

Quando lavorare da casa è... SMART?

1° Indagine Cgil/Fondazione Di Vittorio sullo Smart working

18 Maggio 2020

Perché un'indagine sullo Smart working

Prima dell'emergenza Covid, in Italia, lavoravano da remoto circa 500mila persone.

In queste settimane di lockdown si stimano siano state più di 8 milioni.

Già dai primi giorni di smartworking molti lavoratori e soprattutto lavoratrici ci hanno consegnato osservazioni e commenti su questa forma impura di **Lavoro Agile** – che non è il Lavoro Agile/Smart working definito dalla legge n.81/2017–, con osservazioni in gran parte contrapposte. Da un lato *“Smart working tutta la vita”*, dall'altro, per le donne in particolare, *“Quando si rientra in ufficio?”*.

Nasce così la **1° Indagine sullo Smart working** promossa dall'area politiche di genere della Cgil nazionale realizzata insieme alla Fondazione Di Vittorio per comprendere le ragioni alla base di percezioni tanto diverse e, guardando in prospettiva, per individuare soluzioni e modalità per rendere davvero SMART il lavoro da casa.

L'indagine, che non ha carattere scientifico (ossia non è stata condotta estraendo con metodi probabilistici un campione rappresentativo di lavoratrici e lavoratori da elenchi prestabiliti di nominativi, secondo alcune variabili), è stata condotta attraverso un **questionario online diffuso a partire dal 20 aprile e chiuso il 9 maggio**, contenente 53 domande articolate in quattro aree di ricerca: (1) socio-anagrafica (che rileva alcuni aspetti individuali e dell'abitare), (2) smartworking (che rileva modalità di attivazione, aspetti organizzativi, informativi, condizioni e strumenti, competenze e aspetti individuali), (3) cura (di sé, della casa, di altri), (4) percezioni e atteggiamenti (paure, rischi, opportunità).

Il questionario è stato compilato da **6170 persone**, un universo davvero robusto che dimostra l'elevato interesse di lavoratrici e lavoratori ad esprimersi su questo tema, e con una buona distribuzione per **classi di età** (considerando la popolazione in età lavorativa), per **macroaree geografiche** e anche rispetto al **dove si vive** ossia i rispondenti si distribuiscono in modo uniforme tra città capoluogo di provincia, piccoli e medi centri di provincia, centro e periferia. I **titoli di studio** sono medio-elevati e questo dato è associato alle tipologie di lavoro che possono essere svolte da casa, in fase di lockdown. Nel 94% dei casi hanno risposto lavoratrici/lavoratori **dipendenti a tempo indeterminato**, dei quali il 73% svolge un lavoro **impiegatizio**, 20% **quadro o funzionario**, 2% **dirigente**.

Il 66% di chi ha partecipato lavora nel **settore privato**, il **34% nel pubblico**.

Prevalenza donne	Buona la distribuzione per età	Buona la distribuzione per macro-aree geografiche	Titoli di studio medio-elevati
- Donne 65% - Uomini 35%	- meno di 35 anni 7% - tra 35 e 54 anni 64% - tra 55 e 64 anni 29% - più di 64 anni 1%	- Nord-Ovest 22% - Nord-Est 28% - Centro 24% - Sud 14% - Isole 13%	- Fino alla licenza media 3% - Diploma scuole superiori 52% - Laurea e oltre 45%

Smart working, quando e come

- **L'82% ha cominciato a lavorare da casa con l'emergenza**, di questi il 31,5% avrebbe desiderato farlo anche prima. Si registra una prevalenza delle donne nell'aver cominciato con le disposizioni di contenimento (+10% rispetto agli uomini) e una prevalenza del settore pubblico (+15% rispetto al privato), senza averlo desiderato.
- **Il 18% ha cominciato prima**, 8% per scelta personale (soprattutto gli uomini +5% rispetto alle donne) e nel settore privato (+4% rispetto al pubblico); per scelta del datore 5%; per esigenze di conciliazione 5%. Una leggera prevalenza dell'inizio per scelta nei titoli di studio più alti (+3% rispetto a quelli più bassi).
- Nel 37% dei casi è stato attivato in modo concordato con il datore di lavoro
- Nel 36% dei casi in modo unilaterale dal datore di lavoro
- Nel 27% dei casi in modo negoziato attraverso intervento del sindacato

Smart working all'epoca del Covid, in pratica Home working!

La stragrande maggioranza di chi ha risposto al questionario è "precipitato" nel lavoro SMART in corrispondenza dell'avvio delle misure di contenimento del virus. Non c'è stata, molto probabilmente per ragioni di gestione dei tempi, in emergenza, una riflessione sull'organizzazione del lavoro, sugli spazi, sul lavorare per obiettivi, in gruppo, né un'adeguata preparazione.

Un vuoto che ha condizionato la percezione complessiva del lavoro da casa.

Infatti:

- **Competenze.** La quasi totalità di chi ha partecipato al questionario ritiene che per lavorare da casa occorrono **competenze specifiche**. Nella maggior parte dei casi tali competenze erano già sviluppate, come ad esempio l'uso di strumenti e tecnologie informatiche: il 69% le aveva già ma il 31% non ne era in possesso. O per usare piattaforme/software per il lavoro a distanza, per organizzare il proprio lavoro, per relazionarsi con colleghi e responsabili. Per gestire lo stress.

	Che avevo già	Che sto sviluppando adesso da sola/o	Che sto sviluppando adesso con aiuto dei colleghi	Che sto sviluppando adesso con la formazione aziendale	Che non ho
Per usare strumenti e tecnologie	69%	15%	12%	4%	2%
Per usare piattaforme e software per il lavoro a distanza	52%	20%	18%	8%	3%
Per organizzare il proprio lavoro	66%	23%	8%	2%	1%
Per comunicare in modo diverso	47%	28%	19%	5%	1%
Per relazionarsi in modo diverso con colleghi e responsabili	42%	29%	24%	3%	2%
Per gestire stress emozioni ansia	40%	39%	7%	2%	12%

- **Spazi.** Nella maggior parte dei casi **gli spazi per lavorare sono ricavati** (50%) oppure si assiste a un nomadismo casalingo (19%). Il 31% ha una stanza per sé.
- **Consapevolezze.** Nel lavorare da casa si presta poca o nessuna **attenzione al diritto alla disconnessione** (56%), al **controllo a distanza** (55% + le donne). Si presta invece abbastanza o molta attenzione al **ricircolo d'aria** (85%), alla **tutela della privacy** (73%, + le donne), alla **correttezza della postazione di lavoro** (66%, + gli uomini), alle **pause di lavoro** (54%, + gli uomini).
- **Tecnologie.** È diffuso il **possesso del PC** prevalentemente fornito dall'azienda per gli uomini e personale e/o in condivisione con altri in casa per le donne, dello **smartphone** e delle **cuffie**. Meno diffusi **tablet**, e **stampanti** (di più tra gli uomini che tra le donne).

Abbiamo detto che quello sperimentato durante l'emergenza non è lo Smart working ex Legge n.81/2017, una modalità di lavoro senza vincoli spazio temporali ma organizzata per fasi, cicli e obiettivi, né Telelavoro, più rigido soprattutto su luoghi della prestazione e orari, ma nella maggior parte dei casi il mero trasferimento a casa dell'attività svolta fino a qualche giorno prima in ufficio. Un **HOME WORKING** in pratica, come dimostrano i dati sulla percezione del cambiamento.

Nel 45% dei casi infatti il lavoro è percepito come non cambiato, nel 32% cambiato solo parzialmente. Appare cambiato appena nel 23% dei casi.

Ad incidere **sulla percezione o meno del cambiamento** giocano un ruolo importante alcuni fattori: il **rapporto con il diretto responsabile/capo**, i **carichi di lavoro**, la **diffusione dello Smart Working nell'azienda** in cui si lavora, le **condizioni logistiche-tecnologiche-organizzative** del lavoro da casa.

- Il lavoro è cambiato laddove il rapporto **con il diretto responsabile per l'organizzazione del lavoro** è diventato più complicato (+15% rispetto a chi non percepisce alcun cambiamento, +11% rispetto a chi percepisce un cambiamento parziale).
- Il lavoro è cambiato soprattutto laddove sono **augmentati i carichi di lavoro** (+23% rispetto a chi afferma che il lavoro non è cambiato, +17% rispetto a chi afferma che è cambiato solo parzialmente).
- Il lavoro non è cambiato **se nella medesima azienda tutte o quasi tutte le persone** hanno iniziato a lavorare da casa.

Smart working anche dopo l'emergenza?

Non si può rispondere con un semplice sì o no. Con un se tutt'al più.

E con uno sguardo alle differenze di genere.

Infatti per le donne, questa modalità di lavoro è meno indifferente e soprattutto più pesante, complicata, alienante e stressante. A differenza degli uomini per i quali, oltre ad essere più stimolante e soddisfacente, è maggiore l'indifferenza rispetto al lavoro tradizionale.

	Per niente o poco	Abbastanza o molto	Genere – a volte spesso
Indifferente	77%	23%	+13% uomini
Pesante	66%	34%	+7% donne
Complicata	69%	31%	+8% donne
Produttiva	16%	84%	--
Soddisfacente	28%	72%	+3% uomini
Alienante	64%	36%	+3% donne
Stressante	65%	35%	+9% donne
Stimolante	43%	57%	+4% uomini

Complessivamente **il 60% degli intervistati vorrebbe proseguire l'esperienza di smart working anche dopo l'emergenza, il 22% no, resta una quota di indecisi**. Da rilevare che anche tra i favorevoli e i contrari si reitera quella differenza di genere che vede le donne meno convinte e gli uomini più propensi.

Quando l'home-working, è smart?

In questa sezione facciamo sintesi di quanto descritto nei paragrafi precedenti. Dovendo rispondere alla domanda di partenza: lavorare da casa è SMART? Abbiamo detto di no, non si tratta di smart-working ma di home-working. Allora, con un gioco di parole, ci chiediamo quando l'home-working è smart?

- Quando la **dimensione organizzativa del lavoro da casa** è gestibile e sostenibile (condizioni, spazi, strumenti/tecnologie, accesso documenti e modalità comunicazione)
- Quando la **conciliazione dei tempi di lavoro, cura, tempo libero** è davvero possibile (bilanciamento, separazione ambiti)
- Quando il **lavoro non cambia** (negli aspetti organizzativi, relazionali interni ed esterni e nei contenuti), per questo parliamo di home-working e non di smart-working
- Quando **nell'attivazione e nell'informazione è intervenuto il sindacato**
- Quando **l'apprendimento al lavoro da casa** si realizza (corsi, informazione, sa soli o con colleghi)
- Quando **la dimensione collettiva e relazionale del lavoro** viene preservata (rapporti con colleghi, responsabili)

Quanti modi di interpretare questo home-working abbiamo intercettato?

Ad un'analisi più complessa, emergono 4 profili, tra loro differenziati, che intercettano una buona parte della variabilità registrata. Li abbiamo chiamati così:

- **Lo SW improvvisato**
Lavoratrici/lavoratori non organizzati. tecnologicamente poco, dotati, competenze in acquisizione con difficoltà, scarsa consapevolezza sulle specificità del lavoro, spazi poco sostenibili, ambiti vita si mescolano. Assenza di tempo per sé, aumento carichi familiari. Orientamento alla conciliazione ma poco condivisa. Esperienza alienante, stressante. Percezione di ansia, tristezza, abbruttimento. Prevalenza donne.
Lo SW, che disastro!
- **Lo SW desiderato**
Lavoratrici/lavoratori organizzati, tecnologicamente dotati, con competenze necessarie, spazi sostenibili, ambiti vita separati. Recupero di tempo per sé. Orientamento al cambiamento e innovazione. Esperienza soddisfacente e produttiva. Percezione di essere al passo con i tempi e imparare a lavorare in modo diverso e flessibile. Prevalenza uomini.
Lo SW, finalmente me la gioco!
- **Lo SW occasionale**
Lavoratrici/lavoratori che gestiscono individualmente lo SW. Tecnologicamente mediamente dotati, con competenze necessarie, spazi poco sostenibili, ambiti vita si mescolano. Carichi di

lavoro aumentano. Orientamento alla flessibilità e lavoro per obiettivi. Esperienza pesante e complicata. Percezione di solitudine nel lavoro, rapporto con capi complicato. Prevalenza donne e uomini giovani. Titoli di studio alti

Lo SW, ci ho provato!

- **Lo SW governato**

Lavoratrici/lavoratori organizzati, tecnologicamente mediamente dotati, con competenze in acquisizione, spazi sostenibili, ambiti vita separati. Il tempo e i carichi di cura e lavoro restano gli stessi di prima. Orientamento al compito e al rispetto della regola. Esperienza indifferente. Percezione di speranza, minore stress lavoro correlato. Prevalenza uomini e donne e uomini adulti.

Lo SW, basta che funzioni..per un po'!