essere destinato il maggior numero di ore in smart working: più di metà dei dipendenti che le hanno indicate come attività proprie ha infatti dichiarato di poterle svolgere per almeno tre ore a settimana in smart working.

Al contrario, la maggior parte dei dipendenti che hanno indicato le attività di segreteria, organizzative, grafiche e di preparazione e formazione come proprie afferma di poterle svolgere al massimo per tre ore a settimana in smart working.

Il 23,7% di coloro i quali hanno indicato l'attività di redazione come propria ha dichiarato di poterla svolgere per più di dieci ore a settimana in smart working.

Graf. 8
Arbeitstätigkeiten, welche mittels Smart Working erledigt werden können
 Prozentuelle Verteilung
Attività lavorative da svolgere in smart working
 Composizione percentuale



7. TECHNISCHE VORAUSSETZUNGEN FÜR DAS SMART WORKING

Die Landesbediensteten, welche sich unbedingt oder abhängig von den Arbeitsbedingungen zum Smart Working bekannt haben, wurden anschließend aufgefordert anzugeben, welche technischen Voraussetzungen durch die Landesverwaltung bereitgestellt werden müssten, damit sie ihre Arbeit mittels Smart Working erledigen könnten.

Es geht klar hervor, dass die Hauptanforderungen vor allem das Internet/Intranet (57,1%), Laptops (52,8%), gemeinsam genutzte Netzlaufwerke (45,9%) sowie Drucker (44,9%) betreffen.

Im Gegensatz dazu wird die Meinung, die persönlichen Geräte seien ausreichend, nur von einer kleinen Minderheit (14,5% der an Smart Working Interessierten) vertreten. Die "smartesten" Geräte, wie Smartphones und Tablets, die vermutlich bereits im Besitz vieler sind, werden als nicht ausreichend oder entscheidend für das Smart Working angesehen, auch wenn sie von der Landesverwaltung zur Verfügung gestellt würden (14,0% für Tablets, 22,4% für Smartphones).

Es ist auch zu beachten, dass einzelne Befragte angegeben haben, dass sie einen zweiten oder größeren Bildschirm benötigen und eine Videoanruf-Software zur Verfügung haben müssen. Einige haben auch Zweifel an der konkreten Umsetzung des Smart Working mit den derzeitigen Arbeitsmethoden und einem unzulänglichen Computersystem geäußert.

Die größte Nachfrage nach Laptops ergibt sich vor allem in den höheren Funktionsebenen (durchschnittlich 66,0% zwischen der VII. und IX. gegenüber 56,3% der Funktionsebenen IV, V und VI).

Die Nachfrage nach Desktop-PCs bleibt zwar insgesamt gering (33,2%), steigt aber mit zunehmendem Alter (40,2% in der Klasse über 55 in klarem Gegensatz zu 25,5% in jener bis 35 Jahre) und Dienstalter (43,6% bei über 30 gegenüber 27,6% bei bis zu 5 Dienstjahren).

Auch die Notwendigkeit eines Druckers ist bei älteren Menschen (48,4% in der Altersgruppe der 46-55-Jährigen, 49,6% in jener über 55 Jahre) und bei Personen mit einer längeren Betriebszugehörigkeit (50,4% in der Klasse zwischen 16 und 30 bzw. 54,1% bei über 30 Dienstjahren) sehr groß; der Drucker ist auch hauptsächlich für nicht leitende Mitarbeiter (47,0% gegenüber 28,9% der Führungskräfte) und für Frauen (50,9% gegenüber 35,0% der Männer) wichtig.

In Bezug auf die Gruppe der Telearbeiter, welche mehr Erfahrung mit der Arbeit von zu Hause aus haben, ist es sicherlich erwähnenswert, dass sie wie der Rest der Mitarbeiter die Notwendigkeit eines Internet- bzw. Intranetzugangs äußern, allerdings mit einem noch

7. TECNOLOGIE PER LAVORARE IN SMART WORKING

Ai dipendenti provinciali che hanno risposto affermativamente in maniera incondizionata o legata alle condizioni che verranno definite all'ipotesi di lavoro in smart working è stato chiesto di indicare quali tecnologie dovrebbero essere eventualmente messe a disposizione dall'Amministrazione provinciale per svolgere il lavoro in smart working.

Emerge chiaramente come le richieste principali riguardino innanzitutto Internet/Intranet (57,1%), computer portatili (52,8%), dischi di rete condivisi (45,9%) e stampanti (44,9%).

Al contrario, è fortemente minoritaria l'opinione secondo la quale siano sufficienti i propri dispositivi personali, affermazione scelta da appena il 14,5% di coloro che sono interessati allo smart working. I dispositivi più "smart", come smartphone e tablet, presumibilmente già in possesso di molti, non sono considerati come sufficienti o cruciali per l'assolvimento del lavoro in smart working, neppure se messi a disposizione dall'Amministrazione provinciale (14,0% per i tablet, 22,4% per gli smartphone).

Va sottolineato inoltre come alcuni singoli rispondenti abbiano indicato la necessità di avere a disposizione un secondo schermo o uno schermo più grande e avere disponibile un software per videochiamate. Alcuni hanno inoltre espresso perplessità sulla reale possibilità di far conciliare lo smart working con le attuali modalità di lavoro e con un sistema informatico ritenuto ancora lacunoso.

La maggior richiesta di computer portatili si registra soprattutto nelle qualifiche funzionali più elevate (66,0% in media tra la VII e la IX contro il 56,3% delle qualifiche funzionali tra la IV e la VI).

La richiesta di PC Desktop, pur rimanendo minoritaria in termini complessivi (33,2%), cresce all'aumentare dell'età anagrafica (40,2% oltre i 55 anni di età, in netta contrapposizione col 25,5% fino ai 35 anni di età) e dell'anzianità di servizio (43,6% con più di 30 anni di anzianità di servizio contro il 27,6% di coloro che ne hanno fino a 5 anni).

Anche la necessità di avere a disposizione una stampante è molto forte nelle classi di età più elevate (48,4% nella classe 46-55 anni di età, 49,6% oltre i 55 anni di età) e tra il personale con anzianità di servizio più lunga (50,4% nella classe 16-30 anni di anzianità, 54,1% oltre i 30 anni di anzianità); la stampante è necessaria inoltre soprattutto per il personale non dirigente (47,0% contro il 28,9% dei dirigenti) e per le donne (50,9% contro il 35,0% degli uomini).

Relativamente al gruppo dei telelavoratori, il quale ha maggiore esperienza nel lavoro da casa, è certamente d'interesse sottolineare come questi ribadiscano, la necessità di avere a disposizione l'accesso Internet/Intranet con una percentuale

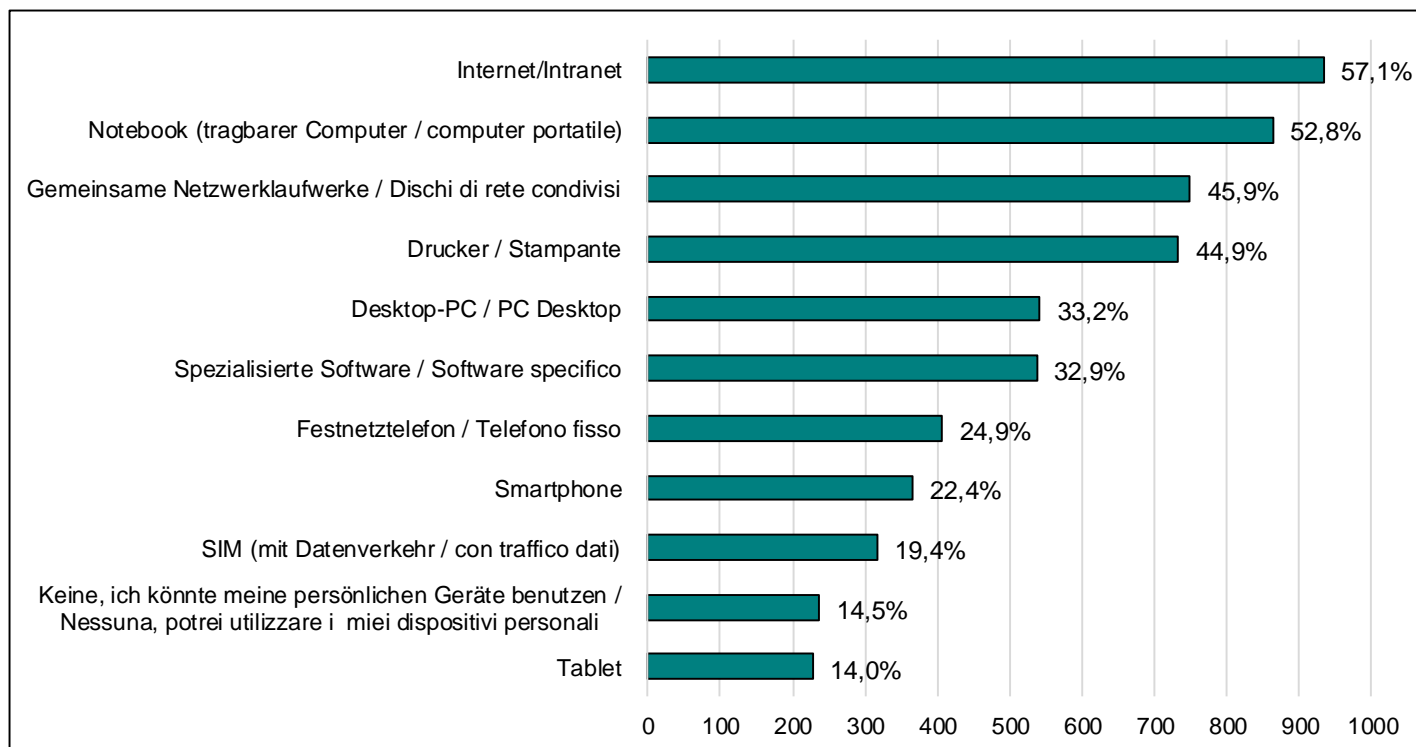
höheren Prozentsatz (66,3%). Sie geben weiter den gemeinsam genutzten Netzlaufwerken (53,5%), den Desktop-PCs (41,6%) und den Festnetztelefonen (33,7%) eine überdurchschnittliche Bedeutung.

Aus der Analyse der Antworten zu diesem Abschnitt über die Technologie ergibt sich die Notwendigkeit von Information und Schulung des Personals der Landesverwaltung im Hinblick auf das Smart Working, welches unter anderem eine smarte Nutzung der zur Verfügung gestellten Geräte vorsieht, die in erster Linie leicht transportierbar und von jedem Ort aus zugänglich sein sollten und nicht eine Eins-zu-eins-Darstellung des Büroarbeitsplatzes sein sollen. In Bezug auf die Technologie scheinen die Befragten das Smart Working mit den für die Telearbeit bereitgestellten Geräten zu identifizieren.

ancora più elevata rispetto al resto del personale (66,3%) e danno un'importanza superiore alla media ai dischi di rete condivisi (53,5%), ai PC Desktop (41,6%) e al telefono fisso (33,7%).

Dall'analisi delle risposte relative a questa sezione sulla tecnologia, emerge la necessità di fornire informazione e formazione al personale provinciale in termini di smart working, poiché tale modalità di lavoro prevede, a dispetto delle richieste emerse, un utilizzo più smart delle dotazioni fornite, che dovrebbero essere innanzitutto comodamente trasportabili e accessibili da ogni luogo e non una riproduzione uno a uno della postazione di lavoro in ufficio. Sembra infatti che in termini di tecnologia, i rispondenti assimilino lo smart working al telelavoro.

Graf. 9
Technische Voraussetzungen für das Smart Working
 Prozentuelle Werte
Tecnologie per svolgere il lavoro in smart working
 Valori percentuali



ANMERKUNGEN ZUR METHODIK

Insgesamt 3.333 Online-Fragebögen wurden an die Mitarbeiter der Landesverwaltung geschickt, die in die Funktionsebenen von der IV. bis zur IX. unterteilt wurden, einschließlich der Führungskräfte, sowohl der Landesverwaltung im engeren Sinne - Ressorts, Abteilungen und Ämter - als auch der Sonderbetriebe des Landes; die Mitarbeiter der I. bis III. Funktionsebene sowie einige Berufsbilder⁸, die nicht als geeignet für die Arbeit mittels Smart Working angesehen worden sind, wie z.B. Feuerwehrmann, Straßenwärter, Fahrer, usw. wurden nicht berücksichtigt.

Die **Rücklaufquote** ist ein Qualitätsindikator und gibt den Anteil der eingegangenen Fragebögen an den versendeten an. Man unterscheidet grundsätzlich zwischen Netto- und Bruttoreklaufquote, wobei in dieser Untersuchung erstere verwendet wird. Dies bedeutet, dass nur die 2.234 vollständig ausgefüllten Fragebögen in die Auswertung einfließen, während die 229 Bögen mit fehlenden Antworten nicht berücksichtigt werden.

Der **Online-Fragebogen** ist in sechs Abschnitte gegliedert:

1. Persönliche Daten
2. Arbeitssituation
3. Tägliche Anreise
4. Flexible Arbeitsformen und Smart Working
5. Tätigkeit
6. Technologie.

Die Abschnitte 5 und 6 wurden nur denjenigen zur Verfügung gestellt, die Interesse daran gezeigt haben, einen Teil der Arbeit in Smart Working zu leisten.

Die Fragen wurden so gestellt, dass keine Rückschlüsse auf den Befragten gezogen werden konnten, auch nicht durch einen Querverweis auf die gegebenen Antworten (etwa zur Rechtslage wurden keine weiteren Informationen zur beruflichen Situation eingeholt).

NOTA METODOLOGICA

Sono stati inviati complessivamente 3.333 questionari online al personale provinciale inquadrato dalla IV alla IX qualifica funzionale, compreso il personale dirigente, sia dell'Amministrazione provinciale in senso stretto – dipartimenti, ripartizioni e uffici – sia degli enti strumentali della Provincia; nel campo di osservazione non è rientrato il personale inquadrato dalla I alla III qualifica funzionale, nonché in alcuni profili professionali⁸ non ritenuti idonei per lo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working, come ad esempio i profili di vigile del fuoco, cantoniere, autista, ecc.

Il **tasso di risposta** è un indicatore di qualità dell'indagine, che esprime la quota di risposte dei questionari ritornati in rapporto a quelli inviati. Si distingue fra il tasso di risposta totale e quello parziale; questa analisi fa riferimento al tasso di risposta parziale: ne deriva che sono stati considerati esclusivamente i 2.234 questionari compilati interamente, mentre i 229 nei quali i dipendenti non hanno risposto a uno o più quesiti sono stati esclusi.

Il **questionario online** era strutturato in sei sezioni:

1. Dati anagrafici
2. Situazione lavorativa
3. Spostamenti giornalieri
4. Lavoro flessibile e smart working
5. Attività
6. Tecnologia.

Le sezioni 5 e 6 sono state rese compilabili solo da chi abbia dimostrato interesse a svolgere parte del lavoro in smart working.

I quesiti erano posti in modo tale da non poter risalire al rispondente, neppure incrociando le risposte fornite (es. relativamente alla posizione giuridica non venivano chieste altre informazioni sulla situazione lavorativa).

⁸ Bei der Bewertung wurden die Aufgaben und Tätigkeiten der einzelnen Berufsbilder berücksichtigt

<http://www.provinz.bz.it/verwaltung/personal/aufnahme-landesdienst/berufsbilder/berufsbilder-des-landes-nach-bereichen.asp>

Nella valutazione sono stati considerati i compiti e le mansioni di ciascun profilo

<http://www.provincia.bz.it/amministrazione/personale/impiego-provinciale/profili-professionali/profili-professionali-della-provincia-secondo-ambiti.asp>

A. Persönliche Daten / Anagrafica

1. Geschlecht / Genere	
Mann / Uomo	<input type="checkbox"/> 1
Frau / Donna	<input type="checkbox"/> 2
2. Alter / Età	
Bis 35 Jahre / Fino a 35 anni	<input type="checkbox"/> 1
36 - 45 Jahre / 36 - 45 anni.....	<input type="checkbox"/> 2
46 - 55 Jahre / 46 - 55 anni.....	<input type="checkbox"/> 3
Mehr als 55 Jahre / Più di 55 anni	<input type="checkbox"/> 4
3. Wohnsitz, Wohnort / Residenza, domicilio	
Stadtgemeinde / Comune urbano.....	<input type="checkbox"/> 1
Ländliches Gebiet / Zona rurale.....	<input type="checkbox"/> 2

B. Arbeitssituation / Situazione lavorativa

1. Führungsposition / Posizione dirigenziale	
Ja / Sì	<input type="checkbox"/> 1
Nein / No	<input type="checkbox"/> 2

Nur für jene die Frage B.1 mit „Nein“ beantwortet haben / Solo per chi alla B.1 ha risposto “No“

2. Rechtsstand / Posizione giuridica	
Auf Planstelle / A tempo indeterminato	<input type="checkbox"/> 1
Befristet / A tempo determinato	<input type="checkbox"/> 2
3. Funktionsebene / Qualifica funzionale	
IV.....	<input type="checkbox"/> 1
V.....	<input type="checkbox"/> 2
VI.....	<input type="checkbox"/> 3
VII.....	<input type="checkbox"/> 4
VIII.....	<input type="checkbox"/> 5
IX.....	<input type="checkbox"/> 6
4. Arbeitszeit / Regime orario	
Vollzeit / Tempo pieno	<input type="checkbox"/> 1
Teilzeit > 50% / Tempo parziale > 50%	<input type="checkbox"/> 2
Teilzeit 50% / Tempo parziale 50%	<input type="checkbox"/> 3
5. Dienstalder / Anzianità di servizio	
Bis 5 Jahre / Fino a 5 anni	<input type="checkbox"/> 1
6 - 15 Jahre / 6 - 15 anni	<input type="checkbox"/> 2
16 - 30 Jahre / 16 - 30 anni	<input type="checkbox"/> 3
Mehr als 30 Jahre / Più di 30 anni	<input type="checkbox"/> 4

C. Tägliche Anreise zur Arbeit (Hin- und Rückweg) / Spostamenti giornalieri (andata e ritorno)

(für Personen in Telearbeit, beziehen sie sich auf den Dienstsitz / per persone in telelavoro, fare riferimento alla sede dell'ufficio)

<p>1. Welche Verkehrsmittel nutzen Sie für Ihren täglichen Weg zur Arbeit (Hin- und Rückweg)? / Quali mezzi di trasporto utilizza per recarsi al lavoro (andata e ritorno)?</p> <p>Ich gehe meistens zu Fuß oder fahre mit dem Fahrrad / Prevalentemente vado a piedi o in bicicletta <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Vorwiegend öffentliche Verkehrsmittel (Zug, Bus, Seilbahn, ...) / Prevalentemente mezzi pubblici (treno, bus, funicolare, ...) <input type="checkbox"/> 2</p> <p>Vorwiegend private Verkehrsmittel (Auto, Motorrad, ...) / Prevalentemente mezzi privati (auto, moto, ...) <input type="checkbox"/> 3</p>
<p>2. Wie viele Kilometer legen Sie täglich zurück (Hin- und Rückweg)? / Quanti chilometri percorre al giorno (andata e ritorno)?</p> <p>Weniger als 25 km / Meno di 25 km <input type="checkbox"/> 1</p> <p>25 - 75 km <input type="checkbox"/> 2</p> <p>75 - 100 km <input type="checkbox"/> 3</p> <p>Mehr als 100 km / Più di 100 km <input type="checkbox"/> 4</p>
<p>3. Welche Kosten entstehen Ihnen täglich (Hin- und Rückfahrt, Parkplatz usw.)? / Quanto spende al giorno (andata e ritorno, parcheggio ecc)?</p> <p>Keine / Niente <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Weniger als 1 Euro / Meno di 1 euro <input type="checkbox"/> 2</p> <p>1 - 5 Euro / 1 - 5 euro <input type="checkbox"/> 3</p> <p>5 - 10 Euro / 5 - 10 euro <input type="checkbox"/> 4</p> <p>Mehr als 10 Euro / Più di 10 euro <input type="checkbox"/> 5</p>
<p>4. Wieviel Zeit benötigen Sie täglich (Hin- und Rückweg)? / Quanto tempo impiega al giorno (andata e ritorno)?</p> <p>Weniger als 30 Minuten / Meno di 30 minuti <input type="checkbox"/> 1</p> <p>30 - 60 Minuten / 30 - 60 minuti <input type="checkbox"/> 2</p> <p>1 - 2 Stunden / 1 - 2 ore <input type="checkbox"/> 3</p> <p>2 - 3 Stunden / 2 - 3 ore <input type="checkbox"/> 4</p> <p>Mehr als 3 Stunden / Più di 3 ore <input type="checkbox"/> 5</p>

D. Flexible Arbeitsformen und Smart Working / Lavoro flessibile e smart working

<p>1. Sind Sie über Smart Working und andere flexible Arbeitsformen (Coworking, Telearbeit) informiert? / È informato/a sullo smart working (lavoro agile) e sulle altre modalità di lavoro flessibile (coworking, telelavoro)?</p> <p>Ja / Sì <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Nein / No <input type="checkbox"/> 2</p>
<p>2. Sind Sie bereits in Telearbeit? / È attualmente in telelavoro?</p> <p>Ja / Sì <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Nein / No <input type="checkbox"/> 2</p>

3. Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Quanto è d'accordo con le seguenti affermazioni?	Weiß ich nicht	Sehr	Ziemlich	Wenig	Gar nicht
	Non so	Molto	Abbasta nza	Poco	Per niente
1. Smart Working erhöht die Attraktivität des Arbeitsplatzes in der Südtiroler Landesverwaltung / Lo smart working aumenta l'attrattività del posto nell'Amministrazione provinciale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Smart Working steigert die Produktivität / Lo smart working aumenta la produttività	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Smart Working verbessert das Wohlbefinden am Arbeitsplatz / Lo smart working migliora il benessere sul posto di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Smart Working reduziert ungerechtfertigte Abwesenheiten von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen / Lo smart working diminuisce l'assenteismo del personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Smart Working reduziert die Umweltverschmutzung / Lo smart working riduce l'inquinamento ambientale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Smart Working muss auf einem Vertrauensverhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern beruhen / Lo smart working deve basarsi su un rapporto di fiducia con il/la proprio/a superiore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Smart Working erfordert ein ausgeprägtes Pflichtbewusstsein und Eigenverantwortung des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin / Lo smart working presuppone un forte senso del dovere e di responsabilità da parte del collaboratore/della collaboratrice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Smart Working verbessert das Arbeitsklima und die Beziehungen zu Kollegen/Kolleginnen / Lo smart working migliora il clima di lavoro e le relazioni con i/le colleghi/e	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Bitte geben Sie die gewünschte Reihenfolge (1, 2 oder 3) für die folgenden flexiblen Arbeitszeitmodelle an / Indichi l'ordine di preferenza (1, 2 o 3) delle seguenti modalità di lavoro flessibile		
Smart Working Smart working	Coworking - Gemeinschaftsbüro in kleinen Ortschaften / Spazio di lavoro condiviso in piccoli centri	Telearbeit Telelavoro
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Würden Sie gerne einen Teil Ihrer Arbeit in Smart Working erledigen? / Le piacerebbe svolgere parte del Suo lavoro in smart working?

- Ja / Sì 1
Ja, aber es hängt von den Rahmenbedingungen ab, die definiert werden / Sì, ma dipende dalle condizioni che verranno definite 2
Nein / No 3

.3 Nein, da ... / No, perché ... (eine oder mehrere Antwortmöglichkeiten / una o più risposte possibili)

- Meine Arbeit erlaubt es mir nicht/ La mia attività lavorativa non me lo consente 1
Ist mir egal, ich arbeite lieber im Büro / Non mi interessa, preferisco lavorare in ufficio 2
Wenn ich zu Hause bin, kann ich mich nicht zurückziehen (bellender Hund, Familienmitglieder, die meine Anwesenheit benötigen usw.) / Se sono a casa, non riesco a isolarmi (cane che abbaia, familiari che richiedono la mia presenza ecc)..... 3
Ich will nicht den Kontakt zu meinen Kollegen verlieren / Non voglio perdere i contatti con i colleghi 4
Wenn ich bei meiner Familie bin, möchte ich nicht ständig meine neuen Arbeits-E-Mails von meinem Smartphone abrufen / Quando sono con i miei familiari, non voglio controllare sempre da smartphone le nuove mail di lavoro 5
Ich will nicht 24 Stunden am Tag erreichbar sein / Non voglio essere reperibile 24 ore su 24..... 6
Ich will nicht von morgens bis abends im Schlafanzug sein / Non voglio ritrovarmi in pigiama dalla mattina alla sera 7
Ich kann keine Grenze zwischen Arbeit und Privatleben ziehen / Non riesco a porre un limite tra lavoro e vita privata..... 8
Ich kann mich nicht selbst organisieren / Non sono capace di organizzarmi autonomamente 9
Ich fürchte, mir werden übertriebene Anforderungen gestellt / Ho paura che mi vengano fatte richieste eccessive 10
Ich fürchte um meine Karrieremöglichkeiten / Temo di non riuscire a fare carriera 11
Ich bin nicht "digital" genug / Non sono abbastanza "digitale" 12
Sonstiges (bitte angeben) / Altro (specificare) 13

FINE

.1 + .2 Ja, denn ... / Sì, perché ... (eine oder mehrere Antwortmöglichkeiten / una o più risposte possibili)

- Ich kann besser auf die Bedürfnisse meiner Familie eingehen / Posso gestire meglio le mie esigenze familiari 1
Ich kann Beruf und Privatleben besser vereinbaren / Riesco a conciliare meglio vita professionale e privata 2
Ich spare Zeit und Fahrtspesen / Risparmio tempo e soldi per gli spostamenti 3
Ich kann in einer angenehmeren und ruhigeren Umgebung arbeiten / Posso lavorare in un ambiente più comodo e silenzioso 4
Ich kann mich selbst organisieren / Sono capace di organizzarmi autonomamente 5
Ich reduziere im allgemeinen Stress / Riduco in generale lo stress 6
Ich bin motivierter, meine Ziele zu erreichen / Sono più motivato a raggiungere gli obiettivi 7
Ich erhöhe meine Produktivität / Aumento la mia produttività 8
Ich erhöhe meine persönliche Zufriedenheit / Aumento la mia soddisfazione personale 9
Es entsteht ein gutes Vertrauensverhältnis zu meinem/r Vorgesetzten und meinen Kollegen/Kolleginnen 10
Si crea un buon rapporto di fiducia con il/la mio/mia superiore e i/le miei/mie colleghi/colleghe .. 10
Ich erlebe gerne Neues / Mi piace sperimentare nuove esperienze 11
Sonstiges (bitte angeben) / Altro (specificare) 12

E. Tätigkeit und Technologie - Attività e tecnologia

1. Welche Arbeitstätigkeiten könnten Sie in Smart Working durchführen und für wie lange (wie viele Stunden pro Woche)? / Con riferimento al Suo lavoro, quali attività ritiene di poter svolgere in smart working e per quanto tempo (quante ore a settimana)?		STUNDEN PRO WOCHE / ORE A SETTIMANA					
ARBEITSTÄTIGKEIT ATTIVITÀ LAVORATIVA	Trifft nicht zu / Non attinente	≤ 1 Stunde Ora	2 - 3 Stunden Ore	3 - 5 Stunden Ore	5 - 10 Stunden Ore	> 10 Stunden Ore	
<p>Sekretariatsarbeiten (E-Mail- und Korrespondenzverwaltung, Bearbeitung von Anfragen, Organisation von Sitzungen und Terminen, Verwaltung der Kommunikation)</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Lavori di segreteria (gestione e-mail e corrispondenza, evasione richieste, organizzazione riunioni e appuntamenti, gestione comunicazioni)</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<p>2 <input type="checkbox"/> Redaktionelle Tätigkeiten (Vorbereitung und Redaktion von Texten, Vorbereitung von Dokumenten, Rechtsakten, Verordnungen, Beschlüssen, Gutachten, Berichten, Studien, Gesetzesvorlagen, Verträgen, Ausschreibungen, Übersetzungen, Lektorat, Korrektur von Texten)</p> <p>Attività di redazione (preparazione e redazione testi, predisposizione documenti, atti, decreti, deliberazioni, perizie, relazioni, studi, proposte norme di legge, contratti, bandi, traduzione, lettorato, correzione testi)</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<p>3 <input type="checkbox"/> Operative, verwaltungstechnische Tätigkeiten (Aktualisierung von Datenbanken, Dateneingabe, Validierung, Extraktion, Kontrollen, digitale Personalakte, Buchhaltung)</p> <p>Attività operative, gestionali (aggiornamento banche dati, data-entry, validazione, estrazione, controlli, fascicolo digitale del personale, contabilità)</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<p>4 <input type="checkbox"/> Grafische Tätigkeiten (Layout, Kartographie, visuelle Kommunikation, Webseiten, Intranet-Publikationen, Grafiken, Bilder)</p> <p>Grafica (layout, cartografia, comunicazione visiva, pagine WEB, pubblicazioni intranet, grafici, immagini)</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<p>5 <input type="checkbox"/> EDV Arbeiten (Planung, Kontrolle, Validierung, Test, EDV-Entwicklung und Programmierung, Wartung von Anwendungen, Netzwerke, Ausarbeitung, Analyse, Dokumentation, Tabellen, Berichterstattung, Umfragen)</p> <p>Elaborazioni IT (pianificazione, controllo, validazione, test, sviluppo e programmazione EDP, manutenzione applicazioni, collaudo, reti, elaborazione, analisi, documentazione, tabelle, reportistica, survey)</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	Organisatorische Tätigkeiten (Projektplanung, Planung der Arbeitstätigkeit, Zieldefinition, persönliche Koordination, Leistungsbewertung, Forschung, Studie, Planung)						
6	Attività organizzative (progettazione, programmazione attività lavorativa, definizione obiettivi, coordinamento personale, valutazione performance, ricerca, studio, pianificazione)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Aus- und Weiterbildung (Berufsausbildung, Vertiefungsstudium, Weiterbildung, Online-Kurse)						
7	Preparazione e formazione (formazione professionale, approfondimenti, aggiornamento, corsi online)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sonstiges (bitte angeben)						
8	Altro (specificare)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Welche eventuell von der Landesverwaltung zur Verfügung gestellten Technologien würden Sie benötigen, um die Arbeit in Smart Working zu erledigen? / Di quali tecnologie eventualmente messe a disposizione dalla Provincia avrebbe bisogno per svolgere il lavoro in smart working?

Keine, ich könnte meine persönlichen Geräte benutzen / Nessuna, potrei utilizzare i miei dispositivi personali 1

Desktop-PC / PC desktop 2

Notebook (tragbarer Computer / computer portatile) 3

Festnetztelefon / Telefono fisso 4

Drucker / Stampante 5

Internet / Intranet 6

Gemeinsame Netzwerklaufwerke / Dischi di rete condivisi 7

Spezialisierte Software / Software specifico 8

Tablet 9

Smartphone 10

SIM (mit Datenverkehr / con traffico dati) 11

Sonstiges (bitte angeben) / Altro (prego specificare) 12