

 **politically (in)correct** 

Bollettino ADAPT 3 giugno 2020, n. 22

Già nel 2019 – per il secondo anno consecutivo – l’indagine della Confindustria sul lavoro ha approfondito il tema dell’organizzazione del lavoro, monitorando la diffusione di forme di lavoro agile, ovvero modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno, senza postazione fissa.

Sulla base della rilevazione effettuata nei primi mesi del 2019, si stima che l’8,9% delle imprese associate a Confindustria abbia introdotto forme di smart working (SW), una su 5 tra quelle con 100 o più addetti (20%). La diffusione è mediamente più ampia nei servizi che nell’industria (11% rispetto a 7,3%). Si stima che un altro 10% di aziende, pur non avendolo ancora introdotto, consideri il lavoro agile un tema interessante da affrontare. Con riferimento alle modalità di disciplina, tre volte su quattro, se introdotto, lo smart working è regolato solo da accordi individuali (76,4%). Vi è un 19,5% di aziende che tuttavia ha introdotto anche una regolamentazione aziendale e un 8,6% che include il tema nella contrattazione collettiva aziendale. **Nelle imprese più grandi è più frequente che agli accordi individuali si affianchi anche una regolamentazione aziendale (29,8% dei casi) e/o la contrattazione aziendale (22,7%).**

Ne usciva pertanto un quadro incoraggiante come – dal canto suo – ha osservato un’indagine recente della Fondazione Di Vittorio (il think tank della Cgil), secondo la quale ancor prima dell’emergenza Covid, in Italia, lavoravano da remoto circa 500mila persone: un dato di per sé significativo, se si pensa ai limiti della legge istitutiva. Un dato che tuttavia sembra essere stato travolto in queste settimane di lockdown durante le quali **si stima che più di 8 milioni di lavoratori (a noi il dato sembra poco credibile)** abbiano fatto ricorso alla modalità di lavorazione prevista dalle legge n. 81/2017.

Come vedremo tuttavia del lavoro agile si è usata una “forma impura” meglio rispondente ad esigenze pratiche del lavoratore e della lavoratrice, tenendo altresì conto delle esigenze delle imprese, che hanno deciso di lavorare comunque sulla base delle possibilità consentite. La fondazione Di Vittorio ha chiarito immediatamente che l’indagine non aveva carattere scientifico. Il relativo questionario è stato compilato da **6170 persone**, un universo davvero robusto – secondo la Fondazione – 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**
- Donne 65%
- Uomini 35%

distribuzione per età
- meno di 35 anni: 7%
- tra 35 e 54 anni: 64%
- tra 55 e 64 anni: 29%
- più di 64 anni: 1%

distribuzione per **macro-aree geografiche**
- Nord-Ovest 22%
- Nord-Est 28%
- Centro 24%
- Sud 14%
- Isole 13%

Titoli di studio **medio-elevati**
- Fino alla licenza media 3%
- Diploma scuole superiori 52%
- Laurea e oltre 45%

Si può dire che si è trattato di un lavoro agile “fai da te” in larghissima misura. In sostanza si è fatto di necessità virtù. La Fondazione Di Vittorio ha accertato la “spontaneità” dell’avvio di questa modalità lavorativa.

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

In pratica, anziché di Smart working si tratterebbe, secondo la FDV, di Home working. La stragrande maggioranza di coloro che hanno risposto al questionario si è detto "precipitato" nel lavoro agile 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.

Una forma di **HOME WORKING, sarebbe confermata, secondo la FDV**, dagli stessi 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 **umentati 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.

Emerge quindi dalle considerazioni dell'indagine che lavorare da casa tout court - in larga misura per il solo fatto che l'azienda è chiusa d'autorità - non costituisce di per sé lavoro agile. Perché le due modalità vengano a sovrapporsi - per farla breve si svolga lavoro agile a casa propria - secondo la FDV devono essere accertate delle condizioni che durante il lockdown sono spesso mancate e cioè:

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, da soli o con colleghi);

Quando **la dimensione collettiva e relazionale del lavoro** viene preservata (rapporti con colleghi, responsabili).

Le pubbliche amministrazioni si sono mosse rapidamente per mettere in atto la norma del

decreto **“Cura Italia”** che prevede il lavoro agile quale modalità organizzativa ordinaria. La Funzione pubblica ha attivato il monitoraggio sullo smart working ed ha comunicato i dati provenienti dalle Regioni italiane: numeri ancora in divenire e tuttavia molto incoraggianti, perché danno conto dell’enorme sforzo profuso dalla macchina dello Stato per rispondere alle sfide imposte dall’emergenza sanitaria, costruendo al tempo stesso la PA che avremo nel futuro.

Ecco i dati in dettaglio (al 21 aprile 2020).

Media Regioni con percentuali disponibili: 73,8% (incluse le unità di personale in telelavoro)

1	Abruzzo	1415	-	1415	100%
2	Basilicata	711	-	1253	56,7%
3	Provincia autonoma di Bolzano	2800	-	3845	72,8%
4	Calabria	944	-	2050	46%
5	Campania	2883	-	4118	70%
6	Emilia Romagna	2235	461	3420	78,8%
7	Friuli Venezia Giulia	2140	34	3680	59,1%
8	Lazio	4340	-	4493	96,6%
9	Liguria	1010	-	1281	78,8%
10	Lombardia	2886	101	3034	98,4%
11	Marche	1726	10	2079	83,5%
12	Molise	395	-	622	63,5%
13	Piemonte	1973	305	2954	77,1%
14	Puglia	2291	-	2934	78,1%
15	Sardegna	2005	-	2547	78,7%
16	Sicilia	7800	-	13000	60%
17	Toscana	2870	352	3412	94,4%
18	Provincia Autonoma di Trento	3305	-	3487	94,8%
19	Umbria	680	-	1106	61,5%
20	Valle d’Aosta	1527	23	2450	63,3%
21	Veneto	1428	-	2749	51,9%

I dati relativi al personale in modalità lavoro agile sono conteggiati al netto dei dipendenti collocati in ferie o che usufruiscono di permessi ai sensi della normativa vigente.

Giuliano Cazzola

Membro del Comitato scientifico ADAPT