



LAVORO DA REMOTO IN EMERGENZA

715 rispondenti (età media 47 anni)

66%

donne

64%

con figli

66%

compiti di cura

4,5

giorni in media di lavoro da remoto

59%

settore pubblico

80%

tempo indeterminato

87%

tempo pieno



Preoccupazione per l'emergenza

Bassa 5%
Media 25%
Alta 70%

20%: precedenti iniziative di lavoro agile o telelavoro

Formazione per il lavoro da remoto

NESSUNA FORMAZIONE
46%



FORMAZIONE ADEGUATA
24%

FORMAZIONE BREVE
30%

75%: riunioni virtuali nei giorni di lavoro da remoto

Soddisfazione per tecnologia e connessione

5% bassa
23% media
72% alta

10% bassa
21% media
69% alta

Soddisfazione/efficacia lavoro da remoto



7,76/10
(ds 1,87)

soddisfazione e efficacia nel raggiungere obiettivi

10% Bassa soddisfazione
25% Media soddisfazione
65% Alta soddisfazione

15% Bassa efficacia
23% Media efficacia
62% Alta efficacia

Sperimentazione precedente con lavoratrici/tori in lavoro agile per 1 giorno a settimana, in un ente pubblico, soddisfazione = 9,40/10



55%

hanno conciliato bene lavoro e vita



54%

sono riuscite/i a staccare dal lavoro

-> quasi la metà del campione ha avuto qualche difficoltà a conciliare e/o a staccare dal lavoro





LAVORO DA REMOTO IN EMERGENZA

GENERE

CONCILIAZIONE EFFICACE

OBIETTIVI RAGGIUNTI

RECUPERO ENERGIE

D

53%

60%

50%

U

60%

68%

63%

non è (sempre) "lavoro agile"... soprattutto per le donne

FORMAZIONE

CONCILIAZIONE EFFICACE

OBIETTIVI RAGGIUNTI

SODDISFAZIONE LAVORO REMOTO

Sì

64%

69%

68%

NO

50%

60%

61%

la differenza della formazione

LEADERSHIP

CONCILIAZIONE EFFICACE

OBIETTIVI RAGGIUNTI

SODDISFAZIONE LAVORO REMOTO



62%

72%

71%



39%

39%

53%

ricominciare "dal capo"

AUTONOMIA

CONCILIAZIONE EFFICACE

OBIETTIVI RAGGIUNTI

SODDISFAZIONE LAVORO REMOTO



61%

68%

66%



25%

33%

52%

l'autonomia funziona

CONNESSIONE

CONCILIAZIONE EFFICACE

OBIETTIVI RAGGIUNTI

SODDISFAZIONE LAVORO REMOTO

BUONA

60%

69%

74%

SCARSA

30%

45%

47%

connessioni necessarie

➡ **EQUITÀ NELLE POLITICHE E PRATICHE ORGANIZZATIVE**

➡ **FARE FORMAZIONE**

➡ **CONTRASTARE CULTURE "ALWAYS-ON"**

➡ **SVILUPPARE LE CAPACITÀ DI LEADERSHIP E FOLLOWERSHIP**

➡ **GARANTIRE SUPPORTO DIGITALE**