



# Quando lavorare da casa è... Smart?

FISAC CGIL BOLOGNA

# Agenda



**1. Introduzione**

**2. Oggetto del Report**

**3. Partecipanti**

**1. Principali evidenze**

- *Area del lavoro*
- *Area della cura*
- *Area delle percezioni e degli atteggiamenti*

**2. Profili emersi**

**3. Riflessioni “ponte”**

# CGIL



## **1. Introduzione**

# Perché questa indagine

**L'emergenza Covid** ha determinato uno sconvolgimento della vita di ognuno di noi, a partire dall'isolamento, modificando anche il ***modo di lavorare***. Sull'onda dell'emergenza, molte lavoratrici e lavoratori si sono trovati a cimentarsi e sperimentare il lavoro da remoto.

**Prima della crisi Covid, in Italia, lavoravano da remoto 500mila persone, ora sono 8 milioni.**

Come **Area delle Politiche di Genere della CGIL** ci siamo proposte di provare ad analizzare modalità, condizioni e percezioni collegate a questo ingresso improvviso nello smart working, attraverso un'indagine che abbiamo realizzato assieme alla **Fondazione Di Vittorio**.

I risultati di questa indagine, che non ha pretese scientifiche, ci forniranno comunque un supporto nella comprensione di questa modalità di lavoro, una chiave di lettura di questa fase, che potrà essere utile per affrontare le nuove sfide sul lavoro del futuro.

# Perché questa indagine

La domanda di partenza è stata, non senza ironia, **“lavorare da casa è davvero SMART?”, quando?**

Per rispondere a questa domanda abbiamo costruito uno strumento di ricerca che ci aiutasse a confutare la cosiddetta “ipotesi nulla”, ossia l’ipotesi secondo la quale il lavoro da casa fosse uguale al lavoro agile o smart, per andare ad accettare l’ipotesi alternativa, ossia che fossero diversi. Di questa diversità, data anche dall’eccezionalità del periodo e delle misure adottate per il contenimento della diffusione del virus, eravamo consapevoli quando abbiamo avviato l’indagine. Abbiamo ritenuto che questo fosse il periodo ideale per esplorarne i rischi, le difficoltà, le condizioni imprescindibili, oggi così radicalmente evidenti, per delineare alcuni punti essenziali di quelle che potrebbero essere le condizioni per un reale smart working.

**L’indagine è stata condotta attraverso un questionario online, contenente 53 domande, più uno spazio lasciato aperto per eventuali riflessioni, commenti, suggerimenti. Le domande sono state articolate in quattro aree di ricerca: (1) socio-anagrafica (che rileva alcuni aspetti individuali e dell’abitare), (2) smart working (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 diffuso online attraverso: passaparola, mail e post sui social network. **Pur non avendo un carattere scientifico, l’universo delle persone che ha risposto è numericamente robusto ed è solido anche rispetto alla sua distribuzione, secondo alcune variabili (macro-aree geografiche, titoli di studio rispetto al genere e l’età).**

Questo è stato possibile anche grazie alle azioni mirate di sensibilizzazione, attuate in fase di indagine, volte a migliorare alcune “quote” di partecipazione.

# CGIL



## **2. Oggetto del Report**

# Dare voce alle lavoratrici e lavoratori...

**6.170** persone al 9 maggio

## Descrizione delle principali evidenze

*Dati socio-anagrafici* di chi ha partecipato all'indagine

### *Area del Lavoro*

- SW quando e come?
- SW livelli di informazione e competenze
- SW in pratica.... home working?
- SW con quali strumenti?
- SW anche dopo l'emergenza?

### *Area della cura*

- SW e bilanciamento dei tempi di lavoro, di cura e tempo libero
- SW e cura di sé

### *Area degli atteggiamenti e delle percezioni*

- Cosa pensano le lavoratrici e i lavoratori di questa esperienza?
- Cosa pensano possa accadere in questo periodo, quali emozioni?

## Realizzazione di un'analisi di secondo livello e individuazione di alcuni profili

- Lo SW desiderato
- Lo SW occasionale
- Lo SW improvvisato
- Lo SW governato

”

# CGIL



## **3. Partecipanti**



# Dati socio-anagrafici dei partecipanti

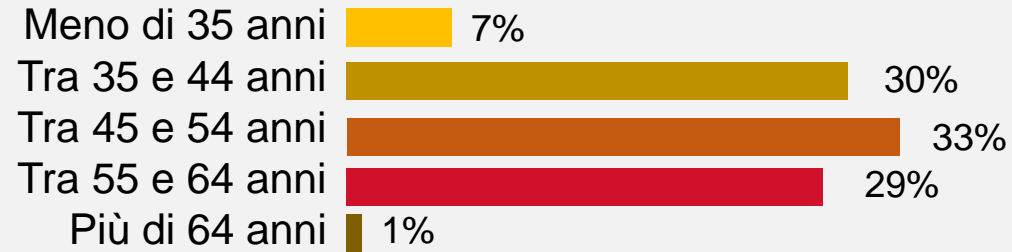


**65%**

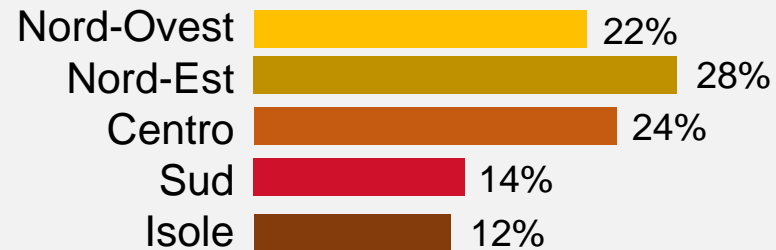


**35%**

## Distribuzione per età



## Distribuzione per macro-aree geografiche



## Titoli di studio medio-elevati



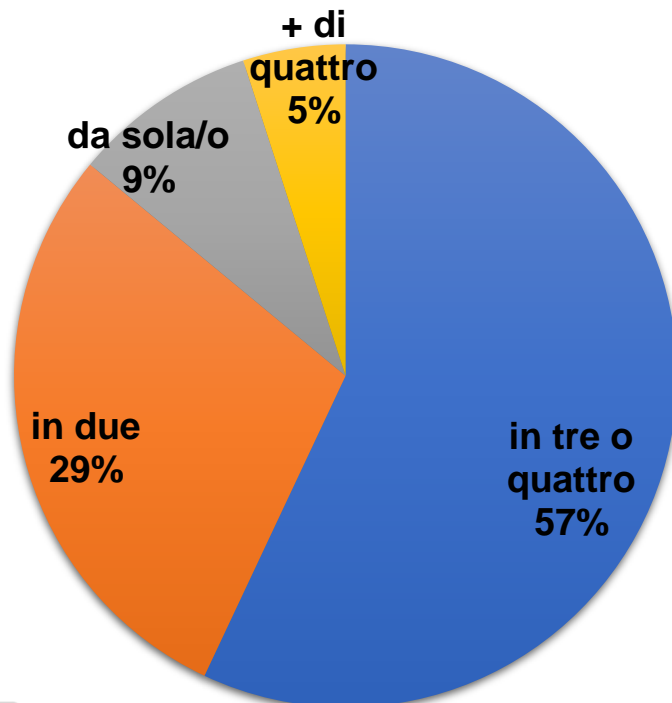
# Dati socio-anagrafici dei partecipanti

## Dove vive

**54%** In città capoluogo di provincia (52% in centro, 48% in periferia)

**46%** In piccoli o medi centri della provincia (57% centro, 43% periferia)

## Con quante persone



## Con chi



Con partner, con animali



Con partner, con animali, con figli minorenni/maggioresnni



Con partner, con animali, con figli minorenni/maggioresnni, con genitori, con parenti

# Area di lavoro dei partecipanti

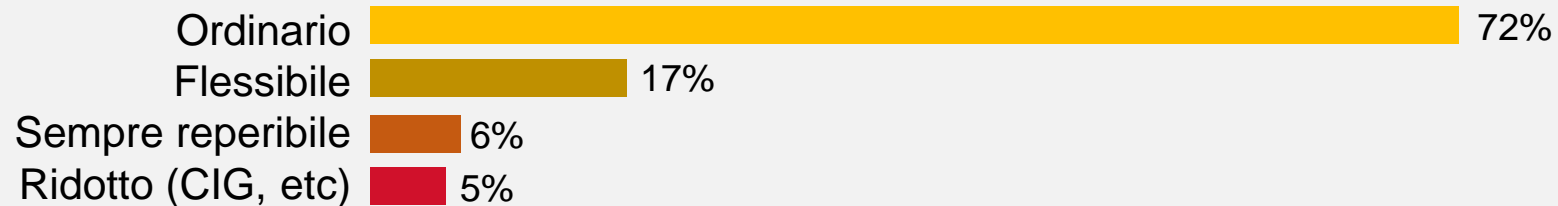
## Contratto



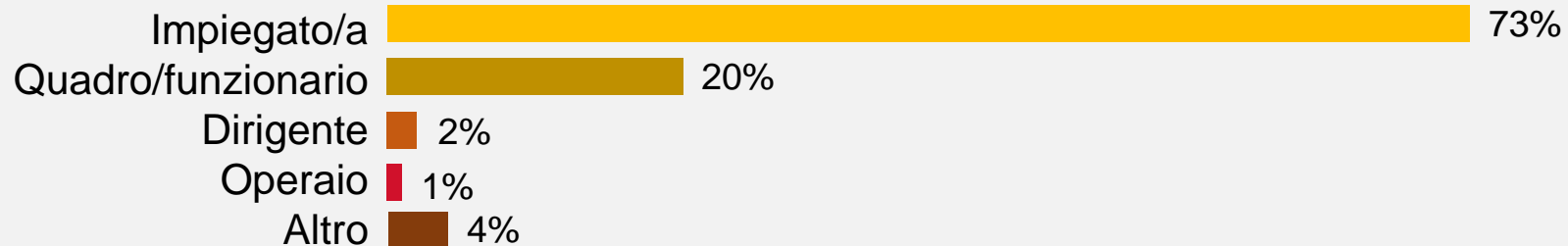
## Settori



## Tipologia orario



## Posizione nella professione



# CGIL



## 4. Principali evidenze

# Area del Lavoro

## Smart working... quando e come?

### Quando è stato attivato

#### Con l'emergenza Covid-19

**82%**

(+10% donne)



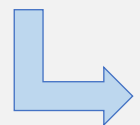
**31%**

Avrebbe  
desiderato farlo  
anche prima

#### Prima dell'emergenza Covid-19

**18%**

(+10% uomini)



**8%** Scelta personale

**5%** Scelta del datore  
di lavoro

**5%** Esigenze  
conciliazione

### Come è stato attivato

*in modo negoziato intervento  
del sindacato*

27%

*in modo unilaterale dal datore  
di lavoro*

36%

*in modo concordato con il  
datore di lavoro*

37%

0% 5% 10% 15% 20% 25% 30% 35% 40%

**66%**

Da più di un mese e  
meno di tre mesi

**85%**

Solo da casa

**15%**

Casa e luogo di  
lavoro

## Area del lavoro

# Smart working: livelli di informazione e competenze

Conoscenza della  
**NORMATIVA DI RIFERIMENTO** sullo SW

Sì

61%

NON SO NULLA/  
CERCATO  
DI CAPIRE DA  
SOLO/A

39%

Conoscenza degli aspetti relativi a  
**SALUTE E SICUREZZA** in SW

Sì

57%

NON SO NULLA/  
CERCATO  
DI CAPIRE DA  
SOLO/A

43%

Conoscenza degli aspetti relativi a  
**GESTIONE DEI DATI E PRIVACY**

Sì

61%

NON SO NULLA/  
CERCATO  
DI CAPIRE DA  
SOLO/A

39%

Quali competenze specifiche sono richieste?

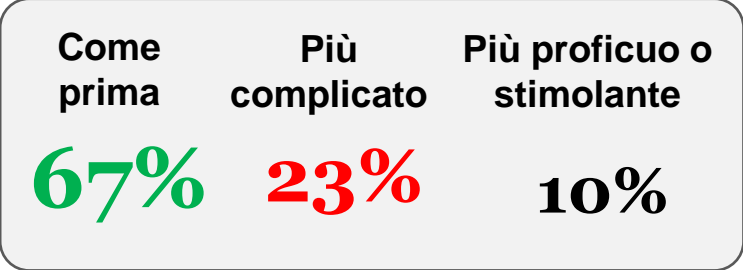
	Che avevo già	Che sto sviluppando adesso da solo/o	Che sto sviluppando ora con aiuto dei colleghi	Che sto sviluppando ora con formazione aziendale	Che non ho
Usare strumenti e tecnologie	68%	14%	12%	4%	2%
Usare piattaforme/software per lavoro a distanza	51%	20%	18%	8%	3%
Organizzare il proprio lavoro	66%	23%	8%	2%	1%
Comunicare in modo diverso	47%	28%	19%	5%	1%
Relazionarsi in modo diverso con colleghi e responsabili	42%	29%	24%	3%	2%
Gestire stress, emozioni, ansia	40%	39%	7%	2%	12%

# Area del lavoro

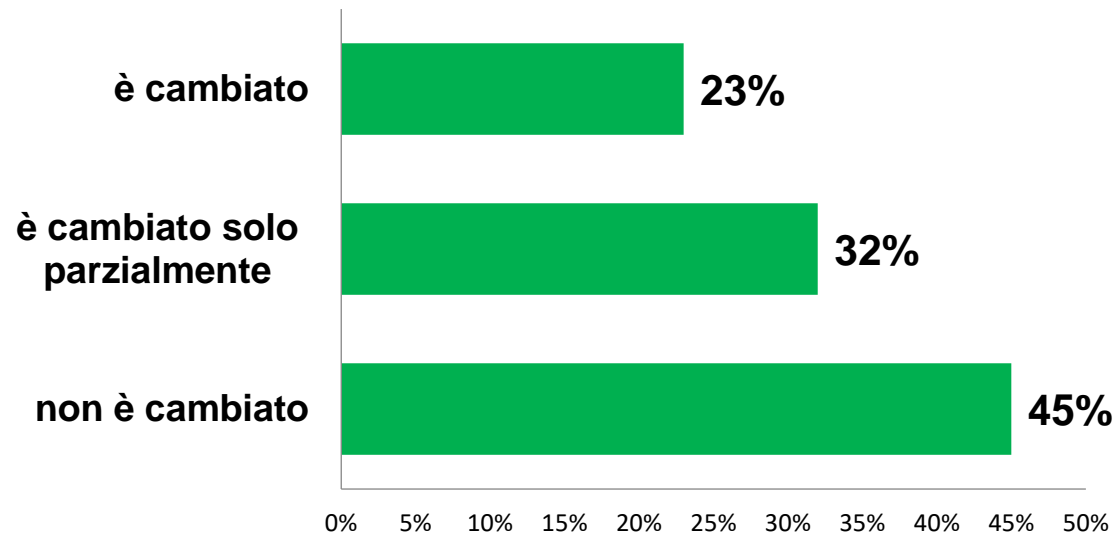
## Smart working in pratica... home working?

A cosa si presta attenzione lavorando da casa?	Per niente o poco	Abbastanza o molto
<b>Diritto alla disconnessione</b>	56%	44%
Controllo a distanza	55%	45%
<b>Pause di lavoro</b>	46%	54%
Correttezza della postazione di lavoro	34%	66%
<b>Tutela della Privacy</b>	27%	73%
Ricircolo d'aria	15%	85%

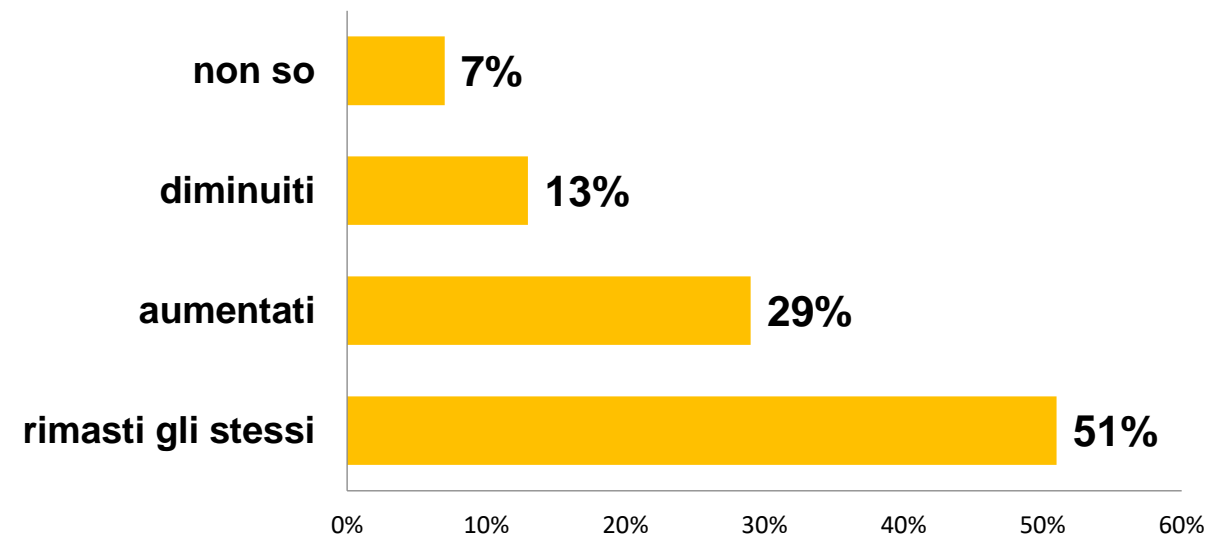
Il rapporto con il datore di lavoro o con il diretto responsabile è



Rispetto a prima il lavoro



Rispetto a prima i carichi di lavoro sono



## Possesso strumenti/tecnologie

### Connessione a internet

**84%** adeguata alle esigenze

**13%** limitata

**3%** non possiede una connessione

### Spazi per lavorare in casa

**50%** ha ricavato uno spazio per lavorare

**31%** ha una stanza per sé

**19%** cambia spesso posto a seconda delle disponibilità

#### PC

- 1% non possiede Personal Computer
- Il 48% degli uomini ne possiede almeno 1 fornito dall'azienda (-6% tra le donne)
- Il 41% delle donne ne possiede almeno 1 personale (-2% tra gli uomini)
- Il 16% delle donne ne possiede almeno 1 condiviso con altri (-5% tra gli uomini)

#### Tablet

- Il 35% non possiede un tablet
- L'8% degli uomini ne possiede almeno 1 fornito dall'azienda (-3% donne)
- Il 49% degli uomini ne possiede almeno 1 personale (-8% donne)
- Il 16% delle donne ne possiede almeno 1 condiviso (-3% uomini)

#### Smartphone

- L'1,2% non possiede smartphone
- Il 41% degli uomini ne possiede almeno 1 fornito dall'azienda (-16% donne)
- Il 72% delle donne ne possiede almeno 1 personale (14% uomini)
- L'1% delle donne ne possiede almeno 1 in condivisione (quasi nessuno tra gli uomini)

#### Stampante

- Il 31% non possiede stampante
- L'1,6 ne possiede almeno una fornita dall'azienda
- Il 54% degli uomini ne possiede una personale (-9% donne)
- Il 20% delle donne ne possiede una condivisa (-6% uomini)

#### Cuffie

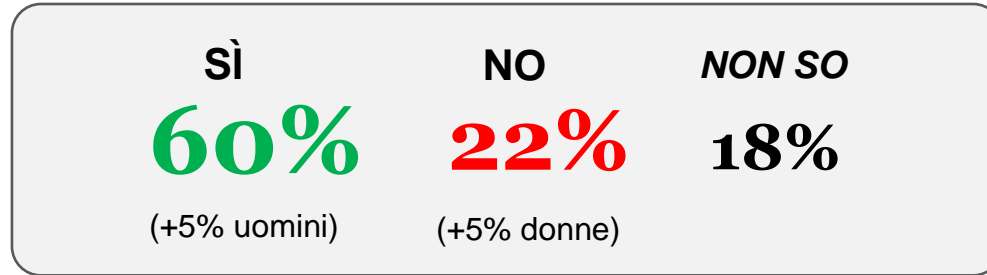
- Il 14% delle donne non possiede cuffie (-7% uomini)
- Il 35% degli uomini ne possiede almeno una fornita dall'azienda (-5% donne)
- Il 55% degli uomini ne possiede almeno una personale (-4% donne)
- Il 3,4% ne possiede almeno una condivisa



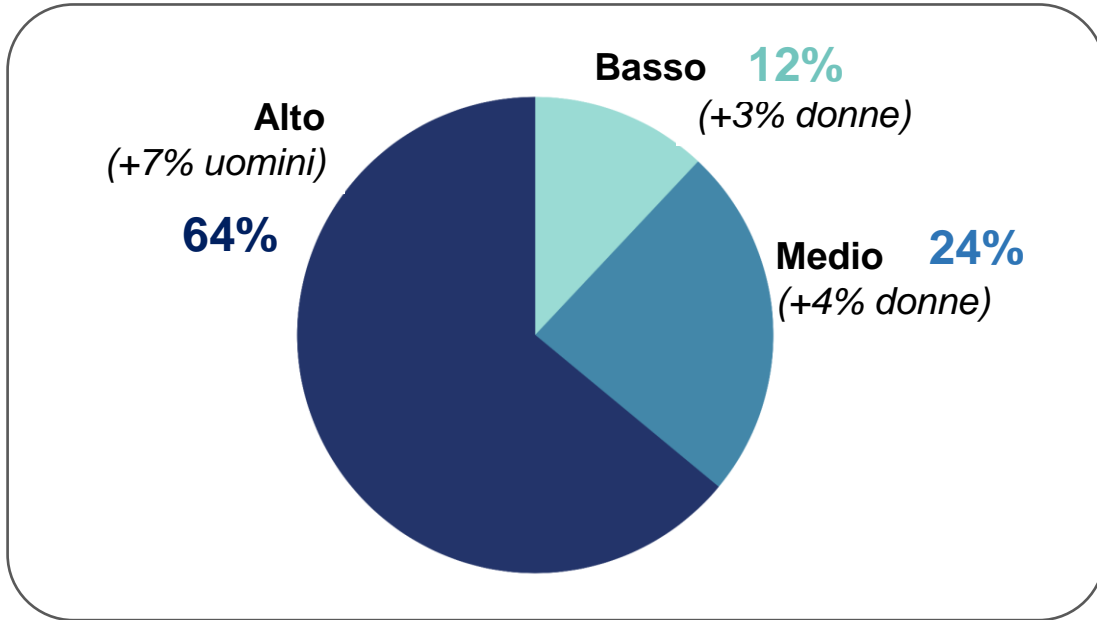
# Area del lavoro

## Smart working anche dopo l'emergenza?

### Desiderio di continuare lo SW anche dopo l'emergenza



### Livello di soddisfazione per lo SW



Percezione della modalità di lavoro

	Per niente o poco	Abbastanza o molto
<b>Indifferente</b>	77%	23%
<b>Pesante</b>	66%	34%
<b>Complicata</b>	69%	31%
<b>Produttiva</b>	16%	<b>84%</b>
<b>Soddisfacente</b>	28%	<b>72%</b>
<b>Alienante</b>	64%	36%
<b>Stressante</b>	65%	35%
<b>Stimolante</b>	43%	<b>57%</b>

# SW e bilanciamento dei tempi di lavoro, cura e libero

## Tempo libero lavorando da casa

Per niente / poco

**40%**

(+9% donne)

Abbastanza / molto

**60%**

(+9% uomini)

## Soddisfazione bilanciamento tempi lavoro, cura e tempo libero

Per niente / poco

**22%**

(+5% donne)

Mediamente

**29%**

(+1% donne)

Abbastanza / molto

**49%**

## Organizzazione e separazione dei tempi di lavoro, cura e tempo libero

Mi sono organizzata/o per avere tempo per tutto

**59%**

(+8% uomini)

Con molta difficoltà, non sempre ci riesco

**29%**

(+4% donne)

No, i tempi di cura e lavoro si intrecciano tra loro

**12%**

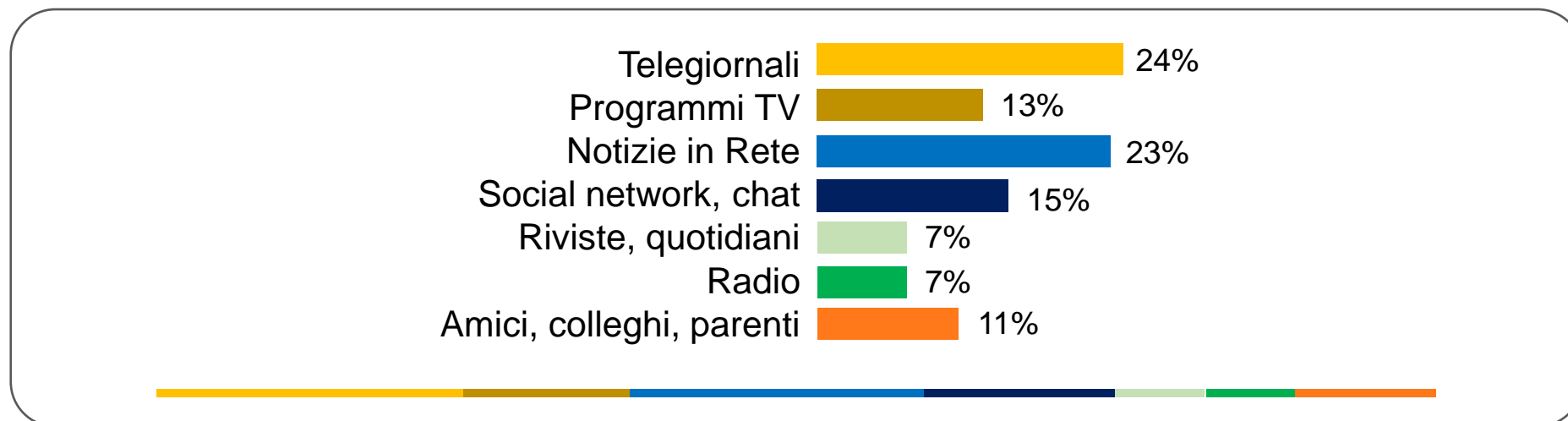
(+4% donne)

Variazione dei tempi di lavoro, cura e per sé		Meno di prima	Come prima	Più di prima
	Ore dedicate al lavoro retribuito	11%	55%	34%
	Ore dedicate al lavoro di cura	10%	43%	47%
	Tempo per sé	39%	34%	27%

## Smart working e cura di sé

		Per niente/poco	Abbastanza/molto
Cura di sé	<b>Cura del proprio corpo</b>	44%	56%
	Salute fisica e mentale	27%	73%
	<b>Alimentazione sana</b>	19%	81%
	Evitare eccesso ore al terminale	52%	48%
	<b>Pause per riposare</b>	52%	48%
	Coltivare amicizie	40%	60%
	<b>Tenersi aggiornata/o</b>	10%	90%
	Hobby / Sport	61%	39%
	<b>Tempo per persone che ami</b>	19%	81%

### Canali di informazione



## Area delle percezioni/atteggiamenti

# Cosa pensano le lavoratrici e i lavoratori di questa esperienza?

Grado di accordo con le affermazioni su SW	Per niente/ poco	Abbastanza/ molto
<b>Rende più efficace il lavoro per obiettivi</b>	<b>32%</b>	<b>68%</b>
Offre possibilità di ottenere premi/benefit	86%	14%
<b>Consente rapporti più proficui con i capi</b>	<b>68%</b>	<b>32%</b>
Permette momenti confronto con colleghi	60%	40%
<b>Fornisce maggiori spazi di realizzazione professionale e carriera</b>	<b>85%</b>	<b>15%</b>
Consente flessibilità nel lavoro	25%	75%
<b>Offre maggiori possibilità di partecipare a corsi di formazione</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>
Consente di essere meno esposti/e alle molestie sul lavoro	28%	72%
<b>Aiuta a bilanciare meglio i tempi di lavoro, cura e libero</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>
Riduce lo stress lavoro correlato	45%	55%
<b>Fa risparmiare tempo negli spostamenti, pendolarismo</b>	<b>6%</b>	<b>94%</b>
Consente di essere al passo con i cambiamenti in atto	42%	58%
<b>Esponde al rischio di essere marginalizzati dal luogo di lavoro</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>
Rende più difficile il rispetto diritti e tutele	57%	43%
<b>Esponde al rischio di non poter scegliere di rientrare al lavoro</b>	<b>69%</b>	<b>31%</b>
Fa sentire costantemente sotto controllo, connesso	59%	41%

## Cosa ti piace dello SW

	Per niente/ poco	Abbastanza / molto
<b>Organizzare al meglio i diversi aspetti della vita</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>
Avere tempo per sé	34%	66%
<b>Avere tempo per la cura della casa e dei cari</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>
Evitare il tragitto casa-lavoro	14%	86%

## Cosa ti fa paura dello SW

	Per niente/ poco	Abbastanza/ molto
<b>La solitudine nel lavoro</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>
Avere meno occasioni di confronto e scambio	28%	72%
<b>Aumento dei carichi familiari</b>	<b>71%</b>	<b>29%</b>
Aumento delle relazioni a distanza	50%	50%

## Area delle percezioni/atteggiamenti

# Cosa pensano possa accadere in questo periodo, quali emozioni

### Percezioni rispetto al periodo emergenza

	Per niente/ poco	Abbastanz a/ molto
<b>Farti perdere il lavoro</b>	89%	11%
Causarti gravi perdite economiche	74%	26%
<b>Costringerti ad accettare un demansionamento</b>	87%	13%
Offrirti nuove opportunità	77%	23%
<b>Imparare a lavorare in modo diverso</b>	27%	73%
Acquisire nuove competenze	41%	59%

### Benessere in casa

Per niente / poco

9%

Abbastanza / molto

91%

### Emozioni

	Per niente/ poco	Abbastanza/ molto
<b>Rabbia</b>	84%	16%
Solitudine	69%	31%
<b>Paura</b>	72%	28%
Ansia	65%	35%
<b>Tristezza</b>	65%	35%
Abbruttimento	78%	22%
<b>Felicità</b>	64%	36%
Soddisfazione	57%	43%
<b>Serenità</b>	48%	52%
Speranza	34%	66%
<b>Senso di realizzazione</b>	66%	34%

### Incertezza nel futuro

Per niente / poco

22%

(+5% uomini)

Mediamente

34%

(+2% donne)

Abbastanza / molto

44%

(+7% donne)

# CGIL



## 4. Profili emersi

# Profili emersi

4 profili, tra loro differenziati, intercettano buona parte della variabilità registrata.

## DIMENSIONE PROFESSIONALE

### SW occasionale

Lavoratrici/lavoratori che gestiscono individualmente lo SW. Tecnologicamente mediamente attrezzati, con competenze necessarie, spazi poco sostenibili, gli 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

**«Ci ho provato!»**

### SW desiderato

Lavoratrici/lavoratori organizzati, tecnologicamente attrezzati, 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.

**«Finalmente me la gioco!»**

### SW improvvisato

Lavoratrici/lavoratori non organizzati. Tecnologicamente poco attrezzati, 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.

**«Che disastro!»**

### SW governato

Lavoratrici/lavoratori organizzati, tecnologicamente mediamente attrezzati, 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.

**«Basta che funzioni... per un po'!»**

## DIMENSIONE ORGANIZZATIVA

# Grazie!