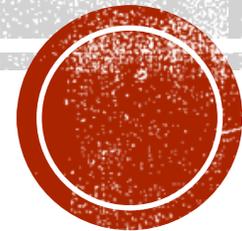


LO SMART-WORKING NELLE IMPRESE METALMECCANICHE REGGIANE: UN'INCHIESTA

Lisa Dorigatti – Università di Milano

Matteo Gaddi – Camera del Lavoro di Reggio Emilia

Matteo Rinaldini – Università di Modena e Reggio Emilia



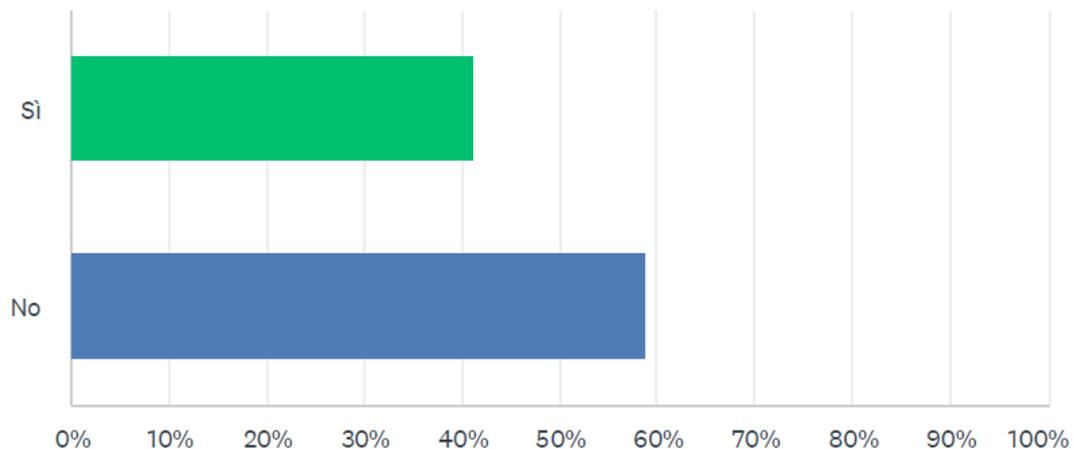
LA RICERCA

- Percorso di conricerca avviato dalla Fiom di Reggio Emilia per inchiestare le condizioni di **lavoro da remoto delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati negli uffici** delle imprese metalmeccaniche della provincia
- Due diversi strumenti
 - **Questionario** somministrato a seguito di assemblee dedicate alle lavoratrici e ai lavoratori degli uffici (primavera 2022)
 - **Oltre 3000 lavoratori coinvolti in 22 aziende**
 - **1500 questionari compilati di cui 1330 in maniera completa**
 - 84 domande nel questionario (temi: conciliazione vita lavoro, orari, ritmi di lavoro, gestione dello smart working, dotazioni strumentali, controllo a distanza, salute e sicurezza, sindacato)
 - **25 interviste in profondità** con lavoratrici/tori della Sacmi Forni & Filters (primavera 2021)



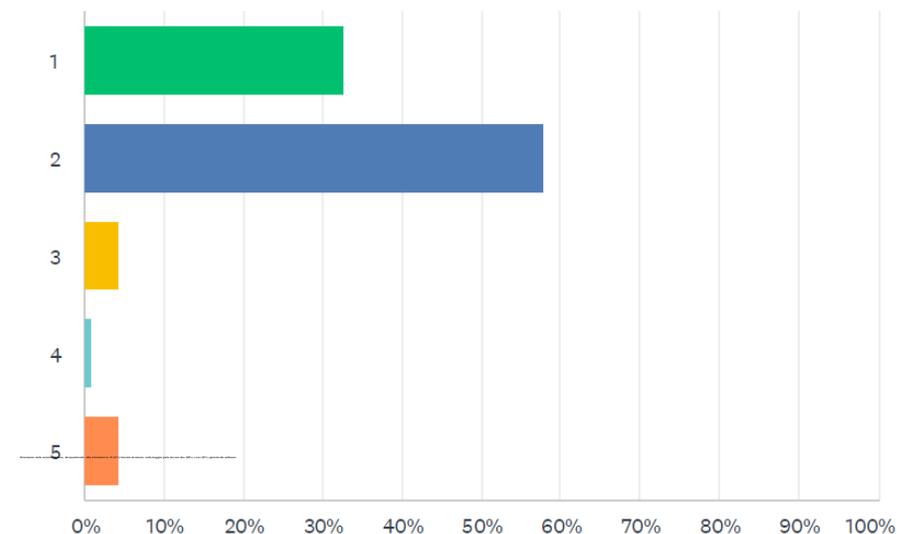
D19 Stai attualmente lavorando in smart-working?

Risposte: 1,174 Saltate: 156



D20 Per quante giornate in media alla settimana:

Risposte: 483 Saltate: 847



LA DIFFUSIONE DELLO SMART-WORKING

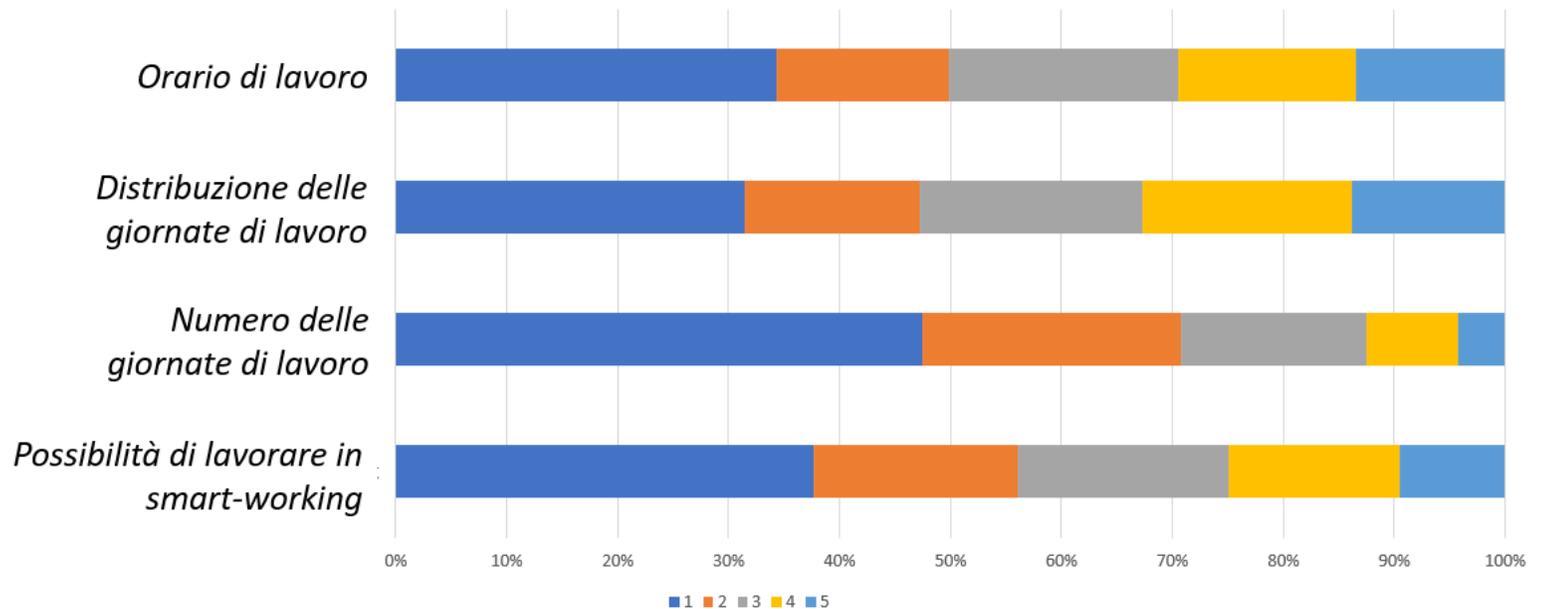
- Al momento della somministrazione del questionario, **oltre 4 lavoratori su 10 (41%) lavorava da remoto**, nella maggior parte dei casi due (58%) o una (33%) giornata alla settimana
- Prima della pandemia solo il 4% dei rispondenti (47) lavorava talvolta da remoto**



LA DISCREZIONALITÀ SULLO SMART-WORKING

- La ricerca smentisce l'idea di smart-working come modalità di lavoro «quando e dove si vuole»
- La capacità individuale di influenzare se e in che modo si lavora da remoto sembra essere piuttosto limitata

Possibilità di influenzare lo smart-working (1 = per nulla; 5 = moltissimo)



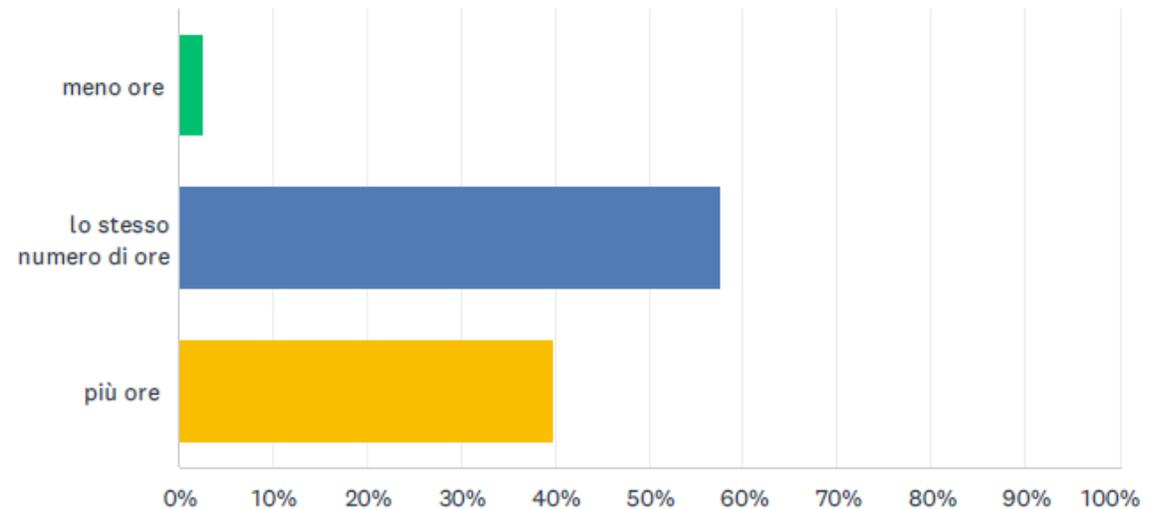
LA DISCREZIONALITÀ SULLO SMART-WORKING

- Piuttosto vincolate sembrano essere anche le decisioni riguardanti le giornate in cui è possibile lavorare al di fuori dell'azienda, nonché l'orario e il luogo di lavoro da remoto
- Orario di lavoro
 - **Oltre il 40% degli intervistati riporta di non aver alcun margine di scelta nell'orario di lavoro da remoto**
 - Mentre circa la metà dei rispondenti sostiene di poter scegliere quando lavorare all'interno di una fascia oraria definita e solo l'8% in maniera completamente libera
- Luogo di lavoro
 - Il 47% dei rispondenti afferma di poter lavorare dove vuole, il 27% che la propria postazione di lavoro deve «soddisfare alcuni criteri (es. no luogo pubblico/affollato)», il 26% di poter lavorare **solo dalla propria abitazione**
- Dalla ricerca emerge una **minore libertà per le donne** rispetto agli uomini e **per chi svolge attività esecutive** rispetto a chi svolge attività di coordinamento → regolazione collettiva particolarmente importante per questi gruppi
 - Meno in grado di esercitare individualmente un'influenza sulle modalità di lavoro da remoto.



ORARIO DI LAVORO

Da quando lavori in smart-working, lavori:



- **Tendenza all'allungamento dell'orario di lavoro**
- La ricerca conferma l'idea secondo cui quando si lavora in smart-working si tende a lavorare **lo stesso numero di ore (57%) o più ore (40%)** di quando si lavora in presenza
 - Ma il **lavoro straordinario da remoto** è riconosciuto solo al 10% dei rispondenti
- Conferma solo parzialmente l'idea secondo cui il confine fra lavoro e non lavoro diventa più poroso (non molto diverso rispetto a quando si lavora in azienda)
 - La maggior parte degli intervistati (57%) di riceve comunicazioni (dall'azienda, dai clienti o dai colleghi) al di fuori dell'orario di lavoro contrattuale, il 25% deve partecipare a riunioni al di fuori dell'orario di lavoro
 - La stragrande maggior parte dei rispondenti (attorno al 90%) afferma che questo avviene anche quando lavora in azienda

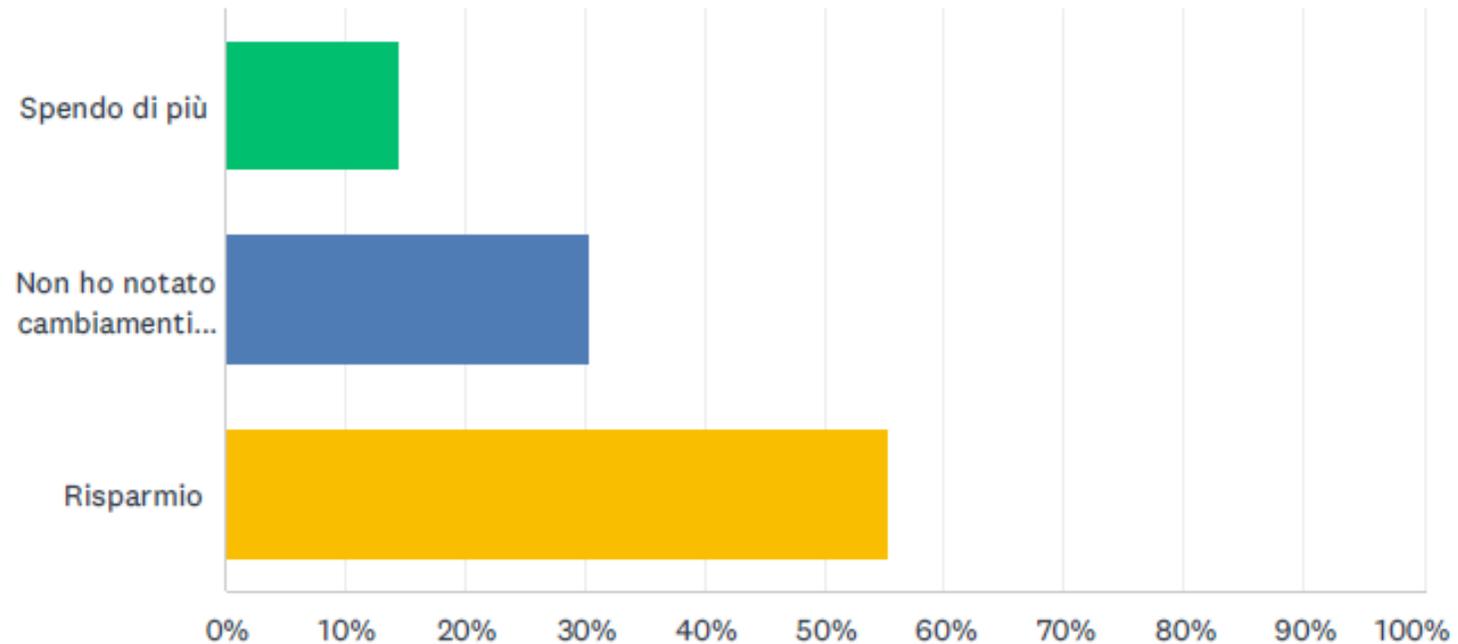


DOTAZIONI STRUMENTALI, POSTAZIONE DI LAVORO E SALUTE E SICUREZZA

- **Problema rispetto alla dotazione strumentale e alle spese**
- Alla maggior parte dei rispondenti (80%) l'azienda **ha fornito strumenti per lavorare da remoto**, soprattutto computer e telefono
- Tuttavia, la postazione di lavoro da remoto è **spesso percepita come non adeguata**, per ergonomia, possibilità di isolamento e adeguatezza della connessione
 - Dotazioni strumentali come terzo tema principale di regolazione
- Il 13% dei rispondenti riporta di **aver iniziato a soffrire di disturbi** da quando ha iniziato a lavorare in smart-working
 - I disturbi più diffusi sono **mal di schiena** e **disturbi muscolari** (riportati nel 17% dei casi)



SPESE



- La maggior parte dei lavoratori (55%) **ha la percezione di risparmiare** lavorando da remoto, il 30% afferma di non avere notato cambiamenti e il 15% di spendere di più
 - Le maggior spese riguardano l'energia elettrica (88% dei rispondenti), gas e riscaldamento (81%) e generi alimentari (64%)
 - La quasi totalità dei rispondenti (99%) dichiara di **non aver ricevuto compensazioni da parte dell'azienda per queste maggiori spese**
- Fra i «costi» economici in cui incorrono i lavoratori è la **mancata erogazione dei buoni pasto o del servizio mensa**, che, ove presente, viene riconosciuto quando si lavora da remoto **solo nell'8% dei casi**
 - Secondo tema principale di regolazione



CONTROLLO

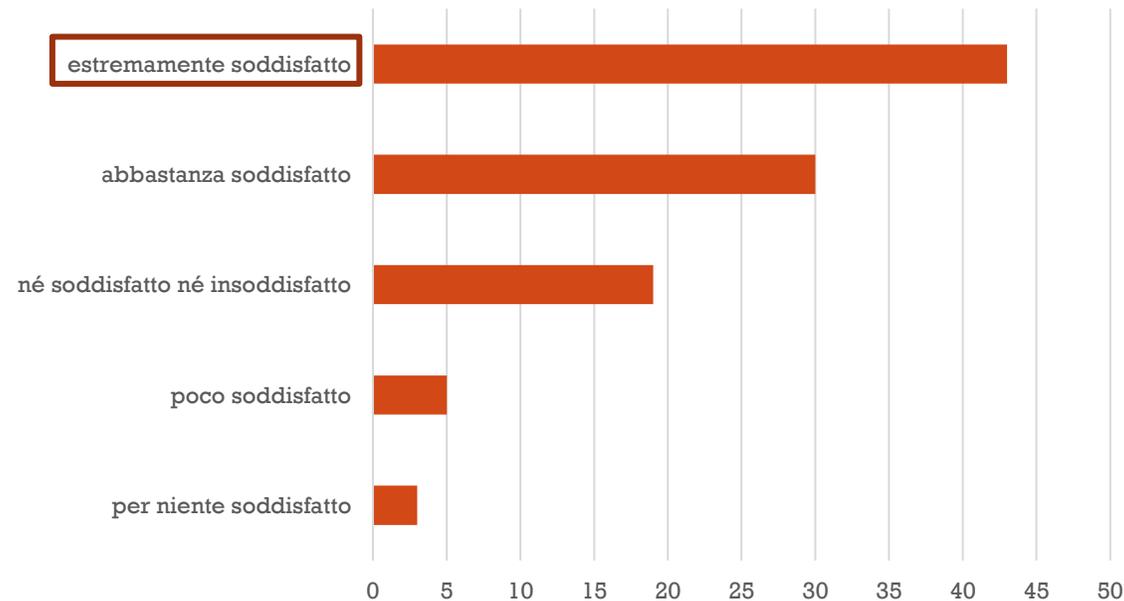
- **Non sembra esserci una percezione di maggior controllo** legata al lavoro da remoto
 - A domanda diretta **se si sentano più controllati quando lavorano in remoto**, la maggioranza assoluta dei rispondenti risponde di essere “per nulla” (43%) o “poco” (27%) d'accordo
 - Il 69% dichiara di non sapere se vi è un controllo a distanza della prestazione lavorativa da parte dell'azienda



UNA VALUTAZIONE COMPLESSIVA

- La valutazione generale dei partecipanti alla ricerca rispetto allo smart-working è **molto positiva...**
 - Il 43% dei rispondenti si dichiara «estremamente soddisfatto» e il 31% «abbastanza soddisfatto»

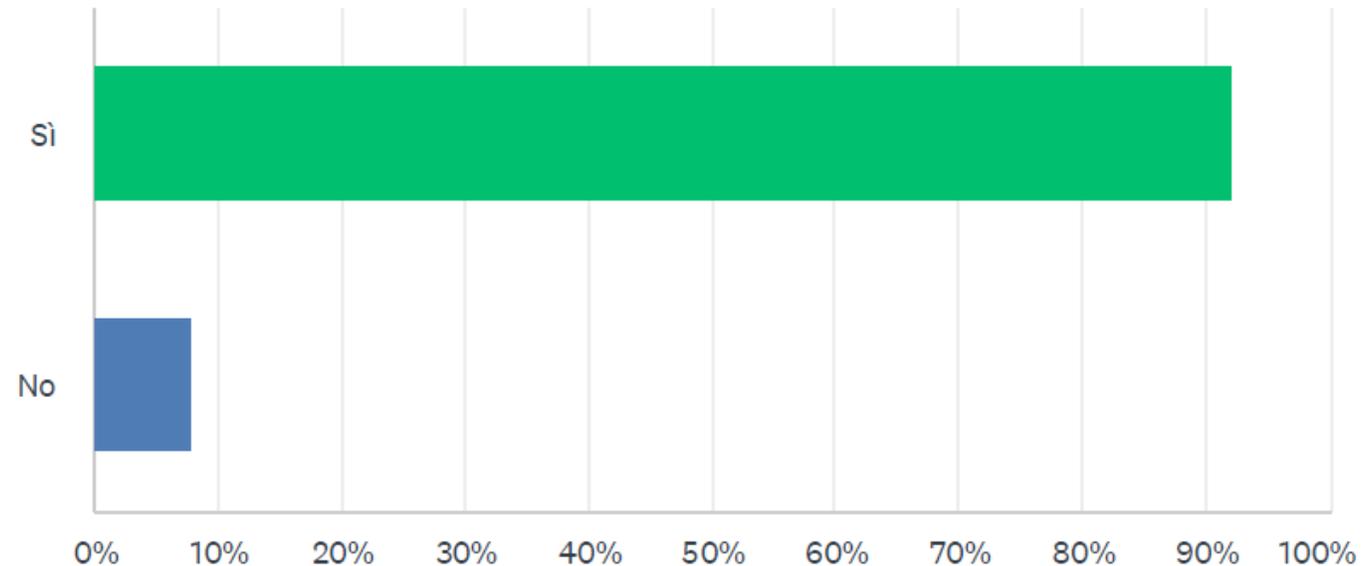
Nel complesso, quanto sei soddisfatto della tua esperienza di lavoro in smart-working?



UNA VALUTAZIONE COMPLESSIVA

- ...e la maggior parte dei rispondenti (92%) **vorrebbe continuare o iniziare a lavorare da remoto**
 - Nella maggior parte dei casi per 2 (38%) e 3 (25%) giornate alla settimana

In futuro, vorresti continuare o iniziare a lavorare in smart-working, anche parzialmente?

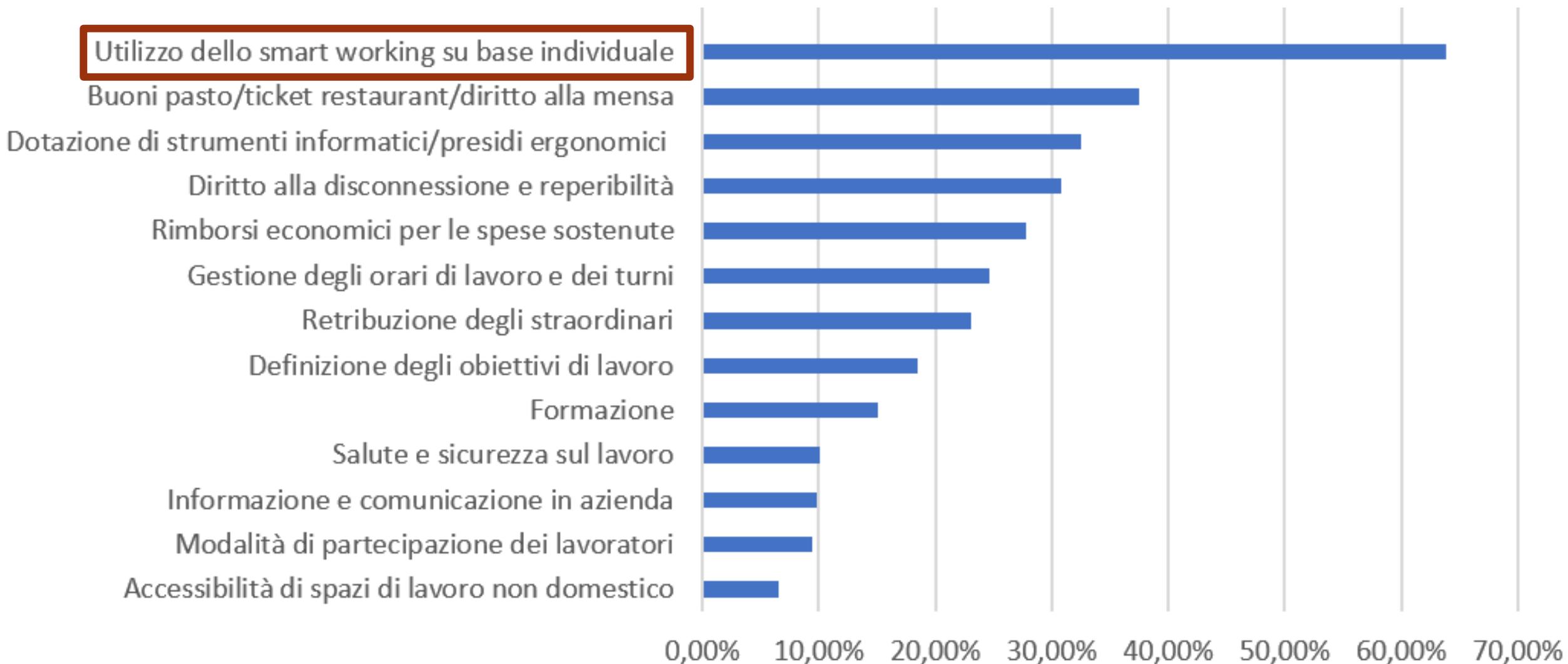


UNA VALUTAZIONE COMPLESSIVA

- Valutazioni maggiormente positive e una propensione maggiore a voler continuare questa modalità di lavoro tendono ad essere più comuni fra:
 - **Le donne**
 - **Chi sostiene carichi di cura**
 - Chi impiega oltre 20 minuti a raggiungere il luogo di lavoro
 - Chi può scegliere autonomamente le giornate in cui lavorare in smart-working e l'orario di lavoro
 - Chi ha ricevuto dotazioni strumentali da parte del datore di lavoro
- Aspetto valutato in maniera maggiormente positiva: **possibilità di conciliazione fra lavoro e non lavoro**
 - Alla domanda «Da quando lavori da remoto riesci a conciliare meglio lavoro e vita privata», l'80% dei rispondenti si dichiara molto (57%) o abbastanza d'accordo (23%)



I TEMI DI REGOLAZIONE PRIORITARI



CONCLUSIONI

- Lo smart-working è diventato un fenomeno importante anche nelle imprese manifatturiere e lavoratori e lavoratrici ne hanno una **valutazione estremamente positiva** → vogliono continuare e **chiedono di essere aiutati a farlo**
- La ricerca evidenzia, infatti, la **centralità del tema smart-working nella domanda di sindacato** di questo segmento della forza lavoro metalmeccanica
 - Smart-working come **elemento ricompositivo di una forza lavoro altrimenti molto differenziata e frammentata**
 - Smart-working come **strumento di potenziale avvicinamento al sindacato** di un segmento tradizionalmente non centrale nell'azione sindacale?



CONCLUSIONI

- La ricerca ha aiutato a focalizzare quali sono le questioni più o meno problematiche della condizione di lavoro in smart-working → queste questioni si riflettono sulla **domanda di intervento sindacale** (e quindi sono potenzialmente rilevanti per una proposta politico-sindacale in linea con i bisogni di queste/i lavoratrici/tori)
- Il tema principale sembra essere **la capacità individuale di influenzare se e in che modo si lavora da remoto** (potere sulla condizione di lavoro), che emerge come **piuttosto limitata** (orario, luogo e numero di giornate sono piuttosto vincolate)
 - La fissazione di regole condivise (**diritto all'utilizzo di questo strumento sganciato dalla discrezionalità aziendale**) è centrale nelle richieste al sindacato dei/lle lavoratori/trici
 - Questa capacità è minore per le donne e per chi svolge attività esecutive → **una regolazione collettiva (che si sottrae il tema all'arbitrio) è particolarmente utile per queste figure**
- Altre questioni, che si riflettono sui temi prioritari di regolazione
 - Dotazioni strumentali e di mancato riconoscimento delle spese (buoni pasto)
 - Allungamento dell'orario di lavoro, senza adeguata remunerazione (pagamento degli straordinari e diritto alla disconnessione)

