

# Analisi Questionario FABl su Smart Working



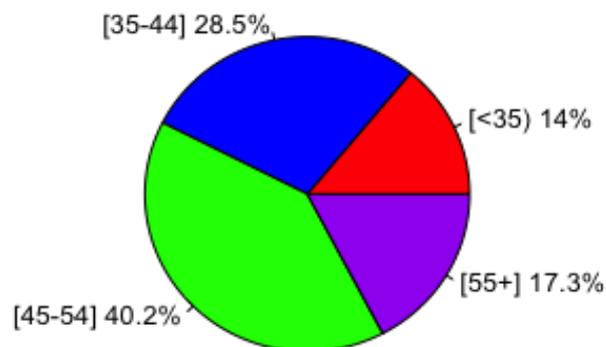
Gennaio 2015

# ANALISI DEI RISULTATI

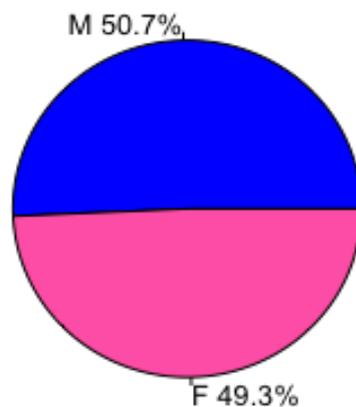
## PRESENTAZIONE DEI DATI CON MODELLI GRAFICI

---

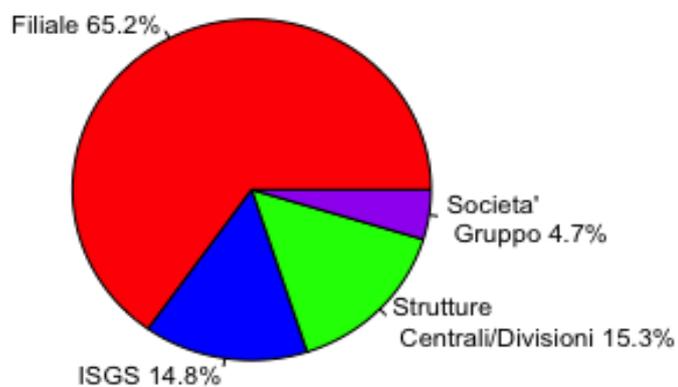
### Distribuzione percentuale per classi di età



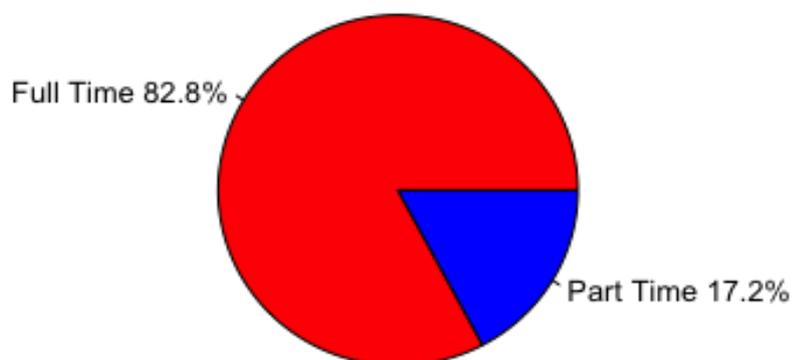
### Distribuzione percentuale per genere



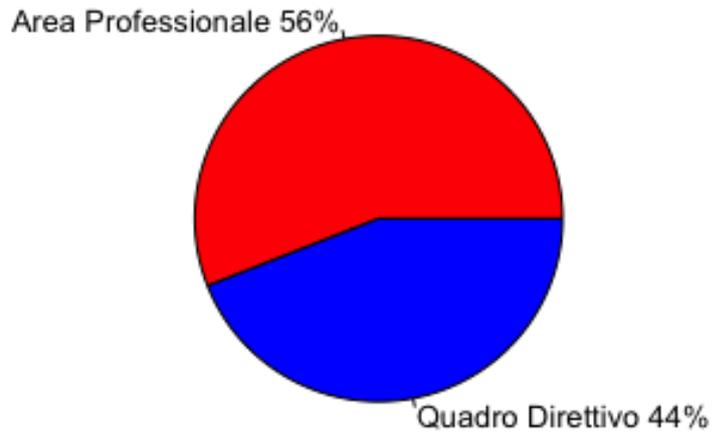
### Distribuzione percentuale per sede di lavoro



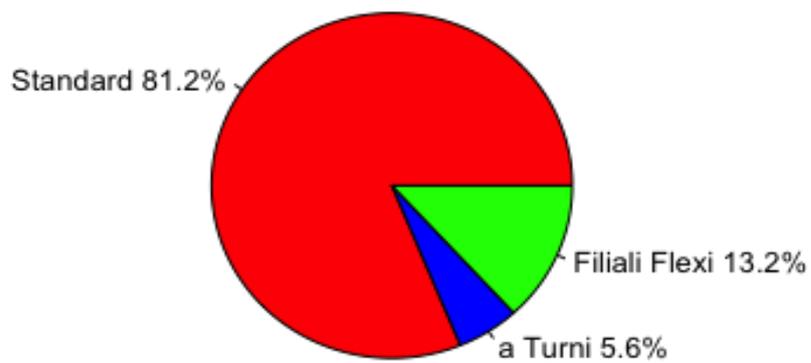
### Distribuzione percentuale per tipo di contratto



### Distribuzione percentuale per categoria professionale



### Distribuzione percentuale per orario di lavoro

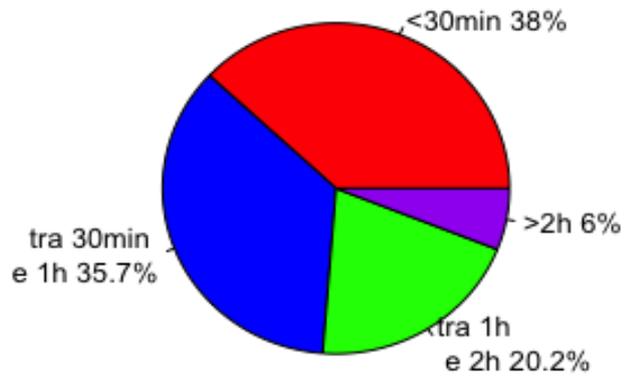


## DISTRIBUZIONE PERCENTUALE PER REGIONE IN CUI SI VIVE ABITUALMENTE

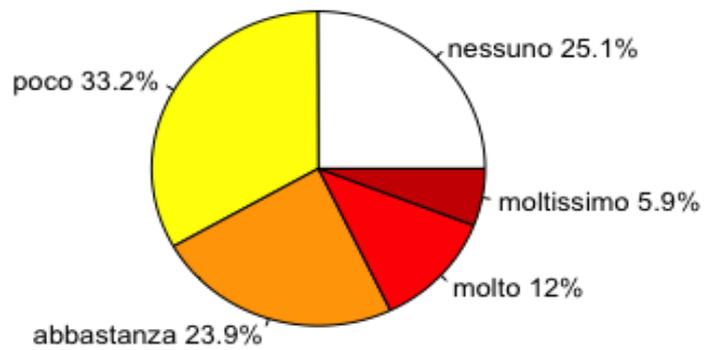
Abruzzo	2.1%
Emilia Romagna	14.5%
Friuli Venezia Giulia	2.2%
Lazio	3.7%
Liguria	2.2%
Lombardia	24.4%
Piemonte	18.9%
Puglia	2.9%
Sicilia	2.2%
Toscana	5.6%
Trentino Alto Adige	4.5%
Veneto	10.6%



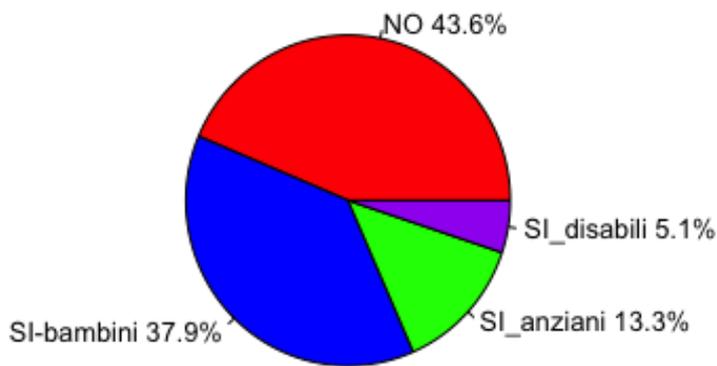
### Distribuzione percentuale per tempo di spostamento A/R



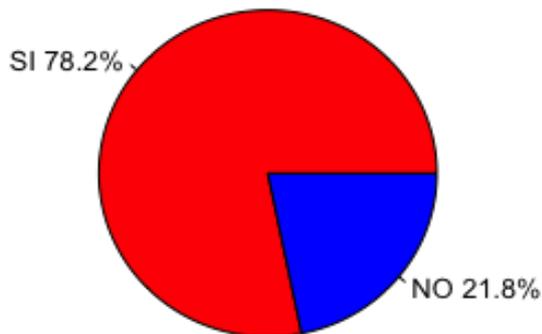
### Distribuzione percentuale per il livello di disagio rispetto ai tempi di percorrenza A/R



### Distribuzione percentuale per presenza di carichi familiari

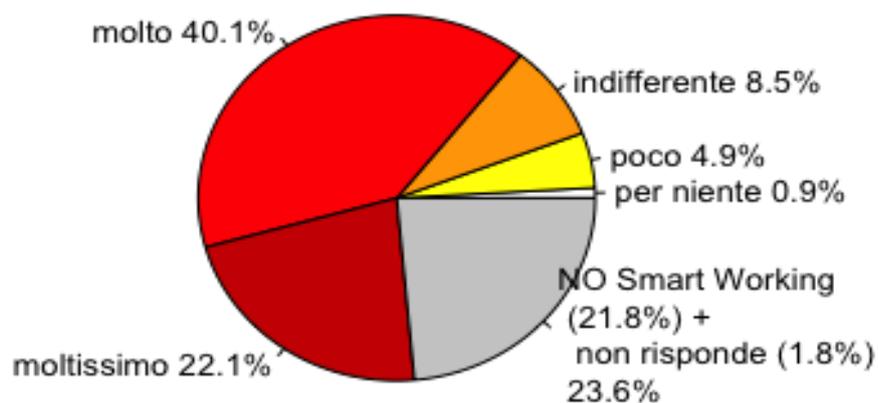


### Distribuzione percentuale per interesse allo Smart Working



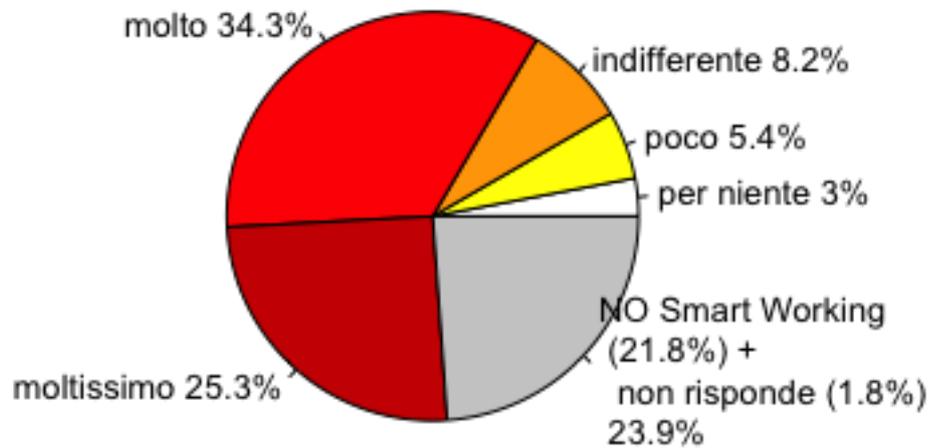
**Il dato si commenta da solo: chi ha risposto è interessato allo Smart Working.-**

**Distribuzione percentuale per  
il livello di interesse nel lavorare  
con l'autogestione dell'orario**



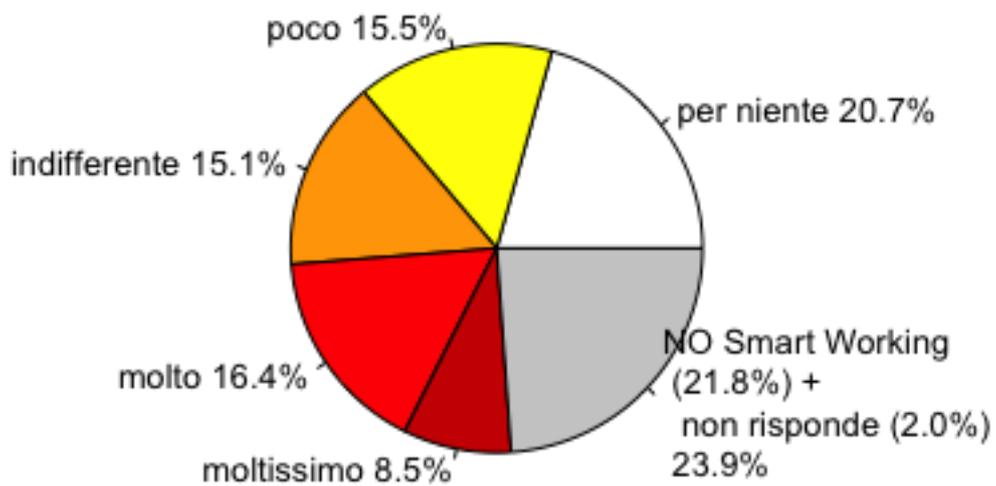
**Da qui entriamo nel dettaglio dell'analisi. La prima evidenza è che gli interessati pensano allo Smart Working come strumento di autogestione del proprio tempo.-**

**Distribuzione percentuale per  
il livello di interesse nel lavorare  
a casa per un massimo di 8 gg al mese**



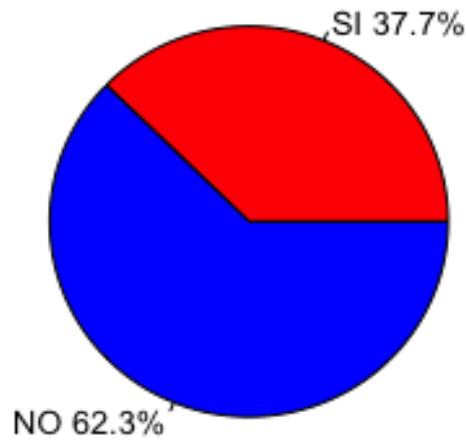
**Il lavoro da casa, coerentemente, è appetibile per il 59,6% del nostro campione.-**

**Distribuzione percentuale per  
il livello di interesse nel lavorare  
in altra sede aziendale**

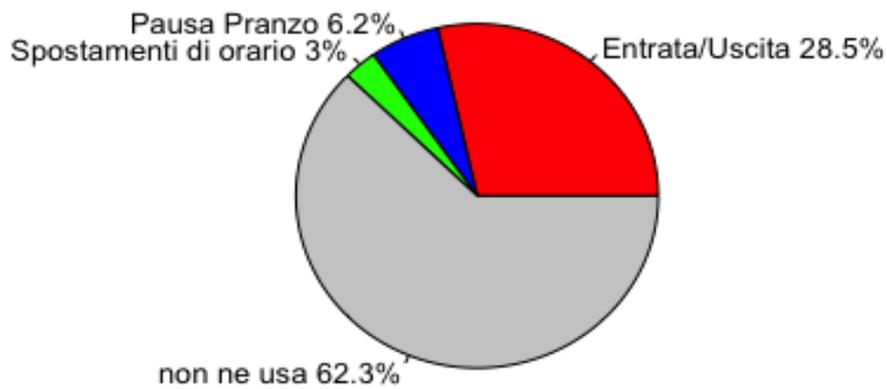


**Decisamente più ridotta la sensibilità alla possibilità di lavorare presso  
altra sede aziendale.-**

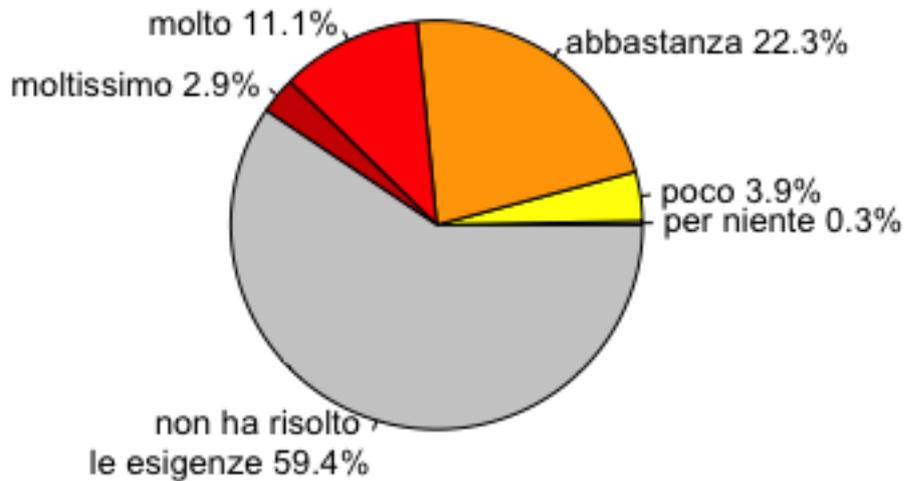
### Distribuzione percentuale per utilizzo di flessibilita' nell'orario di lavoro



### Distribuzione percentuale per tipo di flessibilita' usata nell'orario di lavoro

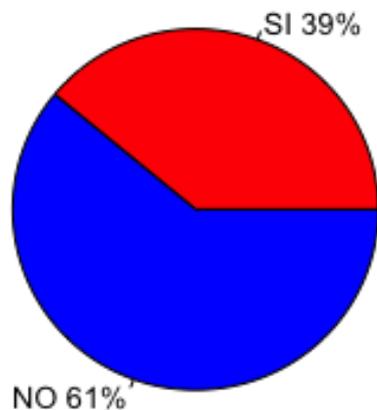


### Distribuzione percentuale per il livello di soddisfazione nell'uso di orari flessibili

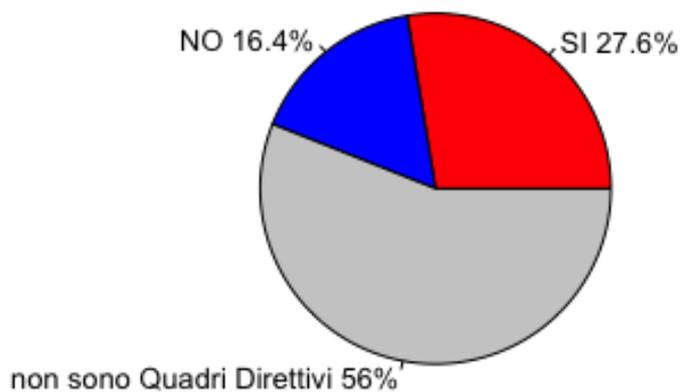


**Il nostro campione dichiara che le flessibilità utilizzate oggi, non sono sufficienti per risolvere le esigenze di conciliazione tempi di vita tempi di lavoro.-**

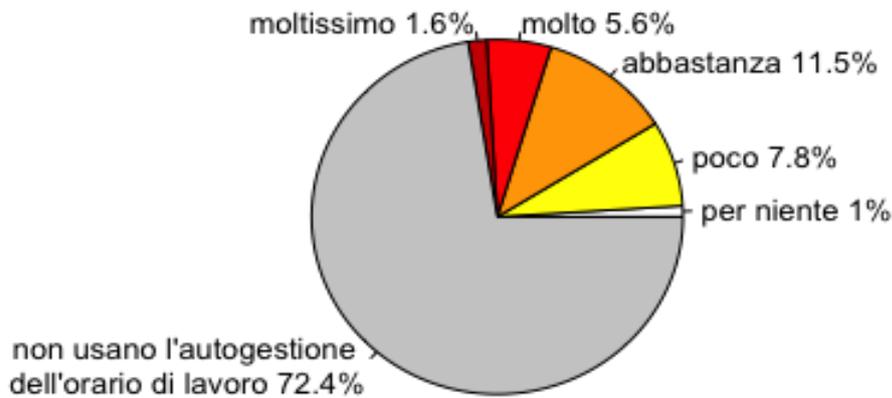
**Distribuzione percentuale per  
dell'esistenza di altre forme di flessibilita'**



**Distribuzione percentuale per  
utilizzo dell'autogestione dell'orario  
di lavoro per i Quadri Direttivi**



**Distribuzione percentuale per  
il livello di soddisfazione nell'uso  
dell'autogestione dell'orario di  
lavoro da parte dei Quadri Direttivi**



**Il 44% del nostro campione è Quadro Direttivo, di questo il 72,4% rinuncia all'autogestione dell'orario non compensando quindi le maggiori prestazioni svolte durante il lavoro.-**



# ANALISI DEI RISULTATI

## SVILUPPO DEI DATI SECONDO MODELLI DI LOGICA STATISTICA

---

### Variabile risposta: interesse allo Smart Working in generale

L'applicazione del modello dice che l'interesse per lo Smart Working non risulta dipendere in modo significativo dal:

- genere
- tipo di contratto
- regione di appartenenza

La probabilità di essere interessati allo Smart Working per un individuo

- con meno di 35 anni
- inquadrato nella categoria Area Professionale
- che impiega meno di 30 min. per recarsi da casa a lavoro (spostamento A/R)
- che non percepisce nessun disagio rispetto ai tempi di percorrenza casa- lavoro
- che ha nessun carico familiare

✓ **che lavora in filiale è del 74.4%.**

✓ **che lavora in ISGS è dell' 85,5%**

✓ **che lavora in Strutture Centrali BDT e Capogruppo è dell' 83,9%**

✓ **in tutte le altre Società del Gruppo è dell' 87,6%**

All'aumentare dell'età la probabilità di essere interessati allo Smart Working diminuisce in modo significativo rispetto alla classe di età fermo restando le altre condizioni (lavorare in filiale, essere inquadrato nella categoria Area Professionale, impiegare meno di 30 min. per recarsi da casa a lavoro (spostamento A/R), non percepire nessun disagio rispetto ai tempi di percorrenza casa-lavoro, non avere nessun carico familiare).

### Per quanto riguarda la Categoria Professionale:

- la probabilità di essere interessati allo Smart Working per gli individui che appartengono alla categoria professionale Quadro Direttivo aumenta in modo significativo rispetto a quella degli individui che appartengono alla categoria professionale Area Professionale ed è pari all'81.9%, fermo restando le altre condizioni. Nessuno dei rispondenti al questionario ha dichiarato di essere un Dirigente.

### Per quanto riguarda il tipo di orario di lavoro:

- non c'è nessuna variazione significativa nell'essere interessati allo Smart Working se si effettua un orario di lavoro standard o a turni, date le restanti condizioni;

- la probabilità di essere interessati allo Smart Working per gli individui che svolgono un orario di lavoro filiali flexi diminuisce in modo significativo rispetto a quella degli individui che hanno un orario di lavoro standard ed è pari all'67.5%, fermo restando le altre condizioni.

## **Per quanto riguarda il tempo di percorrenza:**

- Per quanto riguarda il tempo di percorrenza da casa a lavoro (A/R), non si evidenzia nessuna variazione significativa nell'essere interessati allo Smart Working per tutti coloro che dichiarano di impiegare un tempo di percorrenza casa-lavoro superiore a 30 min. rispetto a coloro che affermano di impiegare un tempo di percorrenza casa/lavoro inferiore a 30 min., fermo restando le altre condizioni.
- All'aumentare del livello di disagio indicato rispetto ai tempi di percorrenza casa lavoro, la probabilità di essere interessati allo Smart Working aumenta in modo significativo rispetto a coloro che hanno indicato un livello di disagio nullo.

## **Variabile risposta: interesse nel lavorare con l'autogestione dell'orario**

Tale variabile non risulta dipendere in modo significativo dal:

- età
- categoria professionale
- tipo di contratto
- tipo di orario
- regione di appartenenza
- disagio rispetto ai tempi di percorrenza casa-lavoro.

La probabilità di essere interessati (molto e moltissimo) a lavorare con l'autogestione dell'orario per un individuo;

- che lavora in filiale
- inquadrato nella categoria Area Professionale
- che impiega meno di 30 min. per recarsi da casa a lavoro (spostamento A/R)
- che ha nessun carico familiare

**è del 75.8% per il genere maschile e dell'82% per il genere femminile .-**

Non c'è nessuna variazione significativa della probabilità di essere interessati all'autogestione dell'orario di lavoro per coloro che lavorano in una sede diversa dalla Filiale rispetto a coloro che lavorano in tale sede, a parità delle altre condizioni.

## **Per quanto riguarda il tempo di percorrenza casa-lavoro:**

- si evidenzia soltanto una diminuzione significativa della probabilità di essere interessati all'autogestione dell'orario di lavoro per coloro che hanno dichiarato dei tempi di percorrenza superiori a 2h rispetto a quella relativa a coloro che hanno dichiarato di impiegare meno di 30 min. per andare da casa a lavoro ed è pari a 64.64%, fermo restando le altre condizioni.

## **Per quanto riguarda i carichi familiari:**

- la probabilità di essere interessati all'autogestione dell'orario di lavoro per coloro che hanno dichiarato di avere carichi per accudimento ai bambini aumenta in modo significativo rispetto a quella di coloro che hanno dichiarato di non averne ed è pari al 81.8%, fermo restando le altre condizioni;
- la probabilità di essere interessati all'autogestione dell'orario di lavoro per coloro che hanno dichiarato di avere carichi per assistenza agli anziani aumenta in modo significativo rispetto a quella di coloro che hanno dichiarato di non averne ed è pari al 85.7%, fermo restando le altre condizioni;

- invece non si evidenzia una variazione significativa della probabilità di essere interessati all'autogestione dell'orario di lavoro per coloro che hanno dichiarato di avere carichi per assistenza ai disabili rispetto a quella di coloro che hanno dichiarato di non avere carichi, fermo restando le altre condizioni;

## Variabile risposta: interesse nel lavorare a casa (per un max di 8 gg al mese)

Tale variabile non risulta dipendere in modo significativo da:

- età
- sede di lavoro
- categoria professionale
- tipo di orario
- regione di appartenenza

La probabilità di essere interessati (molto e moltissimo) a lavorare a casa (per un max di 8gg al mese) per un individuo

- con contratto di lavoro di tipo Full Time
- che impiega meno di 30 min. per recarsi da casa a lavoro (spostamento A/R)
- che non avverte nessun disagio rispetto agli spostamenti casa-lavoro
- che ha nessun carico familiare

**è del 64.5%** sia per il genere maschile sia per quello femminile

### Per quanto riguarda contratto di lavoro:

- Non c'è nessuna variazione significativa della probabilità di essere a lavorare a casa per coloro che hanno un contratto Part Time rispetto a color che hanno un contratto Full Time, a parità delle altre condizioni.

### Per quanto riguarda il tempo di percorrenza casa-lavoro:

- si evidenzia soltanto una diminuzione significativa della probabilità di essere interessati a lavorare a casa per coloro che hanno dichiarato dei tempi di percorrenza superiori a 2h rispetto a quella relativa a coloro che hanno dichiarato di impiegare meno di 30 min. per andare da casa a lavoro ed è pari a **48.0%**, fermo restando le altre condizioni.
- la probabilità di essere interessati a lavorare a casa aumenta in modo significativo quando il livello di disagio rispetto ai tempi di percorrenza casa-lavoro è superiore a "poco", a parità delle altre condizioni.
- in particolare la probabilità di essere interessati a lavorare a casa per coloro che hanno dichiarato un livello di disagio rispetto ai tempi di percorrenza "abbastanza" aumenta in modo significativo rispetto a quella di coloro che hanno dichiarato di non avere disagi rispetto ai tempi di percorrenza ed è pari al **78.4%**, fermo restando le altre condizioni;
- la probabilità di essere interessati a lavorare a casa per coloro che hanno dichiarato un livello di disagio rispetto ai tempi di percorrenza "molto" aumenta in modo significativo rispetto a quella di coloro che hanno dichiarato di non avere disagi rispetto ai tempi di percorrenza ed è pari al **81.1%**, fermo restando le altre condizioni;

- la probabilità di essere interessati a lavorare a casa per coloro che hanno dichiarato un livello di disagio rispetto ai tempi di percorrenza "moltissimo" aumenta in modo significativo rispetto a quella di coloro che hanno dichiarato di non avere disagio rispetto ai tempi di percorrenza ed è pari al **87.9%**, fermo restando le altre condizioni;

### Per quanto riguarda i carichi familiari:

- la probabilità di essere interessati a lavorare a casa per coloro che hanno dichiarato di avere carichi per accudimento ai bambini aumenta in modo significativo rispetto a quella di coloro che hanno dichiarato di non averne ed è pari al **76.3%**, fermo restando le altre condizioni;
- la probabilità di essere interessati a lavorare a casa per coloro che hanno dichiarato di avere carichi per assistenza agli anziani aumenta in modo significativo rispetto a quella di coloro che hanno dichiarato di non averne ed è pari al **75.6%**, fermo restando le altre condizioni;
- invece non si evidenzia una variazione significativa della probabilità di essere interessati a lavorare a casa per coloro che hanno dichiarato di avere carichi per assistenza ai disabili rispetto a quella di coloro che hanno dichiarato di non avere carichi, fermo restando le altre condizioni;

### Variabile risposta: interesse nel lavorare in altra sede aziendale

Tale variabile **non** risulta dipendere in modo significativo da:

- categoria professionale
- tipo di orario
- regione di appartenenza

La probabilità di essere interessati (molto e moltissimo) a lavorare in altra sede aziendale per un individuo

- di genere maschile
- con meno di 35 anni
- che lavora in filiale
- con contratto di lavoro di tipo Full Time
- che impiega meno di 30 min. per recarsi da casa a lavoro (spostamento A/R)
- che non avverte nessun disagio rispetto agli spostamenti casa-lavoro
- che ha nessun carico familiare

**è del 26.0%.**

All'aumentare dell'età la probabilità di essere interessati a lavorare in altra sede aziendale diminuisce in modo significativo, rispetto alla classe di età [<35], per coloro che hanno 45 e più, fermo restando le altre condizioni. In particolare:

- non c'è nessuna variazione significativa nell'essere interessati a lavorare in altra sede aziendale se si appartiene alla classe di età [35-44] o a quella [<35], date le restanti condizioni;
- la probabilità di essere interessati a lavorare in altra sede aziendale per gli individui appartenenti alla classe di età [45-54] diminuisce in modo significativo rispetto a quella degli individui appartenenti alla classe di età [<35] ed è pari al **14.4%**, tenendo costanti le altre condizioni;
- la probabilità di essere interessati a lavorare in altra sede aziendale per gli individui appartenenti alla classe di età [55+] diminuisce in modo significativo rispetto a quella degli individui appartenenti alla classe di età [<35] ed è pari al **13.6%**, tenendo costanti le altre condizioni.

### **Per quanto riguarda la sede di lavoro:**

- si evidenzia soltanto una diminuzione significativa della probabilità di essere interessati a lavorare in altra sede per coloro che lavorano in Società di Gruppo rispetto a quella relativa a coloro che lavorano in filiale ed è pari a **13.6%**, fermo restando le altre condizioni.

### **Per quanto riguarda la tipologia di contratto:**

- la probabilità di essere interessati a lavorare in altra sede diminuisce in modo significativo per coloro che hanno un contratto Part Time rispetto a quella relativa a coloro che hanno un contratto Full Time ed è pari a **19.2%**, fermo restando le altre condizioni.

### **Per quanto riguarda i tempi di percorrenza da casa a lavoro:**

- la probabilità di essere interessati a lavorare in altra sede aziendale aumenta in modo significativo rispetto a quella di coloro che impiegano meno di 30 minuti, fermo restando le altre condizioni. In particolare:
- la probabilità di essere interessati a lavorare in altra sede aziendale per coloro che impiegano tra 30 min. e 1 ora per andare da casa a lavoro aumenta in modo significativo rispetto a quella di coloro che hanno dichiarato di impiegare meno di 30 min. ed è pari al **36.5%**, fermo restando le altre condizioni;
- la probabilità di essere interessati a lavorare in altra sede aziendale per coloro che impiegano tra 1 ora e 2 ore per andare da casa a lavoro aumenta in modo significativo rispetto a quella di coloro che hanno dichiarato di impiegare meno di 30 min. ed è pari al **48.3%**, fermo restando le altre condizioni;
- la probabilità di essere interessati a lavorare in altra sede aziendale per coloro che impiegano più di 2 ore per andare da casa a lavoro aumenta in modo significativo rispetto a quella di coloro che hanno dichiarato di impiegare meno di 30 min. ed è pari al **58.4%**, fermo restando le altre condizioni;
- la probabilità di essere interessati a lavorare in altra sede aziendale aumenta in modo significativo quando il livello di disagio rispetto ai tempi di percorrenza casa-lavoro è superiore a "poco", a parità delle altre condizioni. In particolare:
- la probabilità di essere interessati a lavorare in altra sede aziendale per coloro che hanno dichiarato un livello di disagio rispetto ai tempi di percorrenza "abbastanza" aumenta in modo significativo rispetto a quella di coloro che hanno dichiarato di non avere disagi rispetto ai tempi di percorrenza ed è pari al **41.0%**, fermo restando le altre condizioni;
- la probabilità di essere interessati a lavorare in altra sede aziendale per coloro che hanno dichiarato un livello di disagio rispetto ai tempi di percorrenza "molto" aumenta in modo significativo rispetto a quella di coloro che hanno dichiarato di non avere disagi rispetto ai tempi di percorrenza ed è pari al **58.4%**, fermo restando le altre condizioni;
- la probabilità di essere interessati a lavorare in altra sede aziendale per coloro che hanno dichiarato un livello di disagio rispetto ai tempi di percorrenza "moltissimo" aumenta in modo significativo rispetto a quella di coloro che hanno dichiarato di non avere disagi rispetto ai tempi di percorrenza ed è pari al **41.0%**, fermo restando le altre condizioni;

### **Per quanto riguarda i carichi familiari:**

- non c'è nessuna variazione significativa della probabilità di essere interessati a lavorare in altra sede aziendale per coloro che hanno carichi familiari rispetto a coloro che non li hanno, a parità delle altre condizioni.

## Variabile risposta: utilizzo orari di lavoro flessibili

La variabile in esame non risulta dipendere in modo significativo dal:

- tempo di percorrenza casa-lavoro.

La probabilità di utilizzare orari di lavoro flessibili per un individuo

- di genere maschile
- con meno di 35 anni
- che lavora in filiale
- con contratto di lavoro di tipo Full Time
- che ha un orario di lavoro standard
- che non avverte nessun disagio rispetto agli spostamenti casa-lavoro
- che ha nessun carico familiare

**è del 16.9%.**

### La variabile età:

- influenza in modo significativo la probabilità di utilizzare orari flessibili a lavoro. Si registra un incremento significativo della probabilità di utilizzare orari flessibili per tutti coloro che hanno un'età superiore ai 34 anni rispetto a coloro che hanno un'età inferiore ai 35 anni, fermo restando le altre condizioni (essere uomo, lavorare in filiale, avere un contratto di lavoro Full Time, avere un orario di lavoro standard, non percepire nessun disagio rispetto ai tempi di percorrenza casa-lavoro, non avere nessun carico familiare). In particolare:
- la probabilità di utilizzare orari flessibili per gli individui appartenenti alla classe di età [35-44] aumenta in modo significativo rispetto a quella degli individui appartenenti alla classe di età [<35] ed è pari al **24.9%**, tenendo costanti le altre condizioni;
- la probabilità di utilizzare orari flessibili per gli individui appartenenti alla classe di età [45-54] aumenta in modo significativo rispetto a quella degli individui appartenenti alla classe di età [<35] ed è pari al **23.9%**, tenendo costanti le altre condizioni;
- la probabilità di utilizzare orari flessibili per gli individui appartenenti alla classe di età [55+] aumenta in modo significativo rispetto a quella degli individui appartenenti alla classe di età [<35] ed è pari al **23.7%**, tenendo costanti le altre condizioni;

### Per quanto riguarda il genere:

- si evidenzia un aumento significativo della probabilità di utilizzare orari flessibili per le donne rispetto a quella relativa agli uomini ed è pari a **20.7%**, fermo restando le altre condizioni.

La variabile sede di lavoro influenza in modo significativo la probabilità di utilizzare orari di lavoro flessibili. In particolare:

- la probabilità di utilizzare orari flessibili per gli individui che lavorano in ISGS aumenta in modo significativo rispetto a quella degli individui che lavorano in Filiale ed è pari al **34.6%**, tenendo costanti le altre condizioni;
- la probabilità di utilizzare orari flessibili per gli individui che lavorano in Strutture Centrali/Direzioni territoriali/Divisioni aumenta in modo significativo rispetto a quella degli individui che lavorano in Filiale ed è pari al **31.0%**, tenendo costanti le altre condizioni;
- la probabilità di utilizzare orari flessibili per gli individui che lavorano in Società di Gruppo aumenta in modo significativo rispetto a quella degli individui che lavorano in Filiale ed è pari al **46.0%**, tenendo costanti le altre condizioni;

### **Per quanto riguarda la categoria professionale:**

- la probabilità di utilizzare orari flessibili per i Quadri Direttivi diminuisce in modo significativo rispetto a quella degli individui inquadrati in Area Professionale ed è pari al **11.9%**, tenendo costanti le altre condizioni;

### **Per quanto riguarda la tipologia di contratto:**

- la probabilità di essere interessati a utilizzare orari flessibili aumenta in modo significativo per coloro che hanno un contratto Part Time rispetto a quella relativa a coloro che hanno un contratto Full Time ed è pari a **30.0%**, fermo restando le altre condizioni.

Non si evidenzia nessuna variazione significativa della probabilità di utilizzare orari flessibili per coloro che hanno **orari di lavoro a turni o filiali flexi** rispetto a coloro che un orario di lavoro standard, a parità delle altre condizioni. Stessa considerazione può essere fatta per la variabile "livello di disagio rispetto ai tempi di percorrenza casa-lavoro".

### **Per quanto riguarda i carichi familiari:**

- la probabilità di utilizzare orari flessibili è significativamente più alta per coloro che dichiarano di avere carichi per assistenza ai disabili rispetto a coloro che dichiarano di avere carichi per assistenza ai bambini, in relazione a coloro che dichiarano di non avere carichi familiari e a parità delle altre condizioni.
- In particolare: la probabilità di utilizzare orari flessibili è significativamente più alta per coloro che dichiarano di avere carichi per assistenza ai bambini rispetto a coloro che dichiarano di non avere carichi familiari ed è pari a **23.5%**, a parità delle altre condizioni.
- Non c'è nessuna variazione significativa nell'utilizzare orari flessibili se si hanno carichi per assistenza agli anziani o se non si hanno carichi familiari, date le restanti condizioni;
- la probabilità di utilizzare orari flessibili è significativamente più alta per coloro che dichiarano di avere carichi per assistenza ai disabili rispetto a coloro che dichiarano di non avere carichi familiari ed è pari a 25.5% , a parità delle altre condizioni.