

PROGETTO TELELAB

Laboratorio di Telelavoro e conciliazione – “Patto sociale di genere nel territorio della Regione Puglia”



**UNIVERSITÀ
DEL SALENTO**

PROGETTO TELELAB

Analisi del fabbisogno di telelavoro nell'Università del Salento

REPORT

Alessio Rotisciani

INDICE

1. Introduzione

- 1.1. Il progetto
- 1.2. La ricerca

2. Il campione

- 2.1. Dati socio anagrafici
- 2.2. Struttura delle famiglie dei rispondenti
- 2.3. Il profilo lavorativo
 - 2.3.1. Tipo di contratto e orario di lavoro
 - 2.3.2. Distanza dal luogo di lavoro
 - 2.3.3. Permessi
 - 2.3.4. Lavoro e formazione
- 2.4. Le competenze informatiche

3. Fabbisogno di telelavoro

- 3.1. Conoscenza e utilità percepita del telelavoro
- 3.2. Chi è interessato al telelavoro
 - 3.2.1. Telelavorabilità e utilità percepita
 - 3.2.2. Genere, titolo di studio ed età
 - 3.2.3. Area, livello e struttura lavorativa
 - 3.2.4. Condizioni di lavoro
 - 3.2.5. Condizioni familiari

4. Suggerimenti e proposte dei dipendenti

- 4.1. Quali servizi può attivare l'Università del Salento
- 4.2. Cosa può fare l'Università del Salento rispetto all'organizzazione del lavoro
- 4.3. I suggerimenti sul telelavoro e sulla conciliazione

5. Sintesi dei risultati e prime conclusioni

Bibliografia

1. INTRODUZIONE

1.1 IL PROGETTO

L’obiettivo del Progetto Telalab è divulgare la cultura della conciliazione e della corresponsabilità di uomini e donne nel lavoro di cura, intervenendo nell’organizzazione di una Pubblica Amministrazione come l’Università del Salento.

Attraverso il progetto si vuole offrire ai dipendenti la possibilità di affrontare in un modo nuovo e sperimentale le difficoltà che incontrano nel corso della propria vita lavorativa e che molto spesso portano a dover scegliere se privilegiare la vita familiare o la carriera, a prescindere dalla specifica preparazione e dalle attitudini personali.

Il telelavoro può modificare questo stato di cose, introducendo forme di flessibilità e ridisegnando processi lavorativi, in modo che periodi di difficoltà o maggiore carico di cura non portino all’allontanamento dalla propria occupazione o alla perdita di occasioni per la carriera.

Nell’ambito del progetto si intende quindi attivare trenta postazioni di telelavoro, destinate ad altrettanti dipendenti opportunamente selezionati, che consentiranno loro di poter prestare il proprio lavoro da casa per periodi più o meno lunghi, a seconda delle personali esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L’avvio delle postazioni sarà preceduto da una fase di studio e analisi di dati e informazioni sulle specifiche esigenze dei dipendenti dell’Università del Salento e, quindi, dell’organizzazione applicata in questa Amministrazione. **I primi dati relativi alla fase di ricerca sono esposti nel presente report.**

Parallelamente, attraverso il “Patto Sociale di Genere”, si determinerà il coinvolgimento attivo delle organizzazioni sindacali che costituiranno il perno su cui fare leva per rendere l’orario di lavoro più flessibile.

Il ruolo delle OO.SS. confederali sarà determinante nella divulgazione ed esportazione delle buone prassi nella rete degli Enti Locali aderenti al Patto Sociale, enti che potrebbero giovare degli studi, facilmente adattabili ad altri contesti, e dei metodi applicati nella sperimentazione del telelavoro all’interno dell’Università del Salento.

1.2 LA RICERCA

La popolazione oggetto della ricerca è il personale tecnico amministrativo in servizio presso l’Università del Salento, che alla data del 2 luglio 2012 ammonta a 597 unità¹.

¹ Tutti i dati sulla composizione complessiva della popolazione del personale tecnico amministrativo dell’Università del Salento sono gentilmente forniti dall’Ufficio Personale della suddetta università.

PROGETTO TELELAB

Laboratorio di Telelavoro e conciliazione – “Patto sociale di genere nel territorio della Regione Puglia”

Al suo interno abbiamo 276 donne (46%)² e 321 uomini (54%). Nelle Tabelle 1-4 si può leggere la stratificazione della popolazione per area, livello, struttura lavorativa ed età dei dipendenti.

Tabella 1 – Composizione popolazione – Area

Area		
	N	%
Dirigenza	5	1
Amministrativa	150	25
Amm.-gestionale	115	19
Biblioteche	41	7
Servizi generali	19	3
Tecnico-scientifica	267	45
Totale	597	100

Tabella 2 – Composizione popolazione – Livello

Livello		
	N	%
Dirigenti	5	1
Cat. EP	29	5
Cat. D	243	41
Cat. C	294	49
Cat. B	26	4
Totale	597	100

² Nelle analisi contenute in questo report presentiamo i dati attraverso frequenze e percentuali, in modo da dare sempre un'indicazione chiara non solo della distribuzione dei casi ma anche della consistenza dei vari sottocampioni considerati. Seguendo le indicazioni di Marradi (1985, p. 53), nelle percentuali non indichiamo i decimali, in quanto il nostro campione è inferiore alle 1.000 unità e, dunque, un decimale non corrisponde a un singolo caso.

Tabella 3 – Composizione popolazione – Struttura

Struttura		
	N	%
Amministrazione centrale	254	43
Dipartimenti	225	38
Facoltà	68	11
Centri, biblioteche e musei	50	8
Totale	597	100

Tabella 4 – Composizione popolazione – Fasce d'età

Fasce d'età		
	N	%
Più di 59 anni	56	9
Da 50 a 59 anni	135	23
Da 40 a 49 anni	242	41
Da 30 a 39 anni	156	26
Meno di 30 anni	8	1
Totale	597	100

La prima fase dell'analisi del fabbisogno di telelavoro dei dipendenti dell'Università del Salento si è svolta attraverso la somministrazione on line di un questionario finalizzato alla conoscenza del contesto familiare e delle condizioni lavorative dei rispondenti, della loro propensione al telelavoro e delle loro proposte sui temi della conciliazione.

Il questionario è diviso in tre sezioni: dati socio anagrafici (genere, età, titolo di studio, composizione della famiglia ecc.), dati sulla condizione lavorativa (livello, area, struttura, tipo di contratto ecc.), dati sugli strumenti di conciliazione conosciuti, utilizzati e/o che si vorrebbero utilizzare. Nella terza parte rientrano le domande relative all'interesse per il progetto di telelavoro dell'Università del Salento.

Il tempo di compilazione stimato era di circa 20 minuti.

Il questionario on line, implementato grazie alla piattaforma LimeSurvey³, è stato inviato per e-mail a tutti i dipendenti dell'Università del Salento⁴. A ogni dipendente è stato fornito un link personalizzato per

³ LimeSurvey è un applicativo che consente di realizzare e somministrare questionari e sondaggi on line, riducendo in maniera significativa i tempi di rilevazione di una ricerca. Per ulteriori informazioni consultare la voce “LimeSurvey” di Wikipedia (<http://it.wikipedia/wiki/LimeSurvey.org>) (17 luglio 2012). Nel caso specifico del Progetto Telelab, i dati, una volta raccolti con LimeSurvey sono stati elaborati con il software SPSS.

PROGETTO TELELAB

Laboratorio di Telelavoro e conciliazione – “Patto sociale di genere nel territorio della Regione Puglia”

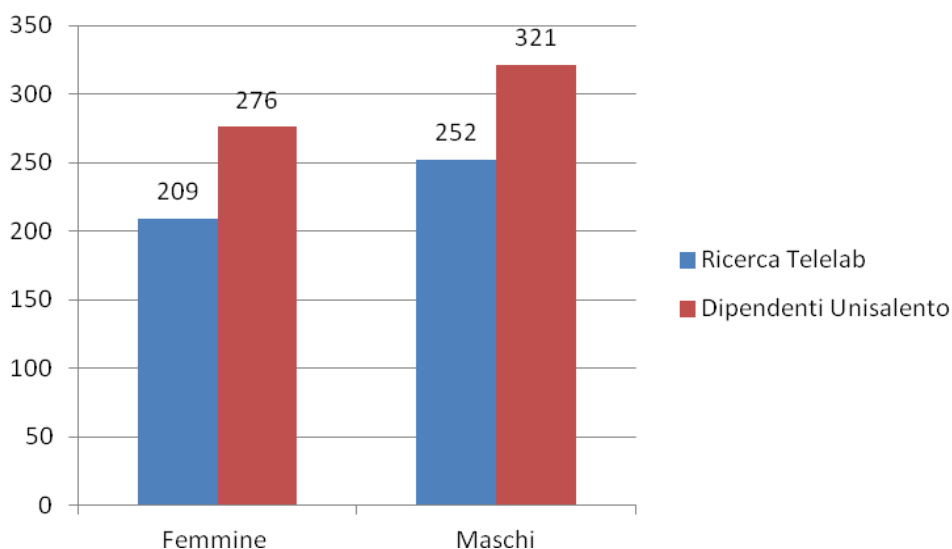
accedere al questionario; in questo modo, pur rispettando il principio dell’anonimato, sono stati evitati i rischi di compilazioni multiple⁵.

La rilevazione è cominciata mercoledì 27 giugno 2012 e si è conclusa lunedì 9 luglio 2012. Durante questo periodo, a tutti i componenti della popolazione sono state inviate 2 e-mail in cui si sollecitava la partecipazione di chi fino a quel momento non aveva compilato il questionario e il completamento delle risposte da parte di chi lo aveva compilato solo parzialmente.

Si è registrata un’**ampia partecipazione**: alla fine del periodo di rilevazione sono stati raccolti 461 questionari completi, 153 sono rimasti incompleti, nonostante le ripetute sollecitazioni da parte dell’*équipe* di ricerca, di questi ben 63 sono stati soltanto aperti e non compilati in alcuna voce mentre 80 risultano compilati soltanto nella prima schermata. Nel corso della nostra analisi prenderemo in considerazione solo le risposte complete, che ammontano al **77% della popolazione del personale tecnico amministrativo dell’Università del Salento**.

La ricerca ha coinvolto il 76% (209 dipendenti su 276) della popolazione femminile e il 79% (252 su 321) della popolazione maschile (Figura 1).

Figura 1 – Ampiezza campione – Genere



Le risposte utili vengono dall’87% (130 su 150) del personale dell’area amministrativa, seguono l’83% (95 su 120) del personale dell’area amministrativa gestionale⁶ e l’80% (33 su 41) delle biblioteche.

⁴ Solo nel primo lancio, il link al questionario on line è stato inviato anche ad assegnisti di ricerca, lettori e collaboratori a progetto, i cui indirizzi erano contenuti erroneamente nell’elenco degli indirizzi del personale tecnico amministrativo. Con opportune operazioni è stata effettuata un’azione di ripulitura del campione, eliminando i pochi questionari pervenuti dalle persone appartenenti a queste categorie, complessivamente 34.

⁵ La Dott.ssa Tiziana Montanaro si è occupata dell’implementazione del questionario su LimeSurvey, dell’invio del link al questionario a tutti i dipendenti dell’Università del Salento e del costante monitoraggio della somministrazione on line.

⁶ Per facilitare il confronto con le categorie utilizzate nel questionario abbiamo fatto confluire nell’area amministrativa gestionale i dipendenti che rientrano nella dirigenza (5).

PROGETTO TELELAB

Laboratorio di Telelavoro e conciliazione – “Patto sociale di genere nel territorio della Regione Puglia”

Leggermente al di sotto della media sono invece le risposte del personale dell’area tecnico-scientifica ed elaborazione dati⁷, che ammontano al 76% (203 su 286) (Figura 2).

Figura 2 – Ampiezza campione – Area

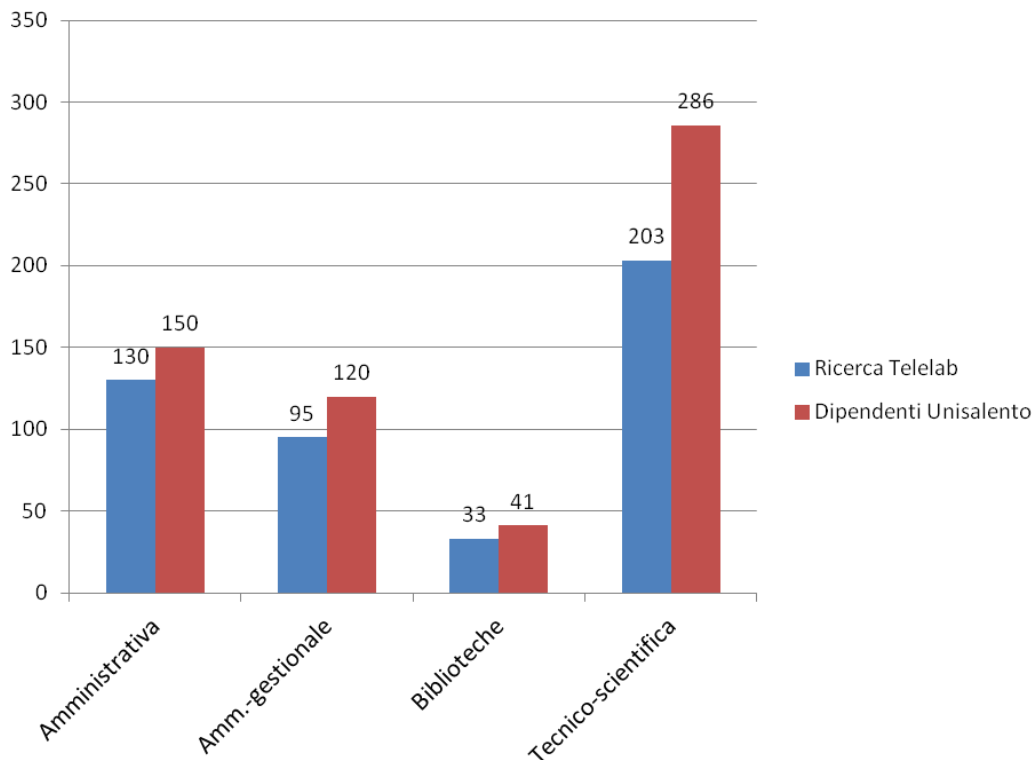
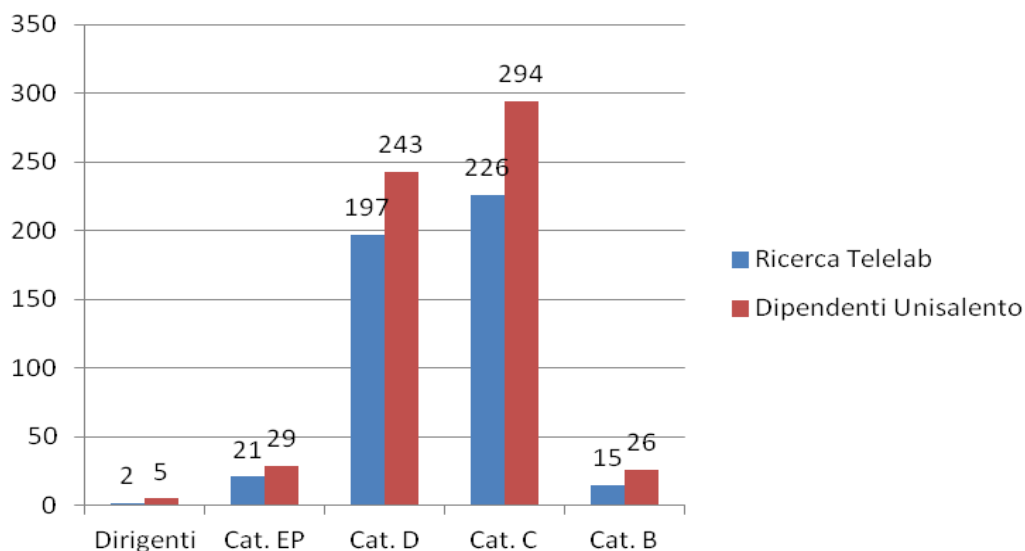


Figura 3 – Ampiezza campione – Livello



Per quanto riguarda il livello lavorativo, i più sollecitati sembrano essere i dipendenti della categoria D, con l’81% (197 su 243) di risposte, seguiti dai dipendenti della categoria C, con il 76% (226 su 294) di

⁷ Per facilitare il confronto con le categorie utilizzate nel questionario abbiamo fatto confluire nell’area tecnico scientifica ed elaborazione dati i dipendenti che rientrano nella area dei servizi generali (19).

PROGETTO TELELAB

Laboratorio di Telelavoro e conciliazione – “Patto sociale di genere nel territorio della Regione Puglia”

risposte. Nelle altre categorie, numericamente più ristrette, hanno partecipato alla ricerca: 2 su 5 dirigenti, 21 su 29 dipendenti della categoria EP e 15 su 26 dipendenti della categoria B (Figura 3).

Per quanto riguarda le strutture, la partecipazione è stata del 72% (183 su 284) nell'amministrazione centrale, dell'87% (195 su 225) nei dipartimenti, di 47 su 68 dipendenti nelle facoltà e di 36 su 50 dipendenti nei centri, biblioteche e musei (Figura 4).

Figura 4 – Ampiezza campione – Struttura

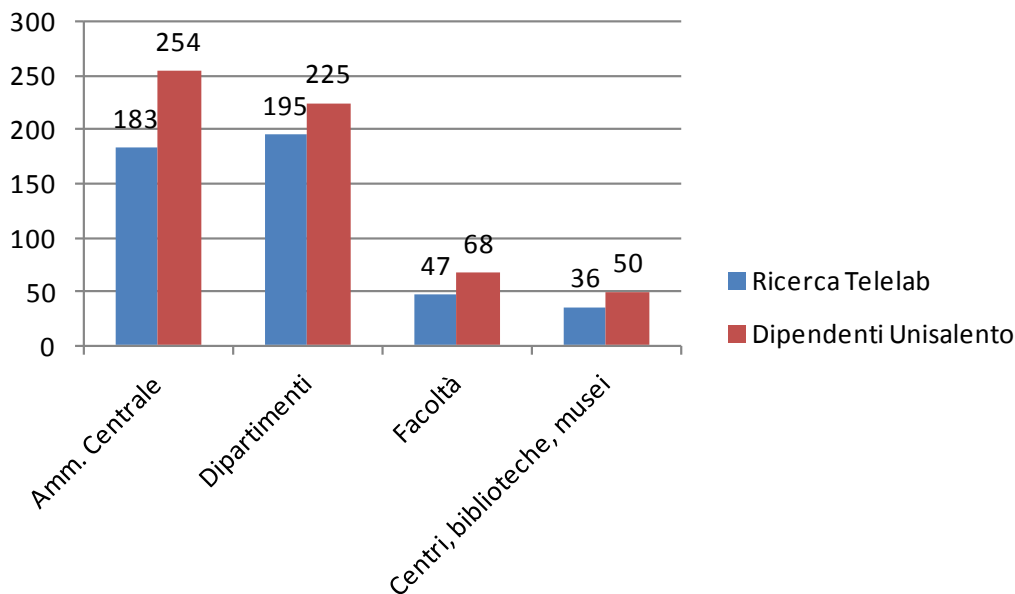
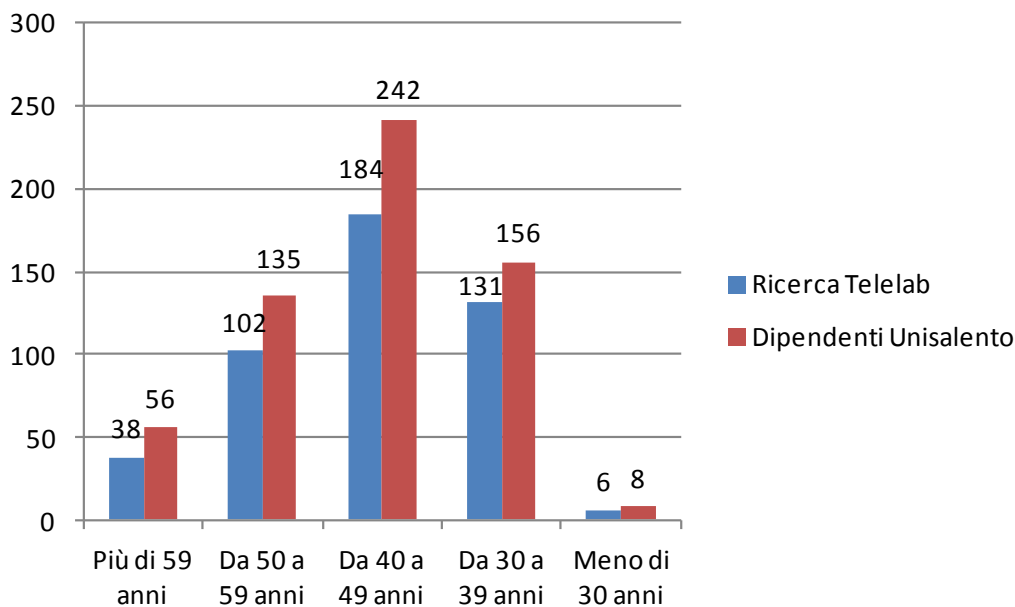


Figura 5 – Ampiezza campione – Fasce d'età



PROGETTO TELELAB

Laboratorio di Telelavoro e conciliazione – “Patto sociale di genere nel territorio della Regione Puglia”

La fascia d'età⁸ tra i 30 e i 39 anni, con l'84% (131 su 156) di partecipanti, è la più coinvolta nella ricerca. Seguono i dipendenti tra i 50 e i 59 anni, con il 76% (102 su 135) di risposte, e i dipendenti tra i 40 e i 49 anni, sempre con il 76% (184 su 202). Nelle fasce d'età che raccolgono un numero minore di casi, abbiamo 38 su 56 dipendenti con più di 59 anni e 6 su 8 dipendenti con meno di 30 anni (Figura 5).

Sulla base del quadro appena tracciato, possiamo concludere che la **partecipazione alla ricerca è stata fortemente omogenea** per i parametri considerati. In tutte le categorie i tassi di partecipazione sono stati elevati, quasi sempre superiori al 70%. Si distinguono in particolare i dipendenti dell'area amministrativa, i dipendenti che lavorano nei dipartimenti, i dipendenti della categoria D e i dipendenti che hanno meno di 40 anni. Non a caso questi ultimi, come vedremo nel paragrafo 3.2.2, mostrano un interesse per il telelavoro decisamente maggiore di quello dei colleghi di più lungo corso.

Il **campione** coinvolto nella ricerca, dunque, non è solo numericamente ampio ma si può considerare **rappresentativo dell'intera popolazione**.

⁸ Nell'ambito della ricerca, la variabile “Fasce d'età” è stata ottenuta aggregando le risposte alle domande “Età”, in cui ai rispondenti veniva chiesto di indicare il loro anno di nascita.

2. IL CAMPIONE

2.1 DATI SOCIO ANAGRAFICI

Il 45% (209) dei rispondenti è femmina, il 55% (252) è maschio. **Il grado di partecipazione rispecchia la composizione per genere dell’intera popolazione: 46% (276) femmine e 54% (321) maschi.**

Guardando le Figure 6 e 7, relative alla distribuzione per fasce d’età e titolo di studio, è evidente come **il nostro campione sia composto da persone abbastanza giovani⁹ e con un elevato titolo di studio**, se ben il 70% di coloro che hanno risposto ha meno di 50 anni (età media 45 anni) e il 63% ha conseguito la laurea.

Figura 6 – Fasce d’età

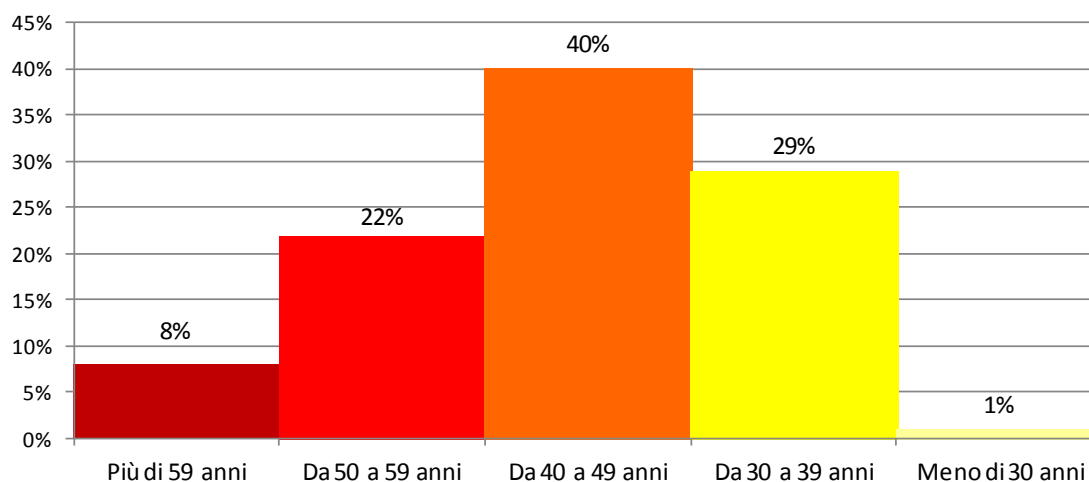
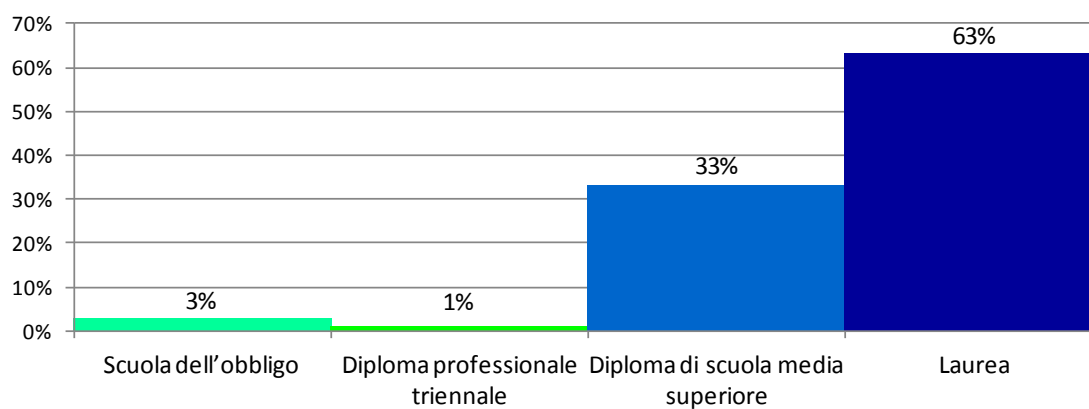


Figura 7 – Titolo di studio



⁹ In base ai dati esposti nella Tabella 4, la considerazione si può allargare all’intera popolazione dell’Università del Salento, che presenta una distribuzione molto simile a quella del campione.

Coloro che hanno più di 59 anni sono l’8% mentre i dipendenti che si sono fermati alla scuola dell’obbligo sono solo il 3%.

2.2 STRUTTURA DELLE FAMIGLIE DEI RISPONDENTI

Le persone che hanno risposto al questionario vivono in nuclei familiari piuttosto piccoli. Il numero medio di persone che compongono questi nuclei, infatti, è 3, un dato coerente con le dimensioni sempre più ridotte assunte dalla famiglia italiana nel corso degli ultimi decenni¹⁰ ma comunque più elevato sia dell’attuale media nazionale (2,4) e che di quella del Sud (2,7) (ISTAT 2011, p. 13).

Tabella 6 – Componenti nucleo familiare

Componenti nucleo familiare		
	N	%
1	53	11
2	91	20
3	132	29
4	158	34
5	26	6
6	1	0
Totale	461	100

L’11% dei rispondenti vive in famiglie con 1 componente, il 20% in famiglie con 2 componenti, il 29% in famiglie con 3 componenti, il 34% in famiglie con 4 componenti e il 6% in famiglie con 5 componenti. Solo 1 rispondente vive in una famiglia con 6 componenti (Tabella 6).

L’11% dei rispondenti vive da solo, il 71% con il coniuge/convivente, il 4% con fratelli/sorelle, il 16% con uno o entrambi i genitori o con uno o entrambi i suoceri, il 58% con uno o più figli (indipendentemente dal vivere in coppia o meno) e il 3% con altri parenti¹¹ (Figura 8).

¹⁰ Sulla riduzione del tasso di natalità in Italia e in Europa, uno dei principali fattori relativi alla dimensione delle famiglie, cfr. Addabbo, Addis e Borghi (2005, pp. 15-30).

¹¹ La somma delle percentuali relative a questa variabile è superiore a 100 in quanto alla domanda corrispondente era possibile dare più risposte. Fa eccezione la risposta “Nessuno”(corrispondente alla voce “Da soli” nella Figura 9 e nella Tabella 7): una volta selezionata il questionario non consentiva di selezionare le risposte successive.

Figura 8 – Con chi vivono i rispondenti

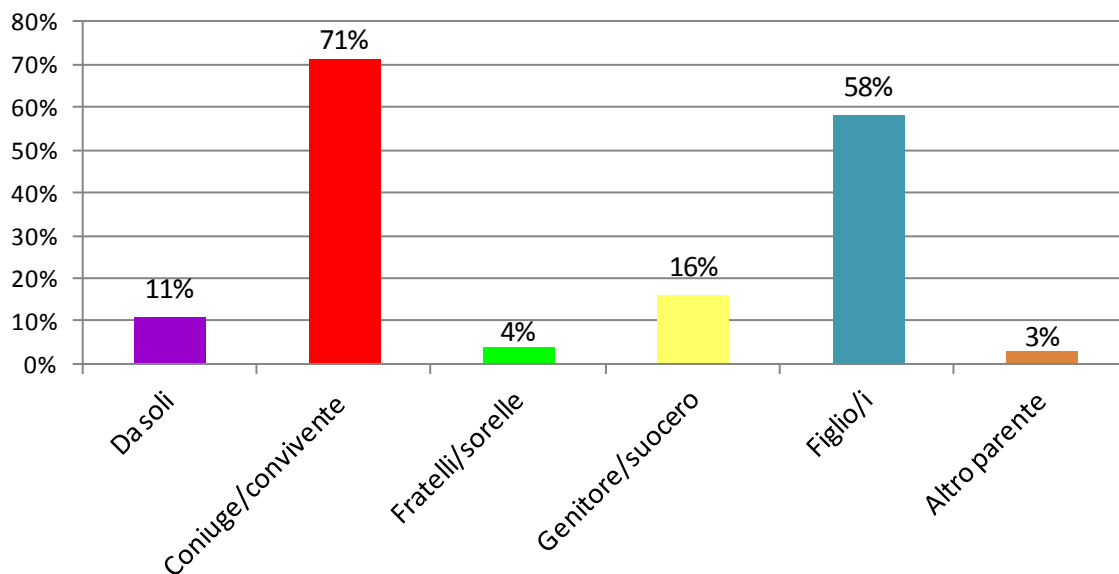


Tabella 7 – Componenti nucleo familiare * Con chi vivono i rispondenti

		Con chi vivono i rispondenti											
		Da soli		Coniuge o convivente		Fratelli o sorelle		Genitore o suocero		Figlio o figli		Altro parente	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Componenti nucleo familiare	1	53	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	66	14	1	0	14	3	7	2	1	0
	3	0	0	102	22	2	0	28	6	97	21	2	0
	4	0	0	142	31	9	2	19	4	143	31	6	0
	5	0	0	16	3	7	2	11	2	19	4	2	0
	6	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0

La tipologia di famiglia di gran lunga più diffusa (51% dei rispondenti)¹² è la famiglia composta dal rispondente, il coniuge/convivente e uno o più figli. Oltre all'11% che vive da solo, il 14% dei rispondenti vive esclusivamente con il/la proprio/a compagno/a (Tabella 7).

Le persone che hanno risposto al nostro questionario si trovano in molti casi a dover affrontare situazioni che rendono il tema della conciliazione vita/lavoro di sicuro interesse se:

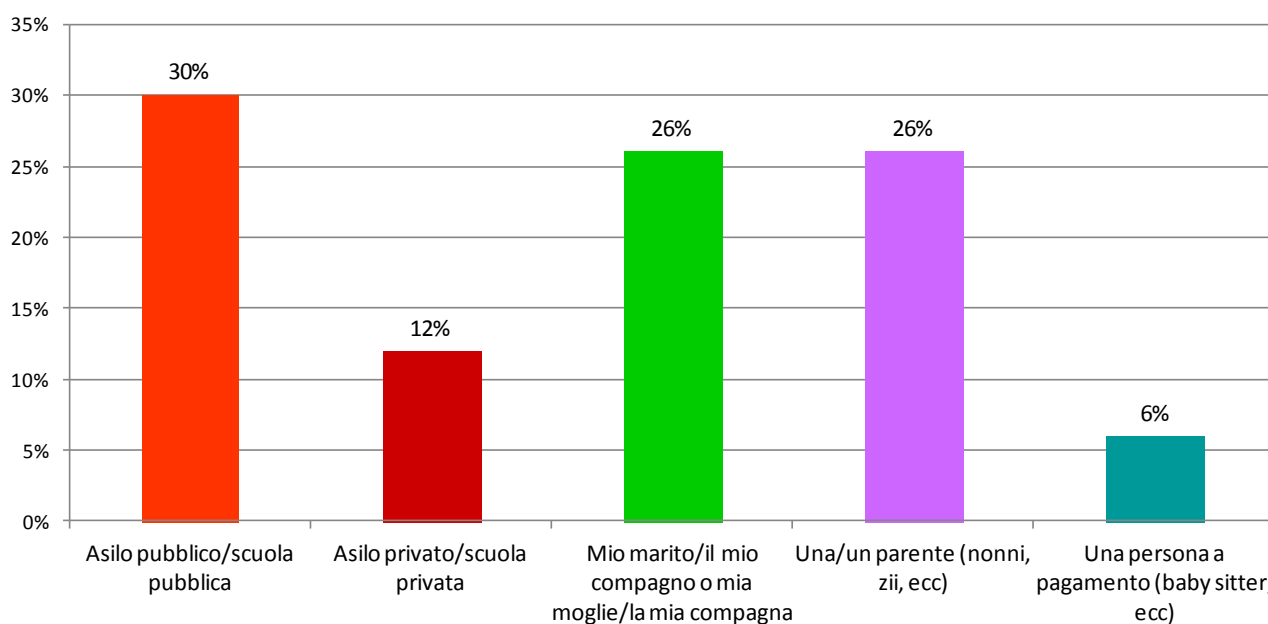
- **il 35% (161, di cui il 47% donne) ha figli minori di 12 anni,**

¹² La percentuale è ottenuta incrociando le risposte relative alla variabile “Con chi vivono i rispondenti” con le risposte che indicano la presenza di uno o più figli.

- **il 6% (28, di cui il 50% donne) convive con un/a disabile o un/a anziano/a non autosufficiente,**
- **il 27% (123, di cui il 51% donne) si prende cura di un genitore o parente anziano/a o disabile non convivente.**

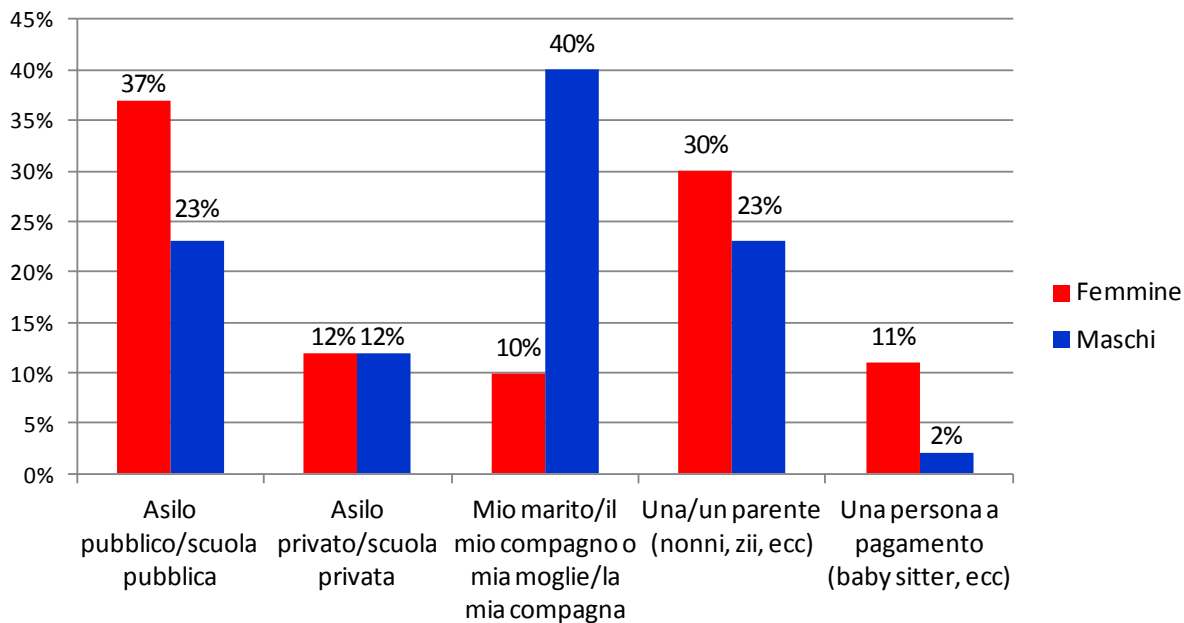
Quando il rispondente non è in casa, è la moglie/compagna o il marito/compagno a occuparsi prevalentemente dei figli minori di 12 anni nel 26% dei casi (40). Nel 26% dei casi (41) se ne occupa un parente (nonni, zii ecc.) e solo nel 6% dei casi (10) una persona a pagamento (baby sitter, ecc.). I bambini frequentano un asilo/scuola pubblica nel 30% dei casi (46) e un asilo/scuola privata nel 12% dei casi (19) (Figura 9).

Figura 9 – Chi si occupa prevalentemente dei figli con meno di 12 anni quando non è in casa?



La famiglia e la scuola, prevalentemente pubblica, si confermano risorse fondamentali per costruire un equilibrio tra vita privata e vita lavorativa. I carichi relativi alla cura dei figli, però, appaiono distribuiti in maniera diseguale in base al genere. Mentre le donne dichiarano di ricorrere più spesso ad asili/scuole pubblici (37%, 27 casi) e ai parenti (30%, 22), solo in 7 casi (certamente pochi ma comunque indicativi di un cambiamento nella distribuzione dei compiti di cura) la persona che si occupa dei bambini in assenza della madre è il padre. Gli uomini, invece, dichiarano in larga parte che a farsi carico di questa incombenza sono principalmente le loro compagne (40%, 33) (Figura 10).

Figura 10 – Chi si occupa prevalentemente dei figli con meno di 12 anni quando non è in casa? *
Genere



Quando il rispondente non è in casa, ad occuparsi prevalentemente del convivente anziano o non autosufficiente è: la moglie/compagna o il marito/compagno in 3 casi, un parente (nonni, zii ecc.) in 8 casi, una persona estranea alla famiglia in 10 casi o nessuno in 5 casi.

Il genitore o parente anziano/a o disabile non convivente nel 64% dei casi vive per contro proprio, nel 33% dei casi vive con una persona che si occupa di lei/lui e nel 3% dei casi vive in una struttura. In media, ogni settimana i rispondenti dedicano alla sua cura: fino a 7 ore (37%), da 8 a 16 ore (34%), da 17 a 21 ore (15%) e più di 21 ore (14%).

2.3 IL PROFILO LAVORATIVO

2.3.1 TIPO DI CONTRATTO E ORARIO DI LAVORO

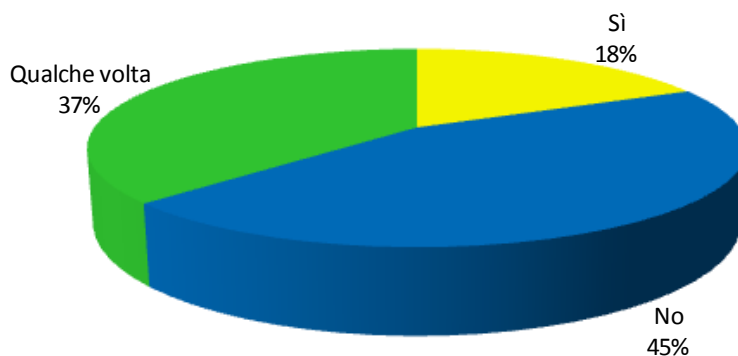
La stragrande maggioranza dei dipendenti dell’Università del Salento che hanno partecipato alla ricerca ha un contratto a tempo indeterminato e un orario di lavoro full time. Molti di loro **incontrano dei disagi dovuti all’orario di lavoro e vorrebbero cambiarlo, concentrandolo nell’arco della settimana**. Questa soluzione sembra adattarsi bene alle loro esigenze, probabilmente perché garantisce una distribuzione più equilibrata, rispetto alle altre forme di orario concentrato, dei momenti di lavoro e dei momenti da dedicare a se stessi o alla propria famiglia.

Vediamo i dati più nel dettaglio. L’86% dei rispondenti ha un contratto a tempo indeterminato, il 14% ha un contratto a tempo determinato.

Il 96% ha un orario di lavoro full time, il 4% ha un orario di lavoro part time. Per coloro che lavorano part time il numero medio di ore di lavoro settimanali è 28.

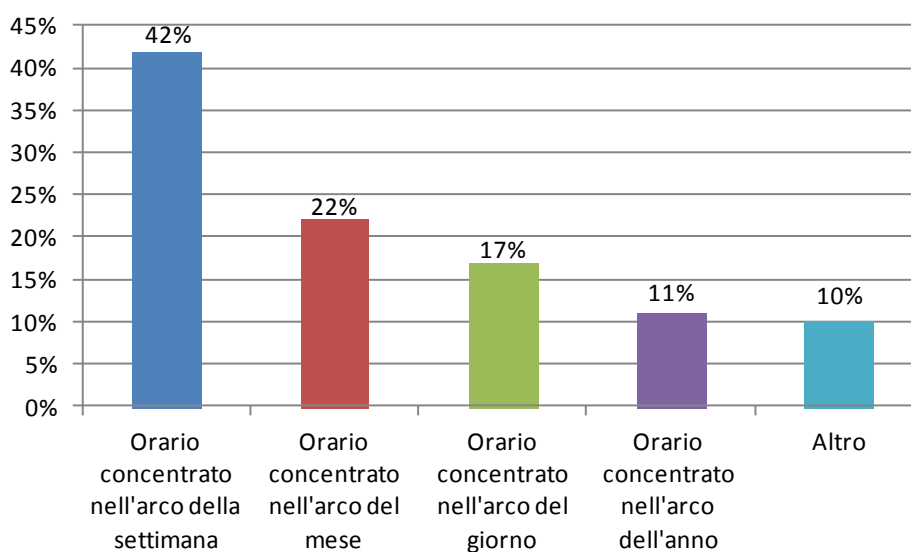
L’orario di lavoro non crea alcun problema/disagio per il 45% dei rispondenti, crea spesso dei disagi o degli inconvenienti al 18% dei rispondenti e ne crea solo qualche volta al 37% (Figura 11)

Figura 11 – L’orario di lavoro le crea inconvenienti/disagi?



Non a caso il 43% dei rispondenti si dice interessato a modificare il proprio orario di lavoro. All’interno di questo sottocampione la soluzione preferita è di gran lunga l’orario concentrato nell’arco della settimana (42%), seguita dall’orario concentrato nell’arco del mese (22%) o nell’arco del giorno (17%) (Figura 12).

Figura 12 – Quali soluzioni preferirebbe per modificare il suo orario?



2.3.2 DISTANZA DAL LUOGO DI LAVORO

Il campione della nostra ricerca si divide in parti uguali in base alla distanza dell’abitazione dal luogo di lavoro. In ognuna delle possibili risposte, che vanno da “a non più di 3/4 km” ad “a più di 30 km”, troviamo circa un quarto dei rispondenti (Figura 13).

Figura 13 – Distanza dell’abitazione dal luogo di lavoro

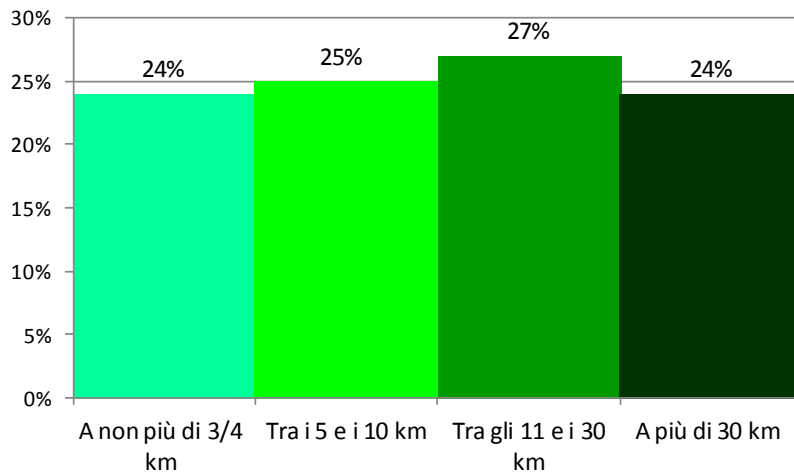
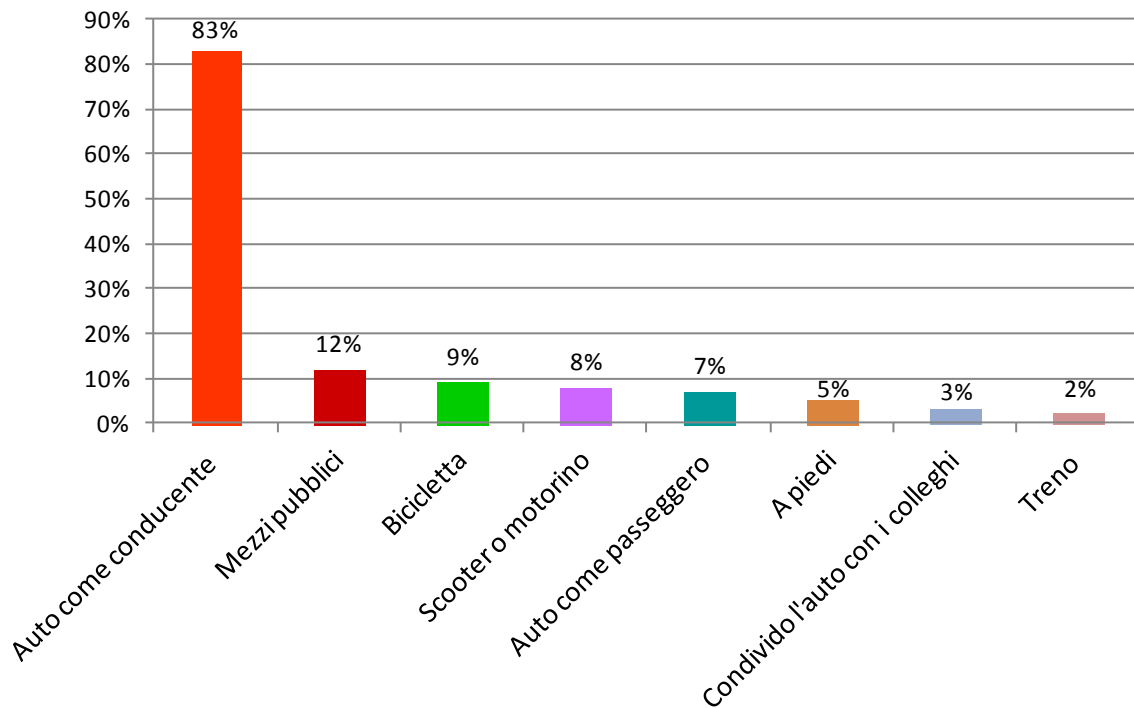


Figura 14 – Mezzo utilizzato per raggiungere il luogo di lavoro



I rispondenti usano quasi esclusivamente la macchina per raggiungere il luogo di lavoro: l’83% da conducente e il 7% da passeggero. Solo il 12% utilizza i mezzi pubblici, il 9% la bicicletta e l’8% lo scooter o il motorino. L’abitudine di condividere l’auto con i colleghi è quasi inesistente (3%)¹³ (Figura 14). **L’uso della macchina è elevato anche tra coloro che abitano nel raggio di 3/4 km dall’ufficio (75%) e raggiunge il massimo tra chi abita tra i 5 e i 10 km di distanza (94%)** (Figura 15).

Figura 15 –Uso della macchina per raggiungere il luogo di lavoro * Distanza dal luogo di lavoro

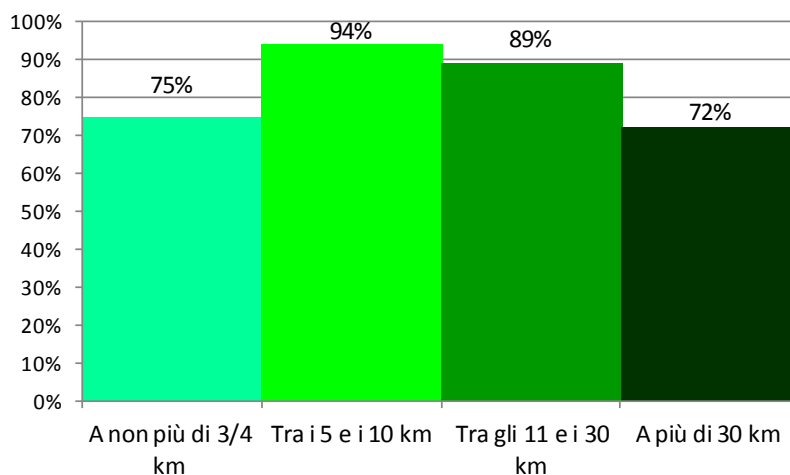
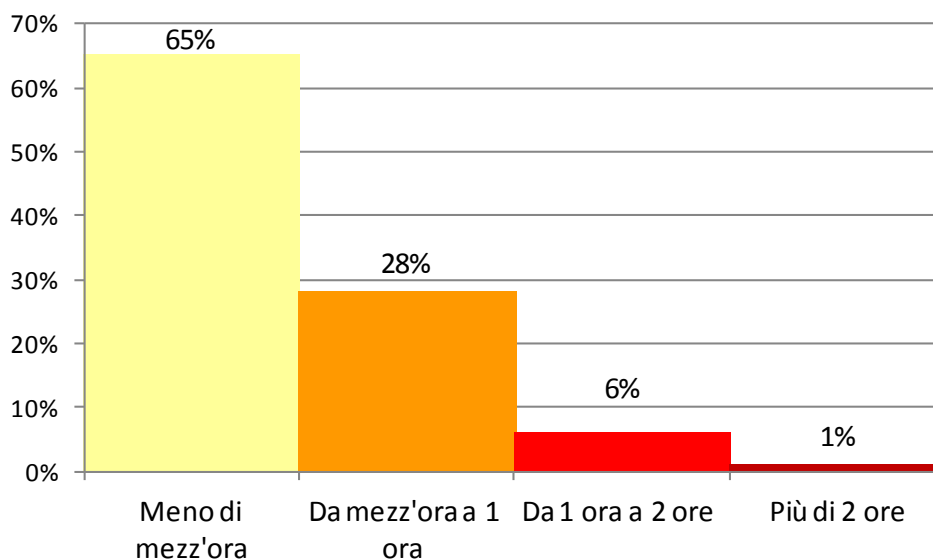


Figura 16 – Tempo necessario per raggiungere il luogo di lavoro



La maggioranza dei dipendenti che hanno partecipato alla ricerca (65%) impiega meno di mezz’ora a raggiungere il luogo di lavoro. Il 28% impiega da mezz’ora a 1 ora, il 6% da 1 ora a 2 ore e solo l’1% ci mette più di 2 ore (Figura 16).

¹³ La somma delle percentuali relative a questa variabile è superiore a 100 in quanto alla domanda corrispondente era possibile dare più risposte.

I rispondenti, dunque, vivono prevalentemente a pochi minuti dal luogo di lavoro e prediligono di gran lunga la propria vettura per muoversi da casa all’ufficio. La vettura nella maggior parte dei casi ha solo loro come passeggeri.

In base al quadro appena tracciato, riteniamo che una consistente diffusione del telelavoro all’interno dell’ateneo potrebbe, attraverso la riduzione del numero di spostamenti in macchina dei dipendenti, dare un importante contributo alla riduzione del traffico urbano¹⁴ nella città di Lecce.

2.3.3 PERMESSI

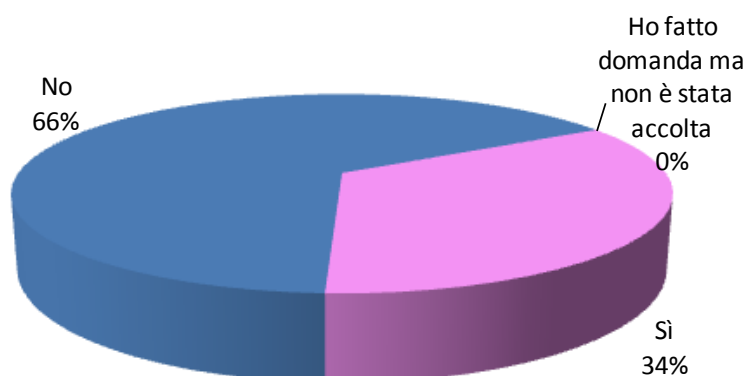
Negli ultimi 5 anni il 34% dei rispondenti ha usufruito di permessi o di aspettative (retribuite e non) per la cura di figli, genitori o familiari in genere. Il 66% non ne ha usufruito. Soltanto in 1 caso la domanda per il permesso/aspettativa non è stata accolta (Figura 17).

In media i dipendenti che hanno risposto “Sì” sono stati in congedo/aspettativa per 54 giorni nel corso degli ultimi 5 anni, in media 11 volte all’anno.

Nel corso del 2011 il 51% non si è mai assentato per la cura di figli o di familiari anziani o disabili. Il 27% si è assentato fino a 6 giorni, l’11% da 7 a 15 giorni, il 6% da 16 a 30 giorni e il 5% più di 30 giorni (Figura 18).

La fruizione di permessi o aspettative per la cura dei familiari scende al 21% se si considerano gli ultimi 6 mesi (Figura 19).

Figura 17 – Negli ultimi 5 anni ha usufruito di permessi/aspettative (retribuite e non) per necessità connesse alla cura di figli, genitori o familiari?



¹⁴ La riduzione del traffico urbano, con le sue ricadute in termini di minori costi per il lavoratore e per la collettività, in particolare grazie alla riduzione di incidenti e inquinamento, è tra i principali vantaggi del telelavoro tradizionalmente indicati dagli studiosi (De Masi 1993, pp. 30-32; Ciacia e Di Nicola 2001, pp. 13-14)

Figura 18 – Giorni di assenza nel 2011 per la cura di figli o familiari anziani o disabili

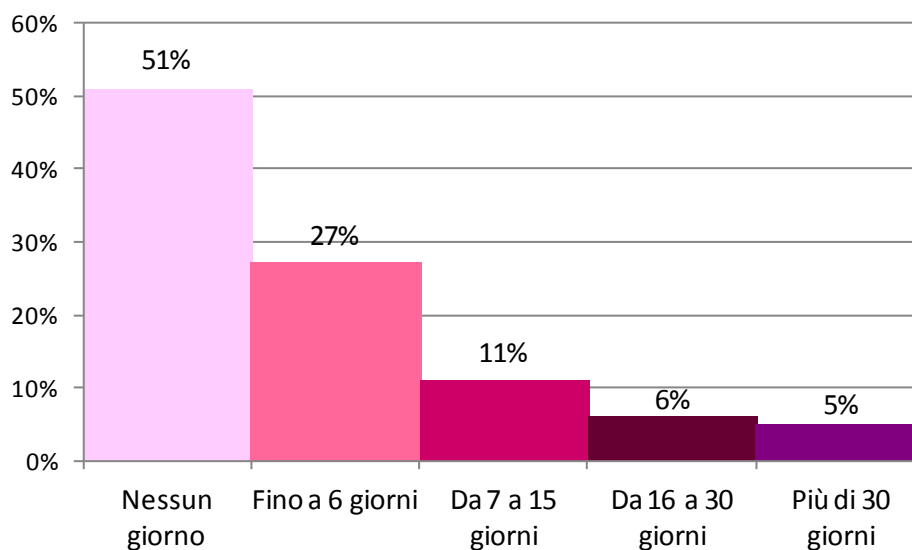
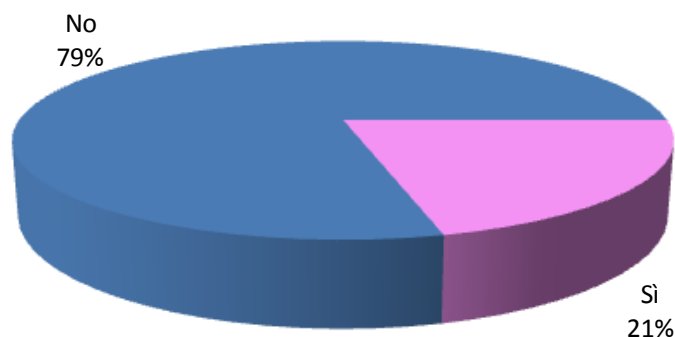


Figura 19 – Negli ultimi 6 mesi ha usufruito di permessi per la cura di familiari?

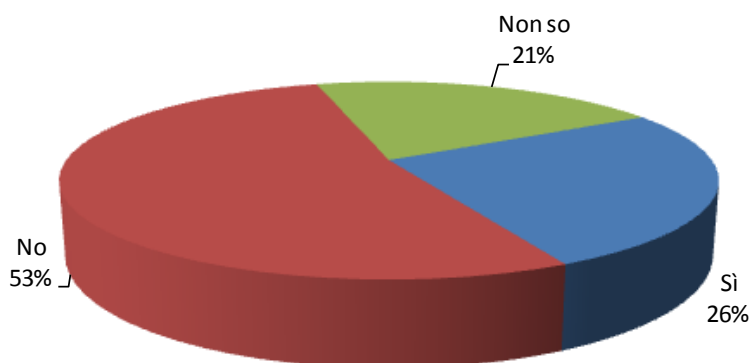


2.3.4 LAVORO E FORMAZIONE

Il 13% dei dipendenti dell’Università del Salento che hanno partecipato alla ricerca è iscritto a una scuola o a una università.

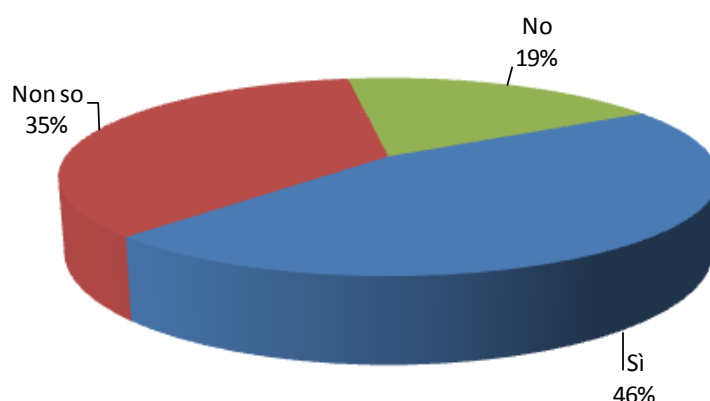
Tra coloro che non sono iscritti ad alcuna scuola o università (403), il 26% vorrebbe riprendere gli studi, il 21% è indeciso mentre il 53% non ha intenzione di affiancare al lavoro questo impegno (Figura 20).

Figura 20 – Vorrebbe riprendere gli studi?



Tra coloro che vorrebbero riprendere gli studi o sono indecisi (189), il 46% pensa che cambiare il proprio orario di lavoro li aiuterebbe in tal senso, il 35% non sa rispondere. Il 19% ritiene che l’orario non sia un fattore decisivo (Figura 21).

Figura 21 – Pensa che cambiare il suo orario di lavoro la aiuterebbe a riprendere gli studi?

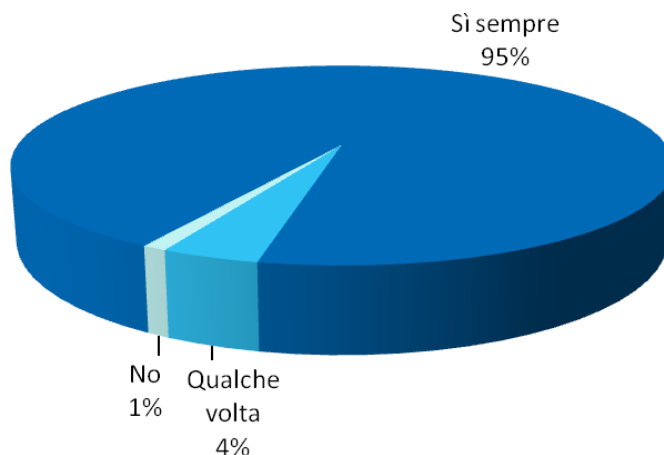


Sulla base dei dati esposti in questo paragrafo, possiamo affermare che il tema della formazione è molto sentito da una significativa percentuale dei rispondenti – e, con buona probabilità, di tutti i dipendenti dell’ateneo salentino – visto che il 35% del campione studia o vorrebbe riprendere gli studi e il 19% ritiene che un cambiamento di orario sarebbe importante per coordinare lavoro e impegni scolastici o universitari.

2.4 LE COMPETENZE INFORMATICHE

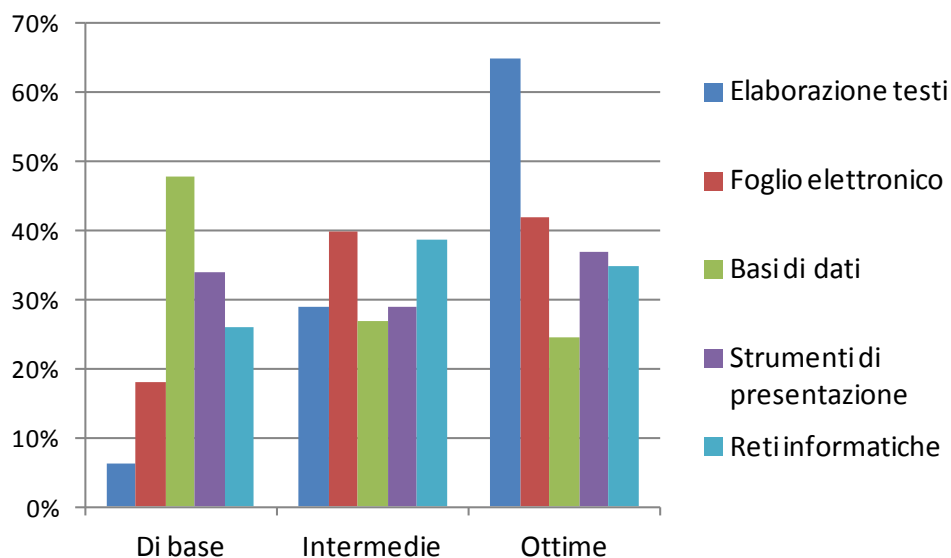
La stragrande maggioranza dei dipendenti che hanno partecipato alla ricerca (95%) dichiara di utilizzare sempre il computer per svolgere le attività previste dalla propria mansione. Il 4% lo utilizza qualche volta mentre soltanto l’1% non lo utilizza affatto (Figura 22).

Figura 22 – Uso del computer per svolgere le proprie mansioni



Tra coloro che utilizzano il computer la maggioranza ritiene di avere delle ottime conoscenze dei programmi di elaborazione testi (es. Word) (65%), del foglio elettronico (es. Excel) (42%) e degli strumenti di presentazione (es. Power Point) (36%); dichiara di avere delle conoscenze intermedie delle reti informatiche e di comunicazione (39%) e delle conoscenze appena sufficienti delle basi di dati (es. Access) (48%) (Figura 23).

Figura 23 – Conoscenze informatiche di singoli programmi



Possiamo aggregare le variabili relative alle singole conoscenze informatiche per ottenere un indicatore della competenza informatica generale dei rispondenti¹⁵.

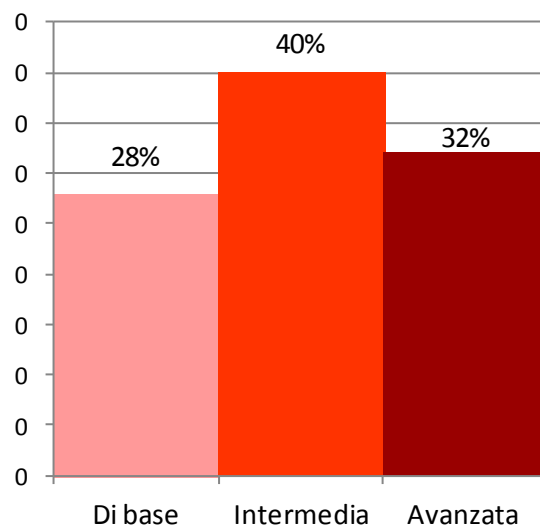
¹⁵ Le variabili sono state aggregate sommando i valori numerici assegnati alle singole modalità di risposta, rispettivamente: “Di base = 1”, “Intermedie = 2” e “Ottime = 3”. I nuovi valori così ottenuti sono stati aggregati in altre 3 modalità di risposta, rispettivamente: “Da 5 a 8 = Di base”, “Da 9 a 12 = Intermedia” e “Da 13 a 15 = Avanzata”.

PROGETTO TELELAB

Laboratorio di Telelavoro e conciliazione – “Patto sociale di genere nel territorio della Regione Puglia”

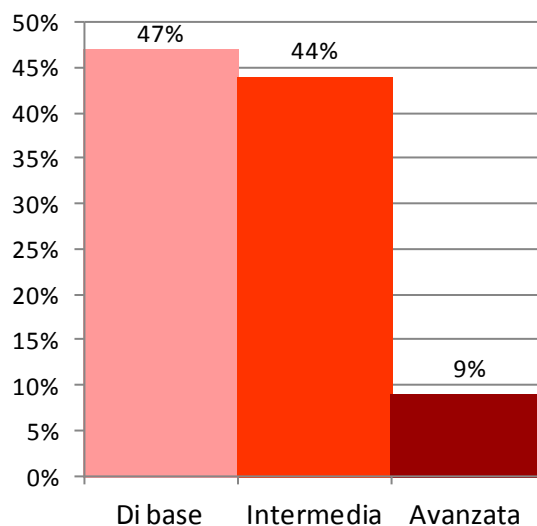
In base a questo indicatore, il 28% dei rispondenti ha una competenza informatica di base, il 40% ha una competenza intermedia e il 32% ha una competenza avanzata (Figura 24).

Figura 24 – Competenza informatica complessiva



Le percentuali si modificano in maniera significativa a seconda dell'età del rispondente. In particolare, **i dipendenti con 50 o più anni sembrano avere prevalentemente una competenza digitale di base (47%) o intermedia (44%). Pochi di loro rientrano nella categoria “avanzata” (9%)** (Figura 25)

Figura 25 – Competenza informatica complessiva (Dipendenti con 50 o più anni)



3. FABBISOGNO DI TELELAVORO

3.1 CONOSCENZA E UTILITÀ PERCEPITA DEL TELELAVORO

Il tema del telelavoro è piuttosto familiare per i rispondenti: la maggioranza (72%), infatti, ne ha comunque sentito parlare anche se solo in modo parziale e generico. Il 24% lo conosce bene mentre il 4% non ne aveva mai sentito parlare prima della compilazione del questionario (Figura 26). Tra coloro che non conoscevano o che conoscono poco il telelavoro ben l’86% vorrebbe saperne di più.

Figura 26 – Conoscenza del telelavoro

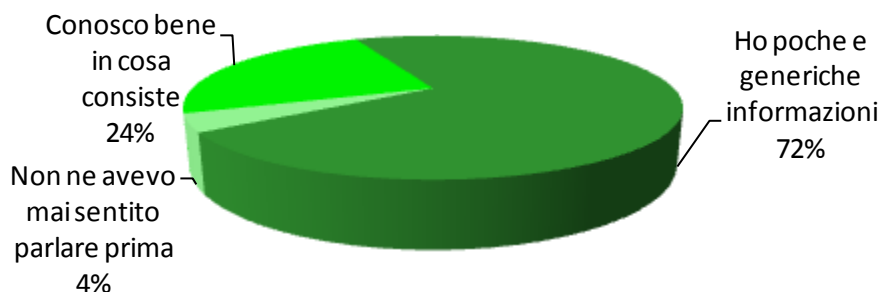
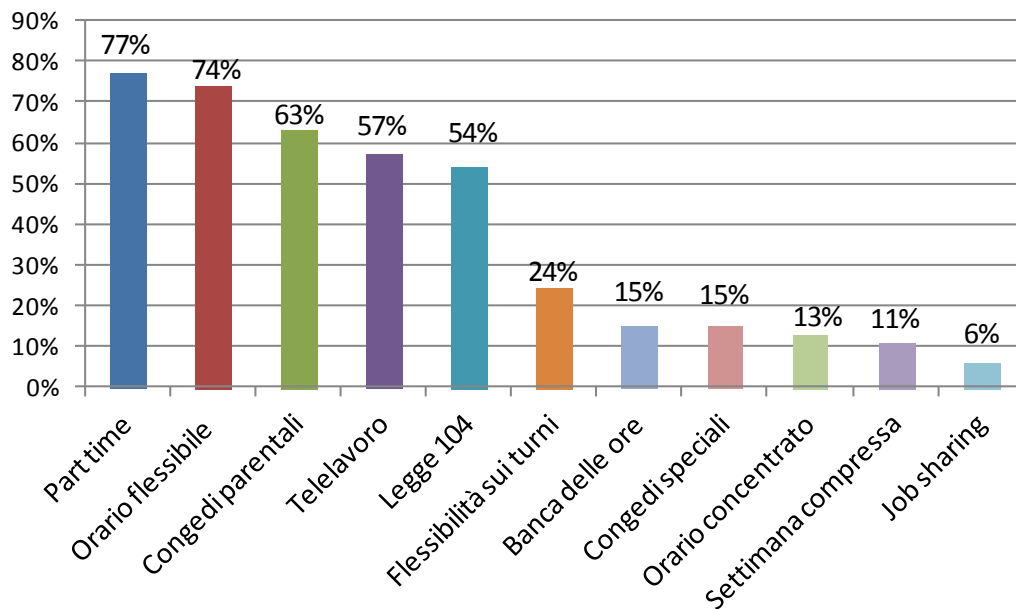


Figura 27 – Conoscenza degli strumenti di conciliazione



PROGETTO TELELAB

Laboratorio di Telelavoro e conciliazione – “Patto sociale di genere nel territorio della Regione Puglia”

Il telelavoro è tra gli strumenti di conciliazione più conosciuti dai dipendenti (57%)¹⁶, è preceduto da: il part time (conosciuto dal 77% dei rispondenti), l’orario flessibile (74%) e i congedi parentali (63%). Gli strumenti meno conosciuti sono l’orario concentrato (13%), la settimana compressa (11%) e il job sharing (6%) (Figura 27).

La maggioranza dei rispondenti (54%) ritiene che la sua attività sia telelavorabile, il 32% ritiene di no mentre il 14% non sa dare una risposta (Figura 28).

Tra coloro che ritengono la propria attività telelavorabile, la maggioranza (46%) è convinta che il telelavoro sia possibile solo per alcuni aspetti, il 27% ritiene che l’attività sia completamente telelavorabile, il 23% che sia telelavorabile solo per alcuni aspetti e solo in determinati periodi e il 4% è convinto che si possa ricorrere al telelavoro solo in determinati periodi (Figura 29).

Figura 28 – Ritiene che la sua attività sia telelavorabile?

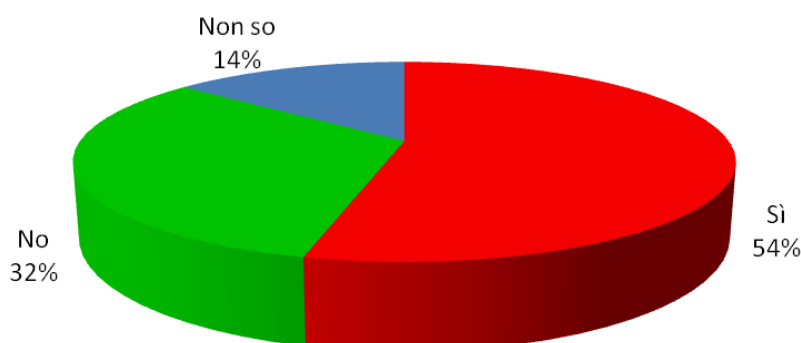
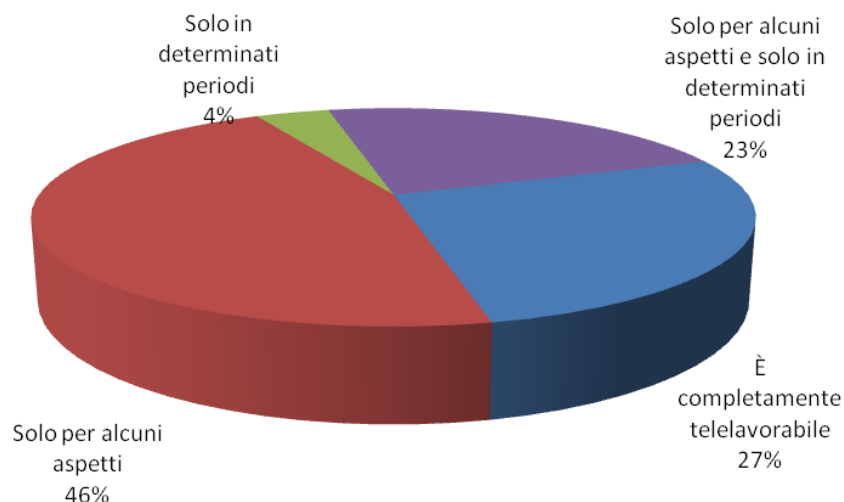


Figura 29 – In che modo la sua attività è telelavorabile?



¹⁶ La non corrispondenza fra i dati relativi alle due domande – domanda sulla conoscenza del telelavoro e domanda sulla conoscenza degli strumenti di conciliazione – si può spiegare con la diversa interpretazione data dai rispondenti al termine di “conoscenza”. Probabilmente per alcuni di loro conoscere può significare anche avere poche e generiche informazioni sul telelavoro, per altri, invece, si può parlare di conoscenza del telelavoro solo quando lo si conosce bene.

Al di là delle necessità familiari, il 58% dei rispondenti ritiene che il telelavoro possa aiutarli ad affrontare anche esigenze connesse a difficoltà personali.

La metà dei rispondenti (50%) dichiara di essere interessata a partecipare al progetto di telelavoro dell’Università del Salento¹⁷. Ben 126 (27%) persone si sono dette disponibili a partecipare alla continuazione della ricerca, in cui approfondire pensieri e valutazioni dei dipendenti sul telelavoro, e hanno lasciato il proprio nome e cognome.

3.2 CHI È INTERESSATO AL TELELAVORO

3.2.1 TELELAVORABILITÀ E UTILITÀ PERCEPITA

Incrociando¹⁸ le variabili “Attività realizzabile con il telelavoro” e “Interesse per il progetto di telelavoro” possiamo offrire qualche spunto di riflessione in più sulla propensione del campione al telelavoro.

Tabella 8 – Attività realizzabile con il telelavoro * Interesse per il progetto di telelavoro

		Sarebbe interessato al progetto di telelavoro dell’Università del Salento?	
		Si	No
Ritiene che la sua attività sia telelavorabile?	Si	69%	31%
	No	17%	83%
	Non so	48%	52%
		50%	50%

¹⁷ Possiamo considerare questa variabile come un indicatore dell’interesse per il telelavoro in generale.

¹⁸ Nelle tabelle presenti nel report realizziamo dei confronti sia in base alle percentuali di riga sia in base alle differenze tra frequenze attese e frequenze osservate all’interno delle singole celle.

Utilizziamo le percentuali quando il numero di casi presenti nelle celle è alto e, aderendo a una convenzione adottata da molti studiosi, mettiamo sulle righe le variabili che ipotizziamo indipendenti o con un’influenza maggiore delle variabili poste in colonna.

Utilizziamo il confronto tra frequenze attese e frequenze osservate quando il numero dei casi presenti in alcune celle è basso e il ricorso alle percentuali potrebbe risultare fuorviante. Per frequenza attesa si intende la frequenza che troveremmo all’interno di una singola cella se le due variabili considerate fossero completamente indipendenti. Per frequenza osservata si intende il numero dei casi che in base a una rilevazione rientrano effettivamente all’interno di una cella. Maggiore è lo scostamento fra frequenza osservata e frequenza attesa e più forte appare la correlazione fra le categorie delle variabili considerate, in quanto minore è la probabilità che tale scostamento sia dovuto al caso. Perché questa conclusione risulti affidabile le frequenze attese devono essere relativamente alte. In caso di frequenze attese basse, aumentano le probabilità che variazioni significative siano state causate da fluttuazioni casuali nella fase del campionamento (Marradi 1985, pp. 38-39).

La maggioranza di coloro che ritengono la propria attività telelavorabile è interessata al progetto (69%, il 19% in più della percentuale di interessati nell'intero campione) mentre una percentuale molto elevata di coloro che pensano che la propria attività non si possa svolgere con l'ausilio della telematica dichiara di non essere interessata al progetto (83%). Chi non sa dire se la sua attività sia telelavorabile si divide quasi in parti uguali tra le due risposte. C'è poi un 31% di quelli che ritengono la propria attività telelavorabile che non è interessato al progetto. Le ragioni non sono rilevate nel questionario ma, ipotizziamo, potrebbero legarsi ad abitudini ormai consolidate o all'importanza attribuita alla presenza fisica in ufficio. Va segnalato quel 17% dei rispondenti che, pur ritenendo che la loro attività non possa realizzarsi da casa attraverso pc e telefono, si dice interessato a partecipare a un eventuale progetto di telelavoro: potrebbe indicare un desiderio di accedere a questa misura di conciliazione al di là delle reali possibilità consentite dal tipo di lavoro svolto (Tabella 8).

Una forte associazione emerge anche fra la percezione del telelavoro come uno strumento che aiuta ad affrontare le difficoltà personali e l'interesse per il progetto di telelavoro dell'Università del Salento. Si tratta di un dato su cui riflettere anche per un eventuale allargamento del progetto di telelavoro: suggerisce infatti che il telelavoro è evidentemente vissuto dai dipendenti come utile strumento per migliorare la propria qualità di vita.

La grande maggioranza (75%, il 25% in più della percentuale di interessati nell'intero campione) di chi considera il telelavoro un utile supporto per affrontare esigenze legate a difficoltà personali è infatti propensa a partecipare al progetto mentre l'atteggiamento di chi non ritiene il telelavoro utile è l'opposto (85% di no) (Tabella 9). La relazione non va però considerata esclusivamente unidirezionale: è molto probabile che coloro che sono interessati al telelavoro tendano a vederlo come più utile di coloro che non sono interessati¹⁹.

Tabella 9 – Telelavoro come aiuto per affrontare esigenze connesse a difficoltà personali * Interesse per il progetto di telelavoro

		Sarebbe interessato al progetto di telelavoro dell'Università del Salento?	
		Si	No
Ritiene che il telelavoro possa aiutarla ad affrontare esigenze connesse a difficoltà personali?	Si	75%	25%
	No	15%	85%
		50%	50%

¹⁹ Tra le due variabili ci sarebbe una relazione bidirezionale asimmetrica (cfr. Marradi 1997, p. 18).

3.2.2 GENERE, TITOLO DI STUDIO ED ETÀ

Le donne sono leggermente più propense al telelavoro rispetto agli uomini. Il 55% delle rispondenti dichiara infatti di essere interessata a partecipare al progetto di telelavoro contro il 45% dei maschi. **La differenza fra i generi, però, è molto meno significativa di quel che ci si poteva aspettare** (Tabella 10).

Ciò potrebbe indicare un interesse trasversale per il telelavoro e/o il fatto che le esigenze di conciliazione comincino a riguardare allo stesso modo donne e uomini.

Tabella 10 – Genere * Interesse per il progetto di telelavoro

		Sarebbe interessato al progetto di telelavoro dell'Università del Salento?	
		Si	No
Genere	Femmina	55%	45%
	Maschio	45%	55%
		50%	50%

Il titolo di studio è ancor meno influente del genere sulla propensione al telelavoro.

Come vediamo nella Tabella 11, la differenza tra frequenza attesa e frequenza osservata degli interessati al telelavoro, tra i diplomati alle scuole medie superiori e tra i laureati, è minima. Le categorie “scuola dell’obbligo” e “diploma professionale” forniscono indicazioni poco attendibili, a causa del basso numero di casi che vi rientrano. Complessivamente i dati indicano una quasi completa indipendenza delle due variabili.

Tabella 11 – Titolo di studio * Interesse per il progetto di telelavoro

			Sarebbe interessato al progetto di telelavoro dell'Università del Salento?	
			Si	No
Titolo di studio	Scuola dell’obbligo	Frequenza osservata	4	10
		Frequenza attesa	7	7
	Diploma professionale	Frequenza osservata	3	3
		Frequenza attesa	3	3
	Diploma di scuola media superiore	Frequenza osservata	70	82
		Frequenza attesa	76	76
	Laurea	Frequenza osservata	152	137
		Frequenza attesa	144	145

PROGETTO TELELAB

Laboratorio di Telelavoro e conciliazione – “Patto sociale di genere nel territorio della Regione Puglia”

Sicuramente più significativa è, invece, la variabile età: **all’aumentare dell’età si riduce la propensione a partecipare all’esperienza di telelavoro**. In particolare, un minor interesse rispetto al campione complessivo risulta evidente per i dipendenti con 50 o più anni (Tabella 12). **Tale orientamento potrebbe legarsi alla minore familiarità, rispetto ai colleghi più giovani, che questi dipendenti hanno con reti e programmi informatici** (Paragrafo 2.4).

Tabella 12 – Età * Interesse per il progetto di telelavoro

		Sarebbe interessato al progetto di telelavoro dell'Università del Salento?	
		Sì	No
Età	Più di 59 anni	34%	66%
	Da 50 a 59 anni	39%	61%
	Da 40 a 49 anni	53%	47%
	Da 30 a 39 anni	57%	43%
	Meno di 30 anni	50%	50%
			50%

3.2.3 AREA, LIVELLO E STRUTTURA LAVORATIVA

Area, livello e struttura lavorativa dei rispondenti non sembrano influenzare la propensione al telelavoro.

Tabella 13 – Area * Interesse per il progetto di telelavoro

		Sarebbe interessato a un progetto di telelavoro?			
		Sì		No	
		N	%	N	%
Area	Amministrativa	66	51%	64	49%
	Amministrativa - Gestionale	50	53%	45	47%
	Biblioteche	14	42%	19	58%
	Tecnico-scientifica ed elaborazione dati	99	49%	104	51
			229	50%	232

Come vediamo nella Tabella 13, in tutte le aree c’è un sostanziale equilibrio fra interessati e non interessati, proprio come nel campione complessivo. Il caso di maggiore differenza fra le due modalità di

PROGETTO TELELAB

Laboratorio di Telelavoro e conciliazione – “Patto sociale di genere nel territorio della Regione Puglia”

risposta, area “Biblioteche”, è anche quello meno significativo, visto il basso numero rispondenti che rientrano in questa modalità: 14 per il “Sì” e 19 per il “No”.

Tabella 14 – Livello * Interesse per il telelavoro

			Sarebbe interessato al progetto di telelavoro dell'Università del Salento?	
			Si	No
Livello	Dirigente	Frequenza osservata	1	1
		Frequenza attesa	1	1
	Cat. EP	Frequenza osservata	7	14
		Frequenza attesa	10	11
	Cat. D	Frequenza osservata	101	96
		Frequenza attesa	98	99
	Cat. C	Frequenza osservata	117	109
		Frequenza attesa	112	114
	Cat. B	Frequenza osservata	3	12
		Frequenza attesa	7	8

Tabella 15 – Struttura * Interesse per il telelavoro

			Sarebbe interessato al progetto di telelavoro dell'Università del Salento?	
			Si	No
Struttura	Amministrazione centrale	Frequenza osservata	97	86
		Frequenza attesa	91	92
	Dipartimenti	Frequenza osservata	84	111
		Frequenza attesa	97	98
	Facoltà	Frequenza osservata	32	15
		Frequenza attesa	23	24
	Biblioteche non dipartimentali	Frequenza osservata	2	4
		Frequenza attesa	3	3
	Musei	Frequenza osservata	3	4
		Frequenza attesa	3	4
	Altre strutture	Frequenza osservata	11	12
		Frequenza attesa	11	12

PROGETTO TELELAB

Laboratorio di Telelavoro e conciliazione – “Patto sociale di genere nel territorio della Regione Puglia”

Nel caso del livello (Tabella 14), tre modalità di risposta – “Dirigente”, “Categoria EP” e “Categoria B” – non sono utilizzabili a causa del basso numero complessivo di casi che vi rientrano, rispettivamente: 2, 21 e 15. Nelle categorie di gran lunga più ampie – “Categoria D” e “Categoria C” – la distribuzione degli interessati e dei non interessati al telelavoro è molto equilibrata: lo scostamento tra frequenze attese e frequenze osservate è minimo, segno di una sostanziale indipendenza delle due variabili.

La situazione è in parte simile per la struttura in cui lavorano i rispondenti: tre categorie – “Musei”, “Biblioteche non dipartimentali” e “Altre strutture” – sono troppo piccole per essere utilizzate mentre nell’amministrazione centrale interessati e non interessati si dividono in parti quasi uguali. La differenza fra frequenze attese e frequenze osservate è maggiore, sebbene non particolarmente elevata, per chi lavora nei dipartimenti e nelle facoltà. Il dato sulle facoltà, però, è meno affidabile a causa del numero relativamente basso di casi che rientrano nella modalità di risposta (Tabella 15).

3.2.4 CONDIZIONI DI LAVORO

Il tipo di contratto e l’orario di lavoro dei rispondenti non incidono in alcun modo sull’interesse per il telelavoro. In tutte le celle delle tabelle di contingenza (Tabelle 16 e 17), infatti, le frequenze osservate sono quasi identiche alle frequenze attese. La situazione è simile per la relazione tra l’aver preso dei permessi/aspettative nel corso degli ultimi 5 anni o nel corso degli ultimi 6 mesi e la propensione verso il telelavoro.

Tabella 16 – Tipo di contratto * Interesse per il telelavoro

			Sarebbe interessato al progetto di telelavoro dell'Università del Salento?	
			Si	No
Tipo di contratto	Tempo determinato	Frequenza osservata	35	29
		Frequenza attesa	32	32
	Tempo indeterminato	Frequenza osservata	194	203
		Frequenza attesa	197	200

Tabella 17 – Orario di lavoro * Interesse per il telelavoro

			Sarebbe interessato al progetto di telelavoro dell'Università del Salento?	
			Si	No
Orario di lavoro	Full time	Frequenza osservata	219	225
		Frequenza attesa	221	223
	Part time	Frequenza osservata	10	7
		Frequenza attesa	8	9

PROGETTO TELELAB

Laboratorio di Telelavoro e conciliazione – “Patto sociale di genere nel territorio della Regione Puglia”

Vi è invece **una forte associazione tra il fatto di incontrare inconvenienti o disagi a causa dell’orario di lavoro e l’interesse per il progetto di telelavoro** (Tabella 18). Il numero dei dipendenti con problemi di orario e interessati al progetto (68) è molto più alto di quello che ci si aspetterebbe sulla base di una distribuzione casuale delle risposte (42), anche tra coloro che non hanno problemi di orario e non sono interessati al telelavoro la frequenza osservata (140) è molto più alta della frequenza attesa (104).

Tabella 18 – Il suo orario di lavoro le crea inconvenienti/disagi? * Interesse per il telelavoro

			Sarebbe interessato al progetto di telelavoro dell'Università del Salento?	
			Si	No
Il suo orario di lavoro le crea inconvenienti/disagi?	Sì	Frequenza osservata	68	16
		Frequenza attesa	42	42
	Qualche volta	Frequenza osservata	95	76
		Frequenza attesa	85	86
	No	Frequenza osservata	66	140
		Frequenza attesa	102	104

Tabella 19 – Tempo per raggiungere il lavoro * Interesse per il telelavoro

			Sarebbe interessato al progetto di telelavoro dell'Università del Salento?	
			Si	No
Tempo necessario a raggiungere il luogo di lavoro	Meno di mezz'ora	Frequenza osservata	132	170
		Frequenza attesa	150	152
	Da mezz'ora a 1 ora	Frequenza osservata	73	55
		Frequenza attesa	64	64
	Da 1 ora a 2 ore	Frequenza osservata	21	7
		Frequenza attesa	14	14
	Più di 2 ore	Frequenza osservata	3	0
		Frequenza attesa	1	2

Il tempo necessario per raggiungere l’ufficio influenza la propensione al telelavoro ma non è possibile definire in maniera chiara l’intensità di questa influenza.

Chi vive a meno di mezz’ora dal luogo di lavoro è prevalentemente non interessato al telelavoro (170 frequenza osservata contro 152 frequenza attesa). Tra coloro che impiegano tra mezz’ora e 1 ora per gli

PROGETTO TELELAB

Laboratorio di Telelavoro e conciliazione – “Patto sociale di genere nel territorio della Regione Puglia”

spostamenti e sono interessato al telelavoro, invece, la frequenza osservata è superiore alla frequenza attesa di 9 unità, uno scostamento significativo sebbene non particolarmente elevato. Purtroppo non è possibile valutare in maniera affidabile se questo scarto si allarghi con l'aumentare del tempo di spostamento: le altre due modalità – “Tra 1 ora e 2 ore” e “Più di 2 ore” – raccolgono pochi casi (Tabella 19).

3.2.5 CONDIZIONI FAMILIARI

L'analisi dei dati relativi ai potenziali fruitori del telelavoro (dipendenti con figli minori di 12 anni, dipendenti che convivono con paranti anziani o disabili o dipendenti che devono prendersi cura di un parente anziano non autosufficiente o disabile non convivente) mostra che fra questi dipendenti (260) la percentuale di interessati al telelavoro è alta (55%) (Tabella 20) ma solo poco più alta rispetto a quella presente nel campione complessivo (50%).

Si può ipotizzare dunque che **il telelavoro generi un forte e generale interesse da parte delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Università del Salento, che va al di là delle singole e specifiche esigenze di conciliazione con la vita familiare e si lega alla sua capacità potenziale di migliorare la qualità della vita delle persone.**

Tabella 20 – Potenziali fruitori del telelavoro * Interesse per il telelavoro

		Sarebbe interessato al progetto di telelavoro dell'Università del Salento?	
		Si	No
Potenziali fruitori del telelavoro	Si	55%	45%
	No	49%	51%
		50%	50%

4. SUGGERIMENTI E PROPOSTE DEI DIPENDENTI

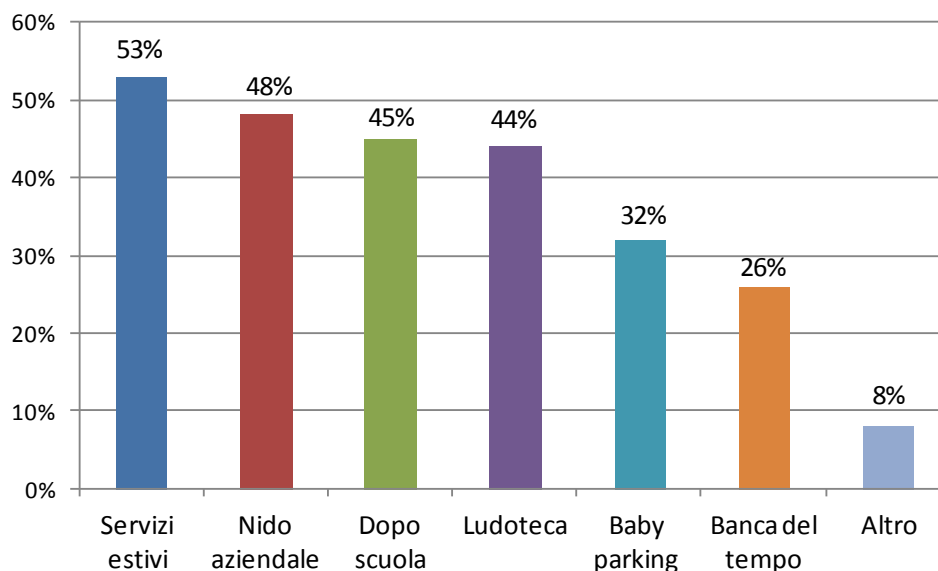
Nell’ambito della ricerca sono state raccolte anche le indicazioni dei dipendenti in merito ai servizi che l’Università del Salento dovrebbe offrire e al modo in cui l’ateneo potrebbe migliorare l’organizzazione del lavoro, nonché le loro proposte sull’impiego del telelavoro e, più in generale, sulla conciliazione.

4.1 QUALI SERVIZI PUÒ ATTIVARE L’UNIVERSITÀ DEL SALENTO

Tra i rispondenti è diffusa la convinzione che l’ateneo dovrebbe attivare servizi che integrino la cura dei figli. Si tratta di servizi utili nei momenti del giorno e nei periodi dell’anno in cui gli orari d’ufficio non permettono ai genitori di seguire in maniera adeguata bambini e ragazzi.

Per il 53% del campione l’Università del Salento dovrebbe attivare i servizi estivi, per il 48% il nido aziendale, per il 45% il dopo scuola e per il 44% la ludoteca. Va segnalato che nella risposta “altro”, il 4% dei dipendenti (18 casi) specifica che vorrebbe l’attivazione del telelavoro, per alcuni anche in eventuali centri satellite dell’università (Figura 30).

Figura 30 – Quali servizi può attivare l’Università del Salento?²⁰

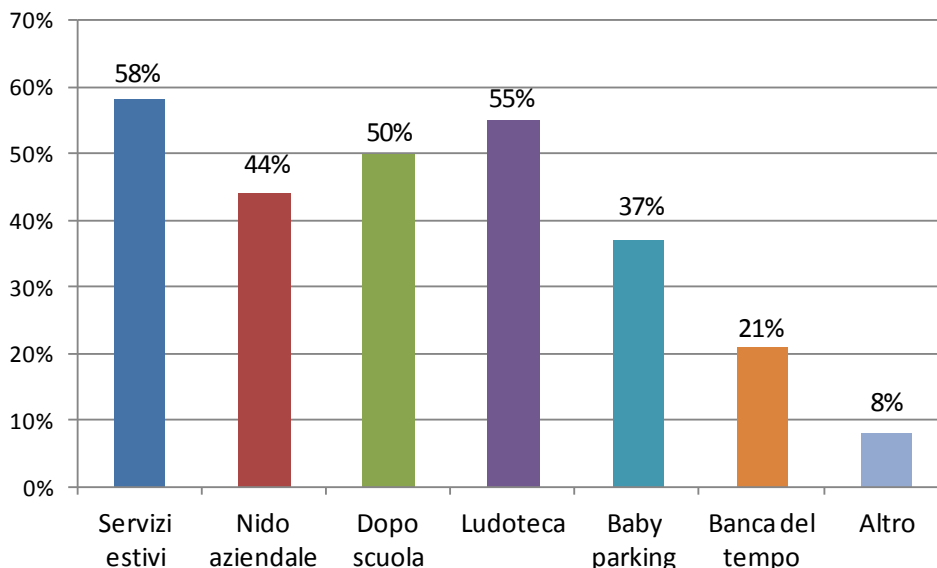


L’attenzione per i suddetti servizi cresce se consideriamo le risposte dei dipendenti con figli minori di 12 anni (161, 35% del campione): il 58% vorrebbe che l’università attivasse i servizi estivi (+5%), il 55% la ludoteca (+11%), il 50% il dopo scuola (+5%) e il 37% il baby parking (+5%). Si conferma la necessità di un

²⁰ La somma delle percentuali relative a questa variabile è superiore a 100 in quanto alla domanda corrispondente era possibile dare più risposte.

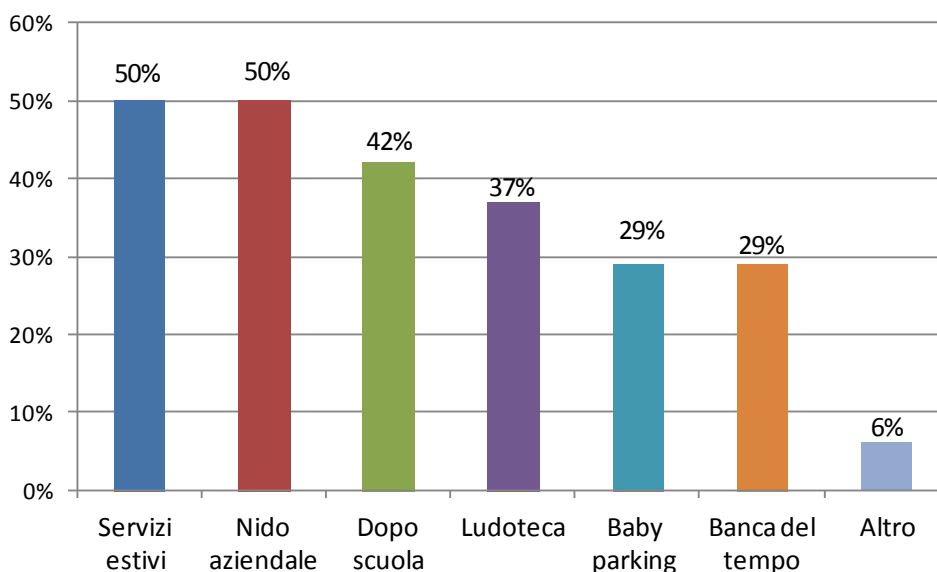
supporto per i genitori quando i ragazzi non sono a scuola (pomeriggio o estate). Questa necessità è meno forte quando si parla dei bambini più piccoli (fino ai 3 anni). Le richieste di un nido aziendale si riducono del 4% ed è maggiore la percentuale di coloro che preferiscono forme alternative di cura (Figura 31).

Figura 31 – Quali servizi può attivare l’Università del Salento? (Genitori con figli minori di 12 anni)



Nonostante le variazioni appena illustrate, dal confronto emerge un quadro piuttosto omogeneo, in cui i rispondenti nel loro complesso mostrano una visione molto simile a quella dei genitori con figli minori di 12 anni.

Figura 32 – Quali servizi può attivare l’Università del Salento? (Genitori con figli maggiori di 12 anni e non genitori)



La richiesta di servizi che integrino il lavoro di cura svolto dai genitori è ampiamente condivisa anche da coloro che hanno figli con più di 12 anni e coloro che non sono affatto genitori (Figura 32), segno del radicamento di un’attenzione generale nei confronti dei temi della conciliazione vita-lavoro.

Va precisato che non tutti questi servizi sono assenti nell’Università del Salento: il 21 marzo 2012, nel polo scientifico dell’università è stato inaugurato un asilo nido destinato a ospitare i bambini di dipendenti, docenti e studenti; da anni l’ateneo realizza convenzioni con strutture ricettivo-educative presenti sul territorio per le attività estive dei figli dei dipendenti e il 22 luglio del 2010 è stata attivata la Banca del tempo Tempo Meridiano, con l’apertura di uno sportello dedicato al personale e agli studenti dell’Università del Salento. **Se questi servizi già esistono, perché i dipendenti ne chiedono l’attivazione? Una prima ipotesi è che i servizi appena citati siano poco conosciuti e poco utilizzati, tanto che una porzione consistente della popolazione dei dipendenti ritiene che non siano affatto presenti.**

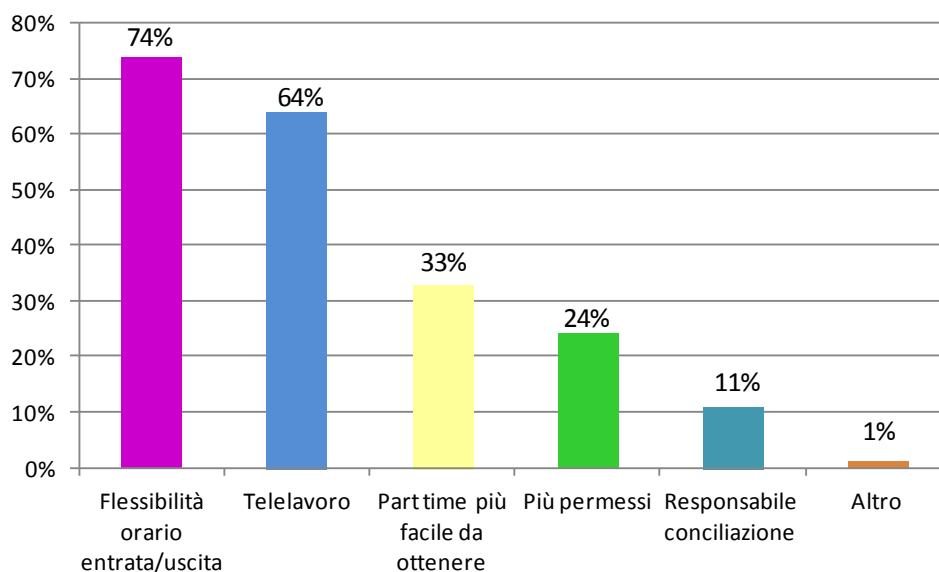
Se questa ipotesi fosse confermata, l’università dovrebbe impegnarsi a rendere più efficace la propria comunicazione interna, in modo da rendere effettive e valorizzare le possibilità che offre ai propri dipendenti.

4.2 COSA PUÒ FARE L’UNIVERSITÀ DEL SALENTO RISPETTO ALL’ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

La maggior parte dei rispondenti chiede che l’Università del Salento introduca la flessibilità dell’orario di entrata e di uscita (74%) e il telelavoro (64%) come misure di conciliazione. Percentuali decisamente minori chiedono un part time più facile da ottenere (33%) e la concessione di un maggior numero di permessi (24%). **Sembra che l’interesse principale dei rispondenti sia avere un impegno giornaliero a tempo pieno più adattabile alle proprie necessità, senza bisogno di una riduzione sistematica (part time) o episodica (più permessi) dell’orario di lavoro.** La figura del responsabile della conciliazione è poco considerata: solo l’11% dei dipendenti che hanno partecipato alla ricerca ne ritiene utile l’istituzione (Figura 33).

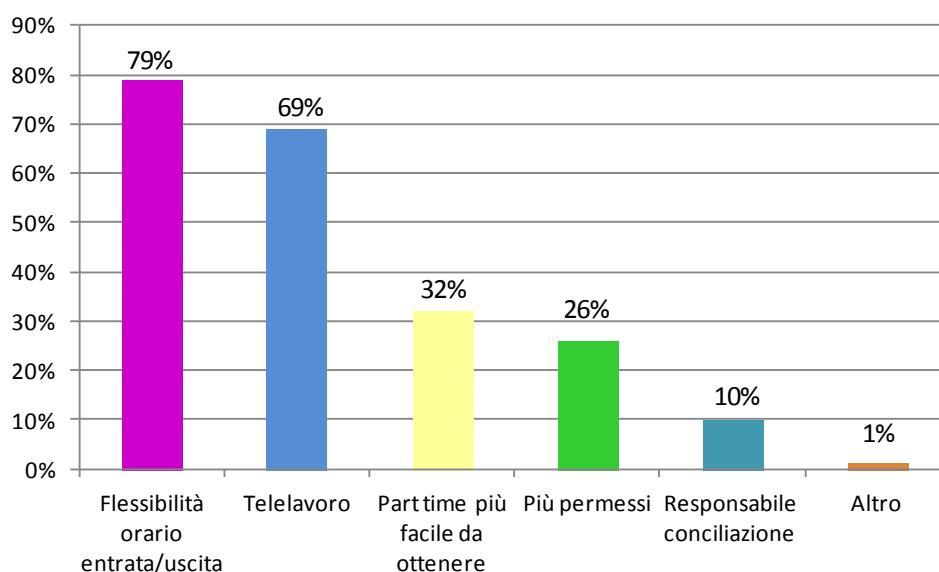
Tra i dipendenti potenzialmente più interessati alle misure di conciliazione (dipendenti con figli minori di 12 anni, dipendenti che convivono con paranti anziani o disabili o dipendenti che devono prendersi cura di un parente anziano non autosufficiente o disabile non convivente, 260 casi, 56% dei rispondenti) è maggiore la richiesta della flessibilità nell’orario di entrata e di uscita (+5%) e dell’introduzione del telelavoro (+5%) (Figura 34).

Figura 33 – Cosa può fare l’Università del Salento rispetto all’organizzazione del lavoro?²¹



Le variazioni piuttosto contenute che si registrano all’interno di questo sottocampione indicano una forte omogeneità rispetto all’insieme dei rispondenti. Come per i servizi da attivare (Paragrafo 4.1), **l’orientamento dei dipendenti sembra essere poco influenzato dalla loro specifica condizione familiare. Le misure di conciliazione sono viste, probabilmente, come strumenti per il miglioramento della qualità di vita del singolo a prescindere dai suoi impegni di cura.**

Figura 34 – Cosa può fare l’Università del Salento rispetto all’organizzazione del lavoro? (Dipendenti potenzialmente più interessati alle misure di conciliazione)



²¹ La somma delle percentuali relative a questa variabile è superiore a 100 in quanto alla domanda corrispondente era possibile dare più risposte.

4.3 I SUGGERIMENTI SUL TELELAVORO E SULLA CONCILIAZIONE

Il questionario utilizzato per la presente ricerca si chiude con una domanda a risposta aperta in cui si chiede ai dipendenti di fornire eventuali suggerimenti sull'uso del telelavoro da parte dell'Università del Salento e, più in generale, sul tema della conciliazione. La domanda è pensata per allargare il più possibile, compatibilmente con i limiti dello strumento di rilevazione utilizzato, lo spazio di confronto con i rispondenti, consentendo loro di sottolineare aspetti non toccati nelle domande precedenti e fornire suggestioni per l'approfondimento qualitativo della ricerca.

Le risposte sono state complessivamente 88 (19% del campione), molte di esse sono composite e contengono più spunti e giudizi.

Per 33 dipendenti la domanda ha offerto l'occasione per esprimere un parere positivo sull'utilità del telelavoro e sulla validità dell'iniziativa. Ecco alcuni esempi: *“Partendo dalla considerazione che tutto viaggia ormai attraverso un click, ritengo che l'uso del Telelavoro sia uno strumento di grande efficacia soprattutto nella situazioni di stress familiare che alcuni dipendenti sono costretti ad affrontare [...]”*; *“secondo me l'utilizzo del telelavoro dell'università del salento sarebbe molto utile per molti impiegati conciliare la vita familiare con il lavoro e sarebbe anche un risparmio economico anche per la stessa università”*; *“L'iniziativa del telelavoro è ottima e spero che venga attivata il prima possibile.[...]”*; *“Il telelavoro, ritengo che sia una strada da praticare al fine di conciliare lavoro ed esigenze familiari [...]”* ecc. Alcuni di loro si concentrano sull'utilità del telelavoro per specifiche categorie, come le madri (*“per le lavoratrici madri ritengo sia utile il telelavoro”*) o i dipendenti che abitano lontano dall'ufficio (*“Sarebbe un ottimo modo per risolvere i più disparati problemi di (credo) molti dipendenti di questa Amministrazione, che come me viaggiano ogni giorno per raggiungere il posto di lavoro, dovendo far fronte sia a più spese economiche [...]”*).

Alcuni (9) rispondenti propongono di estendere oltre i limiti definiti dal progetto, sebbene nessuno citi le 30 postazioni di telelavoro finora previste, la possibilità di accedere al telelavoro: *“Dopo un effettivo e reale monitoraggio di casi specifici, per i quali il telelavoro diventa una necessità, sarebbe opportuno creare le condizioni affinché questa modalità di lavoro diventi un'opportunità, una scelta garantita su più ampio raggio.”*; *“È auspicabile l'adozione del telelavoro in tutti i casi in cui è praticabile. [...]”*; *“È indispensabile che questo progetto venga portato avanti e che venga esteso il più possibile. Si migliorerebbe la qualità della vita dei lavoratori e delle loro famiglie e questo di certo si ripercuoterebbe positivamente sulla produttività [...]”* ecc.

Non mancano i dubbi sul telelavoro (6) e sull'esito della ricerca in corso (1), sebbene riguardino un numero piuttosto piccolo di dipendenti: *“l'utilizzo del telelavoro nella P.A. è possibile solo in pochissimi casi e quindi è preferibile un utilizzo molto prudente”*; *“Non sono ottimista sul punto; credo che questa iniziativa non approderà a nulla di concreto, dubito che in unisalento vi siano condizioni, sensibilità e lungimiranza sufficienti [...]”* ecc.

PROGETTO TELELAB

Laboratorio di Telelavoro e conciliazione – “Patto sociale di genere nel territorio della Regione Puglia”

In alcune risposte (2) si sottolinea come la propria attività non sia telelavorabile (*“Onestamente, almeno come tecnico di laboratorio e di ricerca credo che l'attività lavorativa che riguarda il mio settore si debba svolgere principalmente in laboratorio ed aggiungo anche per motivi di socialità.”*) ma in altrettanti casi si evidenzia come il telelavoro sia già presente nell'Università del Salento, solo che non viene riconosciuto (*“già molti dipendenti telelavorano senza che gli venga riconosciuto”*).

Venendo ai suggerimenti veri e propri, 5 dipendenti sottolineano come il telelavoro non possa prendere piede senza una trasformazione generale dell'organizzazione dell'ateneo; sono necessari, scrivono, uno snellimento delle pratiche burocratiche e un ammodernamento dei processi di comunicazione interna, anche grazie a un pieno utilizzo delle tecnologie digitali: *“affinché chi lo decida, possa beneficiare del telelavoro, occorrerebbe una ristrutturazione del sistema lavorativo, uno snellimento delle pratiche burocratiche cartacee soggette a firme [...]”; “Rendere l'iter procedurale più snello ovvero la possibilità di utilizzare le firme digitali, un archivio on-line dei decreti autorizzativi, utilizzo dei software applicativi anche da casa.”*, *“Sarebbe necessario che taluni software che attualmente possono essere utilizzati solo su rete LAN fossero utilizzabili anche fuori da detta rete. [...]”* ecc.

In 2 risposte si chiede l'attivazione di centri satellite per il telelavoro, l'unica altra forma di telelavoro oltre al telelavoro a domicilio citata nel corso della ricerca²², mentre 6 dipendenti chiedono specificamente la realizzazione di un sistema misto, che integri la presenza in ufficio con il telelavoro in certi giorni della settimana o in certi periodi dell'anno: *“[...] si potrebbe utilizzare il telelavoro in modo parziale per esempio su una settimana lavorativa di 5 giorni, lavorare 3 gg da casa e 2 in sede per reperire documentazioni o confrontarsi come nel mio caso, con il segretario amm.vo per le questioni urgenti.”*; *“Previsione di forme di utilizzo "miste" telelavoro/orario tradizionale, con giorni periodici (es. 1gg a settimana) di presenza "fisica" sul luogo di lavoro, per eventuali confronti con colleghi, consultazioni documenti cartacei, ecc”*, *“Ritengo importante poter contare su una flessibilità tale da permettere al lavoratore di organizzare parte della propria attività (uno o più giorni settimanali) di concerto con l'ufficio (responsabile e colleghi) in modalità telelavoro.”* ecc.

Le proposte più generali sulle misure di conciliazione da adottare sono solamente 6: 3 rispondenti chiedono la flessibilità degli orari in entrata e in uscita e altri 3 l'attivazione di servizi per la cura di bambini in età scolare.

²² Ciacia e Di Nicola (2001, pp. 11-13), oltre al telelavoro a domicilio e al telelavoro da centri satellite, individuano anche le seguenti forme di telelavoro: telelavoro in centri di lavoro comunitario, telelavoro *office-to-office* (lavoro di gruppo che mette in collegamento uffici distanti geograficamente), telelavoro mobile (lavoro che segue il lavoratore nelle varie sedi in cui può svolgere le sue attività), gruppo virtuale (lavoro basato sulla cooperazione tra persone consentita dalle tecnologie informatiche) e azienda virtuale (che esiste e fornisce i suoi servizi attraverso la rete, senza occupare uno spazio fisico). La nostra ipotesi, da approfondire della fase qualitativa della ricerca, è che alcune forme di telelavoro (*office-to-office*, mobile e gruppi virtuali) siano già presenti nell'ateneo, solo che: «[...] questi moderni lavoratori, armati di computer e di cellulare, telelavorano senza accorgersi di essere dei telelavoratori» (De Masi 2001, p. 5).

5. SINTESI DEI RISULTATI E PRIME CONCLUSIONI

La ricerca ha visto **un’ampia e omogenea partecipazione del personale tecnico amministrativo dell’Università del Salento**. Il 77% dei dipendenti, infatti, ha risposto alle domande del questionario on line, con tassi di partecipazione elevati in tutte le categorie relative ad area, livello e struttura lavorativa, genere e fascia d’età dei dipendenti. Una partecipazione così vasta ci consente di avere un quadro rappresentativo dell’universo considerato.

Il campione ha una composizione equilibrata in termini di genere (46% femmine e 54% maschi), proprio come la popolazione nel suo complesso, ed è costituito in larga parte da persone relativamente giovani (il 70% ha meno di 50 anni e l’età media è di 45 anni) e con un elevato titolo di studio (il 63% ha conseguito la laurea).

Il nucleo familiare dei rispondenti è di piccole dimensioni: per il 94% di loro è composto da 1 a 4 membri (il numero medio di componenti è 3). **La tipologia di famiglia più diffusa è costituita dal rispondente, il coniuge/convivente e uno o più figli (51% dei rispondenti)** ma porzioni significative del campione vedono il rispondente vivere da solo (11%) o in coppia con il coniuge/compagno (14%).

In molti casi (56%) le persone che hanno risposto al questionario si trovano a dover affrontare situazioni che rendono il tema della conciliazione vita/lavoro di sicuro interesse: **il 35% dei rispondenti (di cui il 47% donne) ha figli minori di 12 anni; il 6% (di cui il 50% donne) convive con un disabile e/o un anziano non autosufficiente e il 27% (di cui il 51% donne) si prende cura di un parente anziano e/o disabile non convivente.**

Per quanto riguarda la situazione lavorativa, la forma di contratto nettamente prevalente è a tempo indeterminato (86%), l’orario lavorativo è full time nella quasi totalità dei casi (96%). **Più della metà dei rispondenti incontra qualche volta o sempre dei disagi a causa dell’orario di lavoro (55%)**, il 43% lo vorrebbe modificare e il 42% di coloro che vorrebbero modificarlo propone la soluzione dell’orario concentrato nel corso della settimana.

La maggior parte dei rispondenti vive a meno di mezz’ora dal proprio ufficio (65%) che raggiunge sistematicamente con la macchina (da conducente) (83%). Le forme di spostamento alternative sono scarsamente utilizzate: l’uso della macchina è seguito a grande distanza dall’uso dei mezzi pubblici (12%) e della bicicletta (9%).

Un parte significativa del campione studia o verrebbe riprendere gli studi (35%). Tra coloro che vorrebbero riprendere gli studi o sono indecisi, il 46% ritiene che un cambiamento nell’orario di lavoro sarebbe di aiuto in tal senso.

Quasi tutti i partecipanti usano il Pc per svolgere le loro mansioni (99%) e molti di loro dichiarano di possedere un’ottima conoscenza dei programmi di elaborazione testi (65%), del foglio elettronico (42%) e degli strumenti di presentazione (36%).

PROGETTO TELELAB

Laboratorio di Telelavoro e conciliazione – “Patto sociale di genere nel territorio della Regione Puglia”

Il telelavoro è conosciuto in maniera generica o più approfondita dalla quasi totalità dei rispondenti (96%) ed il quarto tra gli strumenti di conciliazione più conosciuti, dopo part time, orario flessibile e congedi parentali.

La metà dei rispondenti è interessata a partecipare al progetto di telelavoro dell'Università del Salento.

La propensione a partecipare al progetto di telelavoro, diversamente da quanto ci si sarebbe potuti aspettare, **è scarsamente influenzata dal genere, dal titolo di studio e dalla condizione familiare del rispondente.** Risultano ininfluenti l'area, il livello e la struttura di appartenenza, il tipo di contratto e l'orario di lavoro.

Tra i fattori legati alle caratteristiche individuali, quello decisamente più influente sulla propensione al telelavoro è l'età: all'aumentare dell'età si riduce la percentuale degli interessati.

Rispetto alle condizioni di lavoro, la distanza in termini di tempo dall'ufficio gioca un ruolo importante. Il 60% di chi vive a più di mezz'ora dal luogo di lavoro si dice interessato al telelavoro, il 10% in più della media del campione, mentre tra chi vive a meno di mezz'ora gli interessati sono il 43%. Ancora più forte è l'associazione tra l'esperienza di disagi legati agli orari e la propensione al telelavoro: **l'80% di chi si trova in difficoltà con l'orario vorrebbe partecipare al progetto Telelab**, gli interessati tra coloro che non hanno problemi di orario sono invece il 32%.

Elementi decisivi per definire l'orientamento dei rispondenti sono la convinzione di poter realizzare la propria attività anche attraverso il telelavoro e la percezione dell'utilità del telelavoro come aiuto per affrontare situazioni connesse alle proprie difficoltà personali. **Tra coloro che sono convinti della telelavorabilità delle proprie mansioni e dell'utilità del telelavoro si registrano tassi di interesse elevati, rispettivamente il 69% e il 75%.** Ancora più elevate sono le percentuali dei non interessati tra coloro che ritengono il telelavoro non applicabile alla propria condizione di lavoro e non rispondente alle esigenze personali: 83% e 85%.

Possiamo concludere questa fase delle ricerche affermando che:

- **il progetto Telelab risponde a un interesse ampiamente diffuso** tra i dipendenti dell'Università del Salento;
- la maggioranza dei rispondenti ritiene il telelavoro **un utile strumento di conciliazione tra vita familiare e lavorativa e un utile supporto nei momenti di difficoltà personale;**
- **l'esperienza** del telelavoro, una volta sperimentata per categorie con specifiche esigenze di conciliazione, **andrebbe allargata al più ampio numero possibile di dipendenti dell'Università;**
- in prospettiva e viste le abitudini di spostamento dei dipendenti, **il ricorso sistematico al telelavoro potrebbe consentire all'ateneo di dare un contributo significativo alla riduzione del traffico urbano nella città di Lecce.**

PROGETTO TELELAB

Laboratorio di Telelavoro e conciliazione – “Patto sociale di genere nel territorio della Regione Puglia”

BIBLIOGRAFIA

ADDABBO, TINDARA – ADDIS, ELISABETTA – BORGHI, VANDO (2005), *Natalità e occupazione: quali nessi?* in ADDABBO, TINDARA (a cura di), *Genitorialità, lavoro e qualità della vita: una conciliazione possibile? Riflessioni da un'indagine in provincia di Modena*, FrancoAngeli, Milano, pp. 15-30.

CIACIA, CINZIA – DI NICOLA, PATRIZIO, *Manuale sulle best practice del telelavoro*, Officine di NEXT, Roma, testo disponibile in: [http://db.formez.it/StoricoArchivioNews.nsf/ca5186020a8b19d7c1256ebc003de124/4bdfbc6e0c883e0ec1256af1003b655b/\\$FILE/Manuale%20best%20practice%20.pdf](http://db.formez.it/StoricoArchivioNews.nsf/ca5186020a8b19d7c1256ebc003de124/4bdfbc6e0c883e0ec1256af1003b655b/$FILE/Manuale%20best%20practice%20.pdf) (21 settembre 2012).

DE MASI, DOMENICO (1993), *Introduzione: il telelavoro nella società post-industriale* in SCARPITTI, GIOVANNA – ZINGARELLI, DELIA (a cura di), *Il telelavoro. Teorie e applicazioni*, FrancoAngeli, Milano, pp. 19-36.

DE MASI, DOMENICO (2001), *Introduzione* in CIACIA, CINZIA – DI NICOLA, PATRIZIO, *Manuale sulle best practice del telelavoro*, Officine di NEXT, Roma, testo disponibile in: [http://db.formez.it/StoricoArchivioNews.nsf/ca5186020a8b19d7c1256ebc003de124/4bdfbc6e0c883e0ec1256af1003b655b/\\$FILE/Manuale%20best%20practice%20.pdf](http://db.formez.it/StoricoArchivioNews.nsf/ca5186020a8b19d7c1256ebc003de124/4bdfbc6e0c883e0ec1256af1003b655b/$FILE/Manuale%20best%20practice%20.pdf) (21 settembre 2012), pp. 5-9.

ISTAT, *15°Censimento generale della popolazione e delle abitazioni. Sintesi dei primi risultati*, testo disponibile in: http://censimentopopolazione.istat.it/_res/doc/pdf/primi-risultati-censimento_opuscolo.pdf (11 ottobre 2012).

MARRADI, ALBERTO (1985), *L'analisi monovariata*, FrancoAngeli, Milano.

MARRADI, ALBERTO (1997), *Linee guida per l'analisi bivariata dei dati nelle scienze sociali*, FrancoAngeli, Milano.