I dati della prima fase sperimentale

I dati nel complesso hanno mostrato **effetti positivi** in termini di:

- una distribuzione regolare del lavoro svolto da remoto,
- una predominante modalità di utilizzo delle sedi basata sull'alternanza tra lavoro nella propria sede e lavoro da casa in giorni diversi,
- una tendenza all'utilizzo degli orari lavorativi "tradizionali" anche nelle giornate di lavoro da sedi remote (con un leggero aumento della percentuale di chi lavora fra le 17:00 e le 18:00),
- una percezione soggettiva della propria produttività positiva, con medie leggermente più alte riferite all'attività lavorativa svolta da sedi remote,
- una percezione media del benessere mattutino positiva, con medie più alte quando si lavora da sedi remote,
- il buon funzionamento delle fasce di contattabilità (la maggior parte dei rispondenti non ha ricevuto chiamate oltre la fascia prevista).

I dati hanno permesso di evidenziare **specificità del lavoro in sede e da remoto**:

- il lavoro in sede viene particolarmente apprezzato per la possibilità di collaborazione e condivisione con colleghi o il Responsabile di Unità Organizzativa o con il Direttore di riferimento, mentre per alcuni lavoratori lo spazio condiviso può presentare criticità per interruzioni o spazi "rumorosi", soprattutto per le attività ad alta concentrazione.
- il lavoro da sedi remote, invece, è particolarmente apprezzato per la possibilità di conciliare le esigenze extra-lavorative con quelle lavorative, e di lavorare in spazi che favoriscono la concentrazione. Si evidenziano tuttavia alcune criticità relative alle infrastrutture tecnologiche (soprattutto la velocità e l'affidabilità delle connessioni internet domestiche).

Dal punto di vista del middle management (fortemente interessato dal cambiamento delle modalità lavorative in lavoro agile), **gli effetti positivi del lavoro agile** coinvolgono:

- la maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro a favore di una migliore conciliazione vita-lavoro,
- la valorizzazione della responsabilizzazione e delle competenze di auto-organizzazione dei collaboratori, già tratto caratteristico di Arpa ma ancora più esaltato dall'adozione del lavoro agile;
- il miglior coordinamento nel gruppo di lavoro (suddivisione e calendarizzazione dell'attività, con una migliore distribuzione dei carichi di lavoro, grazie anche alla maggior visibilità delle pratiche lavorative),
- una generale maggiore efficienza delle pratiche di lavoro e della resilienza organizzativa.