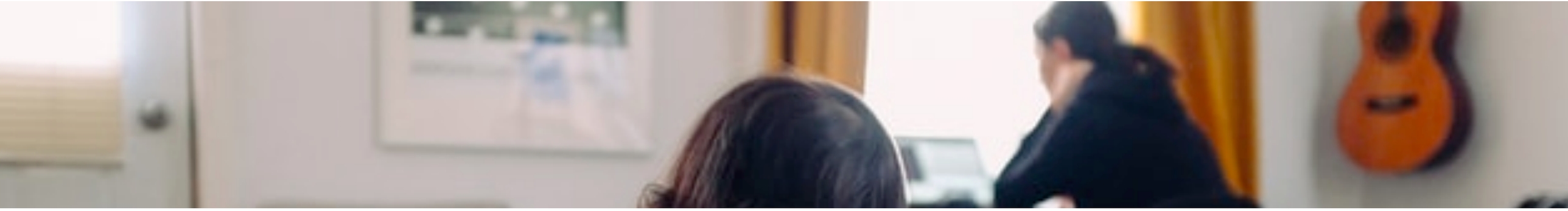
Organizzazione, conciliazione e sindacato alla prova del lavoro da remoto

Spunti da una ricerca in corso

Devi SACCHETTO & Anne-Iris ROMENS, Università di Padova

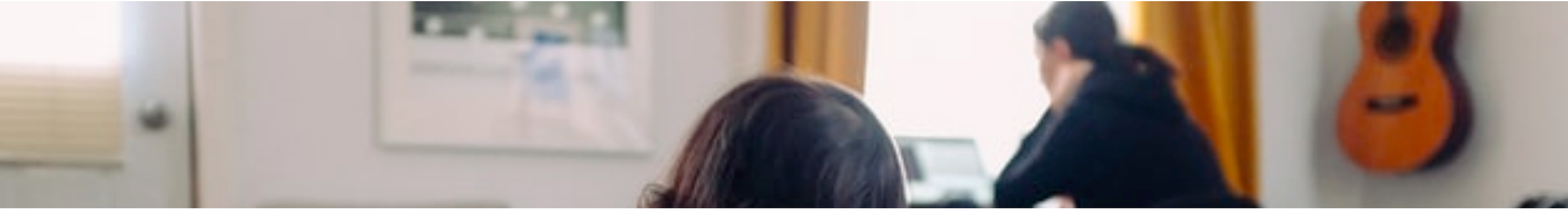
Webinar, martedì 30 marzo 2021



Progetto DigiLife

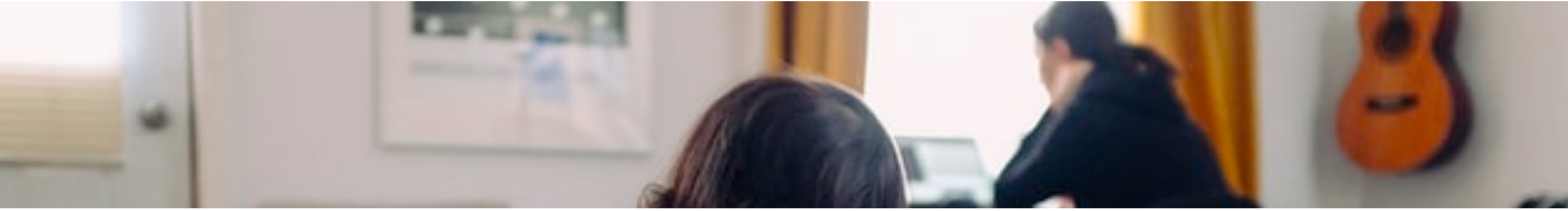
Strumenti e pratiche per il benessere lavorativo
e il work-life balance nella trasformazione digitale

- Università di Padova - Università di Verona.
- Coordinato da Devi Sacchetto (Unipd). Coinvolge 4 docenti + 4 assegniste/i.
- Finanziato dalla Regione Veneto - FSE.
- 5 partner aziendali + 4 partner rete.
- Luglio 2020 - Settembre 2021.
- Obiettivo: studiare come la remotizzazione trasforma l'organizzazione del lavoro, le relazioni industriali e la conciliazione tra i diversi tempi di vita.



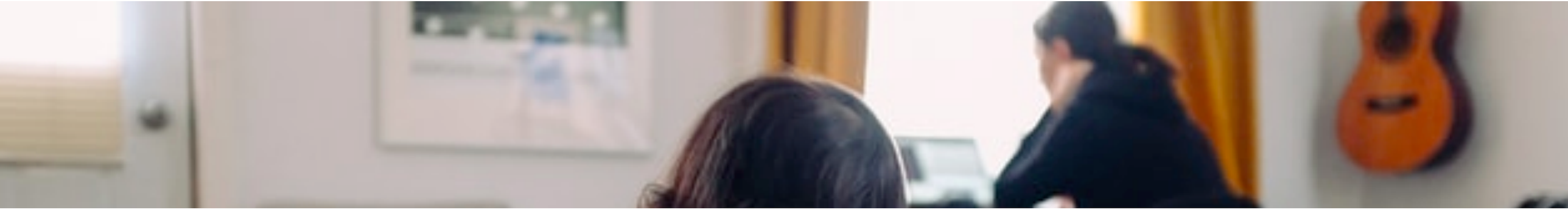
Metodologia

- Lavoro di campo nella Regione Veneto
- In corso fino ad aprile 2021 (risultati parziali)
- 89 interviste semi-strutturate:
    - 21 funzionari sindacali a livello nazionale, regionale e provinciale
    - 59 Lavoratori/trici remotizzati/e (compresi 17 delegati sindacali)
    - 9 Stakeholders (agenzie di consulting, attori istituzionali, manager, policy makers)



Metodologia

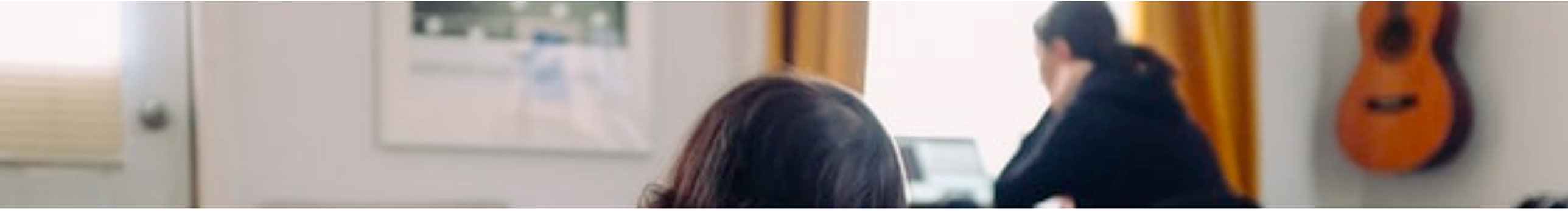
- Focus su:
  - Aziende private con oltre 500 dipendenti
  - Appartenenti a settori economici che hanno conosciuto processi eterogenei di diffusione dello smart working:
    - Settori in cui il lavoro da remoto era diffuso prima della pandemia (bancario, assicurativo, informatico)
    - Settori in cui il lavoro da remoto è stato adottato in modo allargato solo in seguito alla pandemia (metalmeccanico, occhialeria, industria alimentare e farmaceutica)



Risultati provvisori della ricerca

3 assi della ricerca:

- L’organizzazione del lavoro
- La conciliazione tra tempi di vita
- Le relazioni industriali e l’attività sindacale



Contesto

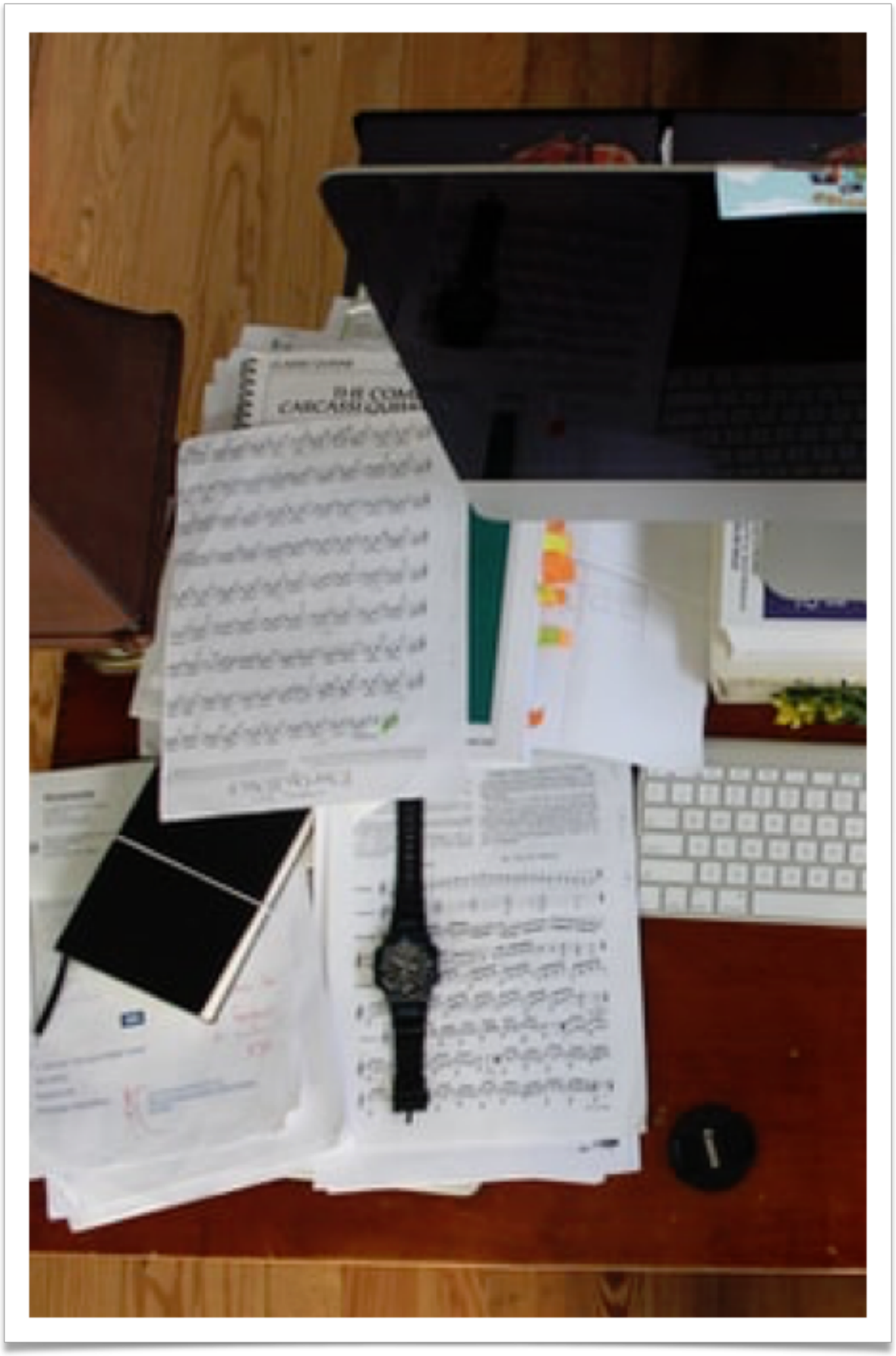
Focus sul "lavoro agile" (legge 81/2017): lavoro dipendente

Chi sono gli/le "smart workers":

- Prima della pandemia: principalmente uomini con posizioni commerciali e manageriali ad alta mobilità e autonomia (Albano et al., 2017; Istat, 2020a)
- Nella pandemia: diffusione ad altre categorie di lavoratori/trici, principalmente impiegati/e, e maggior coinvolgimento di donne

Diversità a seconda del settore:

- remotizzazione già avviata prima della pandemia (bancario, assicurativo, informatico)
- remotizzazione principalmente avviata con la pandemia (metalmeccanico, l'occhialeria, l'industria alimentare e farmaceutica… e PUBBLICA AMMINISTRAZIONE)



1. Organizzazione del lavoro

Organizzazione del lavoro

Diverse modalità di applicazione:

- Forma di telelavoro: dislocazione spaziale della postazione
- Passaggio da un ‘lavoro a tempo’ ad un ‘lavoro a prestazione’, organizzato per cicli, fasi ed obiettivi

In entrambi i casi:

- Incremento dei carichi di lavoro
- Estensione della giornata e della settimana lavorativa

Organizzazione del lavoro

"E posso dire anche questo, che comunque **da casa si lavora molto di più**. Almeno io ho notato questo, io vedo che **a volte sono talmente concentrata che non mi accorgo che è già passato l'orario**. Va bene lo stesso, però… è come le dicevo prima, **si lavora di più perché non ci sono più neanche le pause**. Anche se comunque bisognerebbe farle anche a casa, per staccare gli occhi dal video, fare un po' di movimento perché sennò si sta sei ore seduti. Però io almeno per quel che mi riguarda ho notato questo." (Lavoratrice, assicurazione)

Organizzazione del lavoro

"A me è capitato perché **ieri sera avevo un'emergenza per esempio e dovevo assolutamente completare un aggiornamento di una macchina che so che si riavvia la mattina alle 6** e prende gli aggiornamenti soltanto la mattina alle 6. Quindi ieri sera dovevo assolutamente aggiornare, non avevo fatto in tempo durante il giorno e quindi dopo cena mi son messa. **Ho avuto un problema durante l'aggiornamento, ho scritto una mail a un collega perché ho detto "vabbè, fin qua arrivo, faremo domani mattina"** perché non dipendeva poi da me questa cosa. **Ho scritto la mail al collega che doveva risolverla e lui alle 22:15 mi ha risposto… quindi vuol dire che molti non si disconnettono**" (Lavoratrice, informatica)

Organizzazione del lavoro

3 fattori cruciali:

- Supervisori e manager: mancanza di fiducia; necessità di giustificare il ruolo -> pressione attraverso mezzi tecnologici o reportistica
- Colleghi/e: diffidenza verso chi ha carichi di cura o da parte di chi lavora in presenza verso chi lavora da casa
- Autocontrollo: senso di colpa

Organizzazione del lavoro

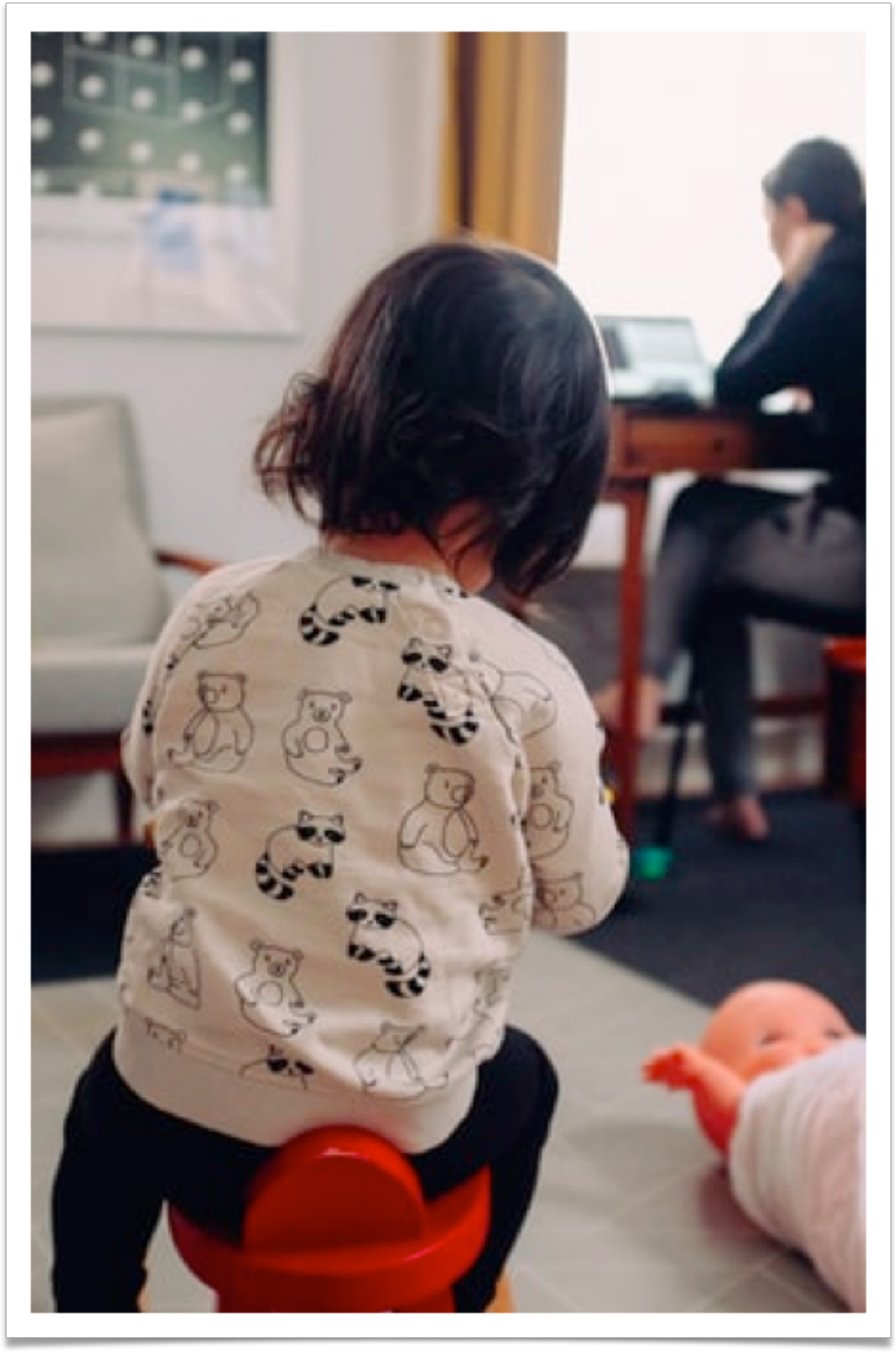
"In pratica proprio la dinamica organizzativa che descrivevo prima ha comportato **spesso un incremento dell'orario, perché spesso si scatenavano i sensi di colpa: « non sono riuscito a fare niente » da un lato, e le pressioni dall'altro, cioè « Cosa hai fatto oggi? Domani devi fare queste cose, ma perché non riesci a farli » . Quindi c'era questa trattativa continua tra il singolo lavoratore e il capo di ufficio, i suoi colleghi in presenza che sentivano lui come un peso** perché poi nella misura in qui non riusciva a fare le cose ricadevano su quelli che erano in filiale in alternanza, che dovevano fare di più." (Funzionaria, bancario e assicurazione)

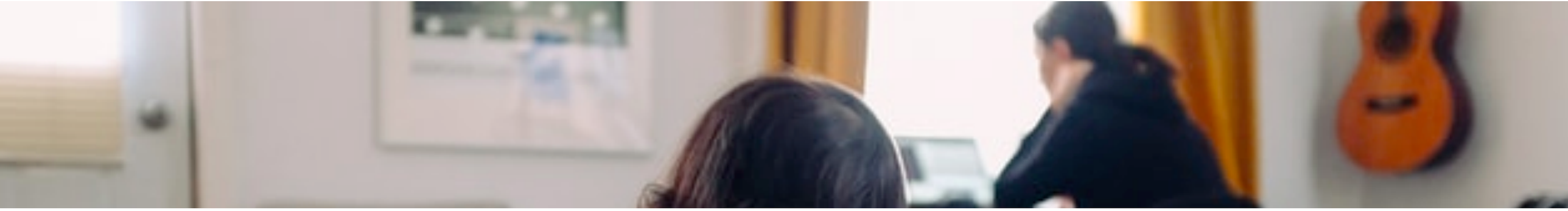
Organizzazione del lavoro

- **Orario e lavoro ad obbiettivi**

"**Una delle mie preoccupazioni per quello che riguarda il lavoro a obiettivi è la quantità di ore di lavoro che si devono fare per raggiungere l'obiettivo**, perché dover raggiungere un obiettivo fa perdere di significato quelle che sono le ore di straordinario, perché io non ti dico quante ore devi lavorare al giorno, non sto neanche a controllarti, però a fine mese mi devi consegnare questa cosa. E quindi **questo lavoro ad obiettivi potrebbe essere un'arma a doppio taglio. Bello, perché se io la mattina voglio andare a farmi una passeggiata e poi scelgo di lavorare anche tutta la notte... però prima se lavoravo di notte era uno straordinario notturno**." (RSU, informatica)

2. Conciliazione tra tempi di vita

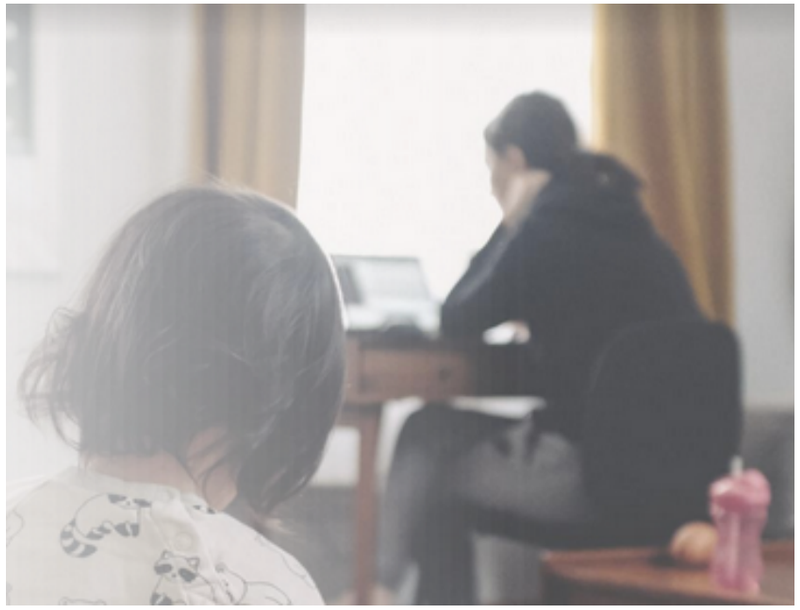




Conciliazione

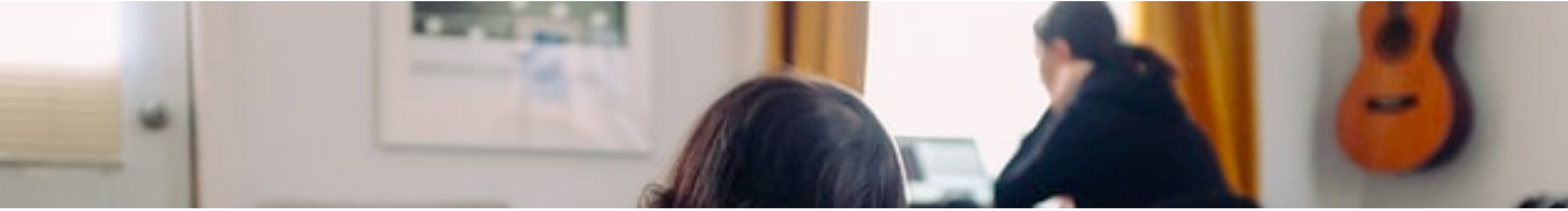
Legge 81/2017: lavoro agile promosso "allo scopo di […] agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"

➡ in particolare per chi ha carichi di cura, principalmente donne in Italia (Naldini e Saraceno, 2012; Istat, 2020)

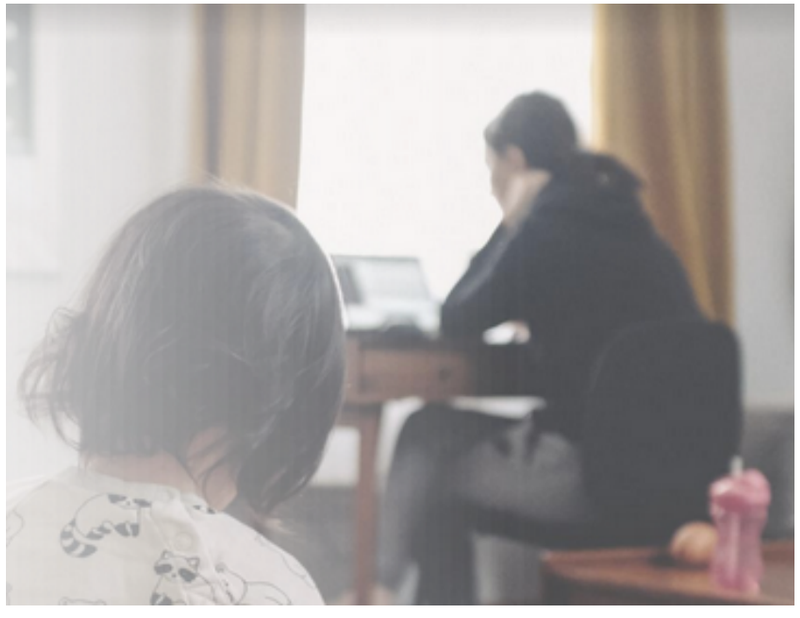


Ma possibilità di conciliare dipende da:

- rete sociale (familiari, amici/che, vicini/e),
- capitale economico (possibilità di retribuire baby-sitters e sostenere le spese per altri servizi)
- accesso al welfare (servizi pubblici, bonus, congedi)



Conciliazione



Situazione estrema di lockdown (chiusura scuole):

- Sovrapposizione tra spazi e tempi di vita: ansia, stress lavoro correlato, tensioni e malessere nei rapporti familiari
- Chi ha figli/e: organizzare la giornata lavorativa a seconda dei tempi famigliari

➡ Tempi di lavoro porosi e prolungati

Conciliazione

"**Non era facile perché sei qua da sola**, la bambina comunque ha cinque anni e non era facile. E **non era facile concentrarsi neanche sul lavoro** perché… È stata dura, è stata pesante, ne sono uscita abbastanza stanca. […] Tu **lavori con un bambino che corre avanti e indietro, vuole le sue attenzioni**, mentre sei in call ti chiama "mamma ha fatto la cacca, mamma, mamma" [ride]. […] **Quindi io ero nervosa a mille** [ride], lei di conseguenza ha subito. Anche perché tutto il periodo della ripartenza, da marzo-aprile fino al mese scorso, **mio marito,** che faceva giornata come me, **l'hanno messo a turno,** quindi faceva turni o la mattina o il pomeriggio, quando era il pomeriggio arrivava alle 11.30 di sera. **Quindi mi ritrovavo tra la settimana che dovevo cucinare perché anche lui doveva partire**, andare al lavoro, **la settimana che ero quasi completamente sola tutto il giorno**. **È stato pesante.** Poi, ti ripeto, è andata benissimo perché **se avessi dovuto rientrare in azienda ero messa ancora peggio, non sapendo a chi lasciare la piccola. Però fisicamente le paghi tutte**. (Lavoratrice, occhialeria)

"Col fatto che c'erano anche i bambini a casa da scuola, mi alzavo presto la mattina, **facevo tutta una serie di cose prima che i bambini si svegliassero**, poi quando i bambini si svegliavano facevamo una serie di attività tra la colazione e altre attività e poi io tornavo al lavoro, non prima delle 10:30, e facevo altre ore fino all'ora di pranzo, poi **lavoravo soprattutto quando i bambini dormivano nel pomeriggio**, se riuscivano a dormire, e poi il pomeriggio mediamente era difficile che dopo le 15:30-16:30 riuscissi lavorare ancora, quando i bambini si alzavano, al massimo controllavo le mail, riuscivo a fare quello. […] **a volte capitava anche dopo, cioè molto spesso**, avendo i bambini in casa durante la pandemia, **all'orario di lavoro non riuscivo a dedicargli il tempo quindi lavoravo fuori orario**." (Lavoratore, farmaceutica)

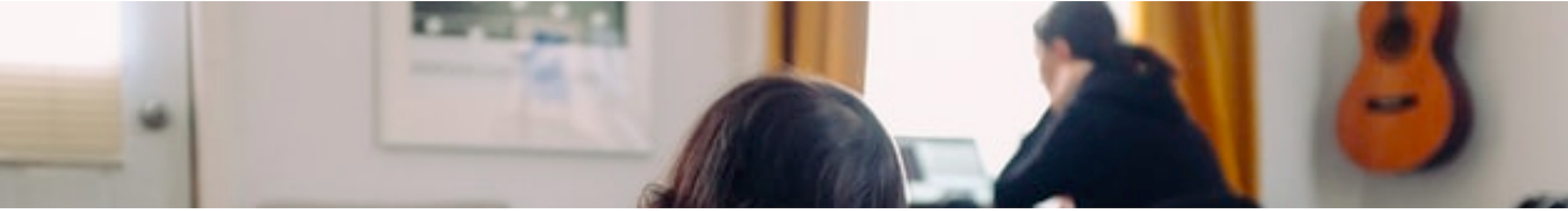
Conciliazione

Distribuzione del lavoro di cura in base al genere:

- Lavoro di cura soprattutto svolto dalle donne: si opta per smart working in assenza di alternative

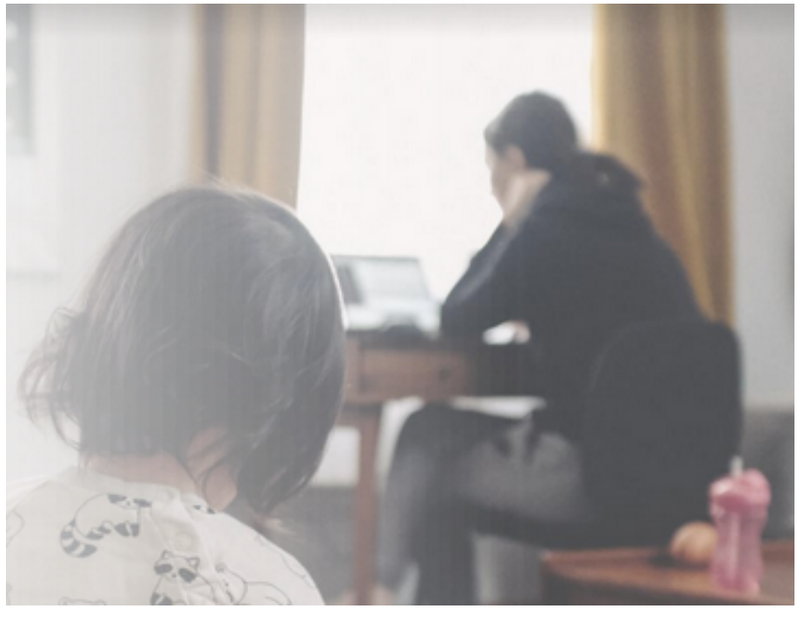
  ➡Rafforzamento distribuzione disuguale tra generi

"**Il fatto che la donna lavori fuori casa sicuramente è un'occasione di emancipazione** perché comunque sta fuori casa e diciamo che lì giocoforza ci dovrebbe essere una divisione dei compiti, "io faccio questo, tu fai quell'altro", ma comunque, stando dentro casa e magari il compagno e il marito a lavorare fuori casa perché fa un altro tipo di mestiere che non gli consente di **fare lo smart working**, è giocoforza che… Quindi **questo io lo vedo come un pericolo grande per le donne.** […] Quindi **il fatto di essere a casa è come se… "Sì lavori ma insomma poi tutto sommato puoi guardare anche il bambino", come se guardare il bambino e lavorare fosse cosa fattibile o semplice, specialmente se si tratta di bambini piccoli.** Quindi **un altro pericolo è ritornare indietro, ancora di più avere questo carico del lavoro di cura sulle spalle delle donne**." (Funzionaria, commercio, turismo e servizi)



Mancanza di riconoscimento istituzionale

- Bonus baby-sitter: non accessibile a tutti/e i/le lavoratori/trici + copertura ore limitata
- Congedo: non accessibile a tutti/e i/le lavoratori/trici + numero di giorni limitati
  - ➡ Congedo senza retribuzione
- INPS: Niente congedo COVID per chi è in lavoro agile
  - ➡ Non riconoscimento: lavoro agile; lavoro di cura



3. Relazioni industriali e attività sindacale

Sindacato e negoziazione

Contrattazione eterogenea a seconda del settore:

- Accordi aziendali e nazionali nei settori in cui la remotizzazione era già avviata prima della pandemia (bancario, assicurativo, informatico)
- Negoziazione più difficile nei settori in cui la remotizzazione è stata avviata principalmente con la pandemia (metalmeccanico, l'occhialeria, l'industria alimentare e farmaceutica… e PUBBLICA AMMINISTRAZIONE)

Sindacato e negoziazione

Una strategia monetaria: negoziare il reddito e la socializzazione dei costi

- Frenare il trasferimento dei costi dalle aziende verso i/le lavoratori/trici (dispositivi elettronici, arredamento ufficio, spese di rete, elettricità, riscaldamento)
- Mantenere il reddito (buono pasto, compensazione per la perdita di straordinari, spese di trasferta)
- (Anche se: riduzione spese di pendolarismo)

Sindacato e negoziazione

«[Il lavoro agile] ci sta insegnando che può essere vantaggioso per **i lavoratori: risparmiano tempo, strada, anche loro possono risparmiare denaro**. **Spesso però ne spendono dell'altro perché** “il **riscaldamento** lo spendo io a casa mia, perché ci lavoro dentro e riscaldo in orari che prima magari…, la **luce**, la **connessione**…”. **Dobbiamo** imparare da questa cosa qui e **costruire una serie di regole** che ci permettano di capire come il discorso di un lavoro da remoto non sia lo smart ad alta professionalità, che "io lavoro quando voglio e dove voglio, e ho i miei strumenti e sono un dirigente e vabbè… ". Ma **lo *smart* dell’impiegato, della fascia di mezzo, va regolato da un punto di vista economico**, c’è un grosso confronto per quanto riguarda i buoni pasto, i lavoratori che sono da moltissimo tempo in smart working, dall'inizio dell'emergenza obbligato, e non prendono i buoni pasto.» (Funzionaria, bancario e assicurativo)

Sindacato e negoziazione

Organizzazione del lavoro: Strategie per limitare l'intensificazione del lavoro e l'allungamento degli orari

- Definire l'orario lavorativo e le modalità di disconnessione

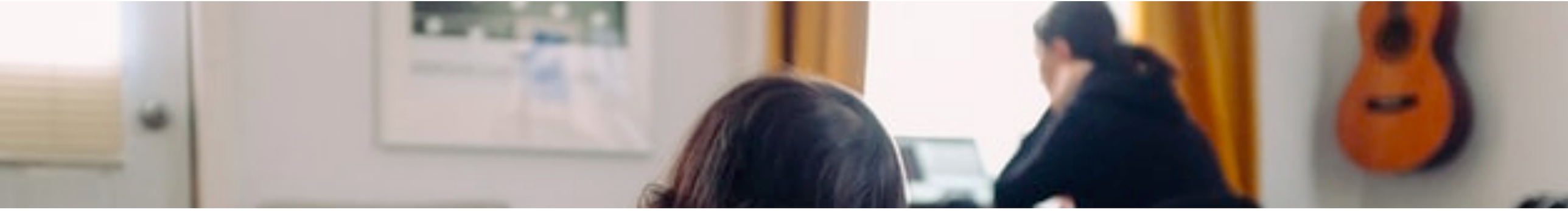
"[Nel contratto aziendale] **abbiamo inserito delle indicazioni per quanto riguarda l'orario di lavoro**. E quindi abbiamo detto che il lavoro fatto in smart working deve essere del tutto **simile all'orario di flessibilità che abbiamo, quindi dalle 7.45 del mattino alle 18.30-19.00 della sera**… uno non è che si può mettere a lavorar di notte! […] **Per noi è fondamentale, oltre che essere sancito il diritto, che vengano individuate le modalità di disconnessione**. Guardate, noi abbiamo le prove provate che in questo periodo di smart working ci sono colleghi che hanno lavorato 12 o 14 ore al giorno, che vuol dire regalare all'impresa 5 o 6 ore di straordinario. Quindi la disconnessione è fondamentale. **Che vuol dire: non è un diritto "io posso disconnettermi". No! Devono esserci dei sistemi che ti disconnettono.**" (Funzionario, bancario assicurativo)"

Sindacato e negoziazione

Organizzazione del lavoro: Strategie per limitare l'intensificazione del lavoro e l'allungamento degli orari

- Negoziare a monte il tempo necessario per raggiungere gli obiettivi

"Passare **dalla misurazione del tempo al raggiungimento degli obiettivi** potrebbe rappresentare una criticità, perché **se gli obiettivi non sono facilmente raggiungibili** lavorando normalmente **si crea un clima di pressione** che diventa insostenibile a lungo andare […]. Quindi **quando si fanno le trattative è importante che ci sia la condivisione degli obiettivi**, ma che siano raggiungibili all'interno di quell'orario, perché la legge fa riferimento all'orario di lavoro e dice che non bisogna superare l'orario di lavoro, però comunque… […] **gli obiettivi devono essere raggiungibili**, la gente deve lavorare ma non deve sentire questa pressione così grande." (Funzionaria, commercio, turismo e servizi)



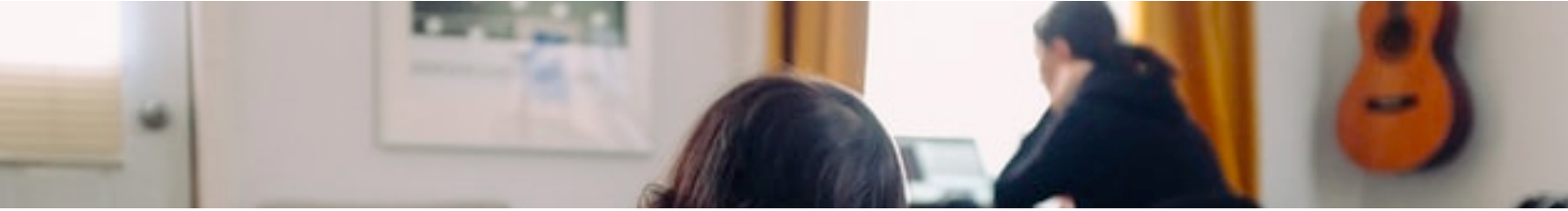
Conclusioni (1)

La ricerca fa emergere alcuni nodi:

- Le trasformazioni organizzative: diverse modalità di messa in pratica (orario fisso e obbiettivi); intensificazione del lavoro ed estensione dell'orario lavorativo; autonomia e forme di controllo; problematiche legate al passaggio a un lavoro ad obiettivi; aumento dei costi e abbassamento del reddito.

- La conciliazione: difficoltà a conciliare il lavoro con i tempi di vita; incremento delle disuguaglianze di genere; mancanza di riconoscimento istituzionale.

- La negoziazione: lenta diffusione di processi di contrattazione.



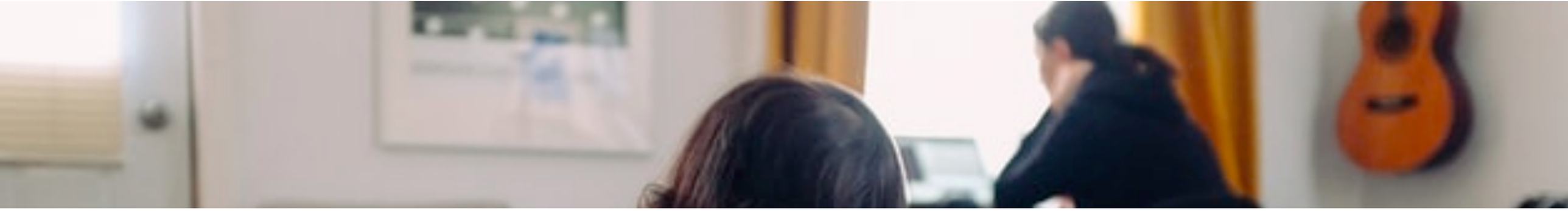
Conclusioni (2)

- Disponibilità dei/delle lavoratori/trici al lavoro agile anche finita la fase pandemica, sebbene in modo alternato alla presenza fisica nel posto di lavoro per mantenere forme di socialità.

- Avvicinamento di impiegati/e ai sindacati e incremento della partecipazione in attività sindacali.

- Divaricazione tra chi può e chi non può lavorare da remoto.

- Trasformazioni urbane legate alle remotizzazione.



Grazie dell’attenzione

devi.sacchetto@unipd.it

anneiris.romens@unipd.it

Photos by Charles Deluvio and Jesus Hilario H. on Unsplash; ManuB and Alex The Shutter on Flickr.