

Il nostro lavoro futuro

Una prospettiva aperta

di Daniela Paziienza e Angela Fiore

Pari Opportunità - Coordinamento Nazionale UIL PA Dogane e Monopoli

La P.A. durante il periodo pandemico, per contenere la diffusione del coronavirus, ha organizzato i servizi facendo ricorso al lavoro agile⁽¹⁾. Tale sistema ha sicuramente accelerato un processo di digitalizzazione e trasformazione già in atto ma utilizzando nuove modalità semplificate⁽²⁾ ampliando il contesto in cui si stanno muovendo le politiche sociali.

A questo proposito, non si può non tenere presente quanto il cambiamento sociale e culturale in atto stia cercando di portare ad una maggiore collaborazione nei compiti di cura della famiglia, teso anche al bilanciamento dei ruoli nella società e nel lavoro. Una vera uguaglianza è ancora in divenire in quanto le donne sono ancora le principali depositarie del lavoro di cura, però i permessi e i congedi concessi ai genitori lavoratori ne sono un'espressione della politica.

L'equilibrio tra il tempo dedicato alla vita familiare e alla vita lavorativa - *work life balance* - può dare una "nuova" idea di lavoro e di società con l'introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini ⁽³⁾.

Un cambiamento del sistema lavorativo, così repentino ma necessario per la tutela della salute, come è stato vissuto dai lavoratori e dalle lavoratrici? Quanto e come il lavoro agile ha ridisegnato ruoli, competenze e organizzazione delle proprie attività lavorative ma anche delle attività di cura della famiglia? Quanto può incidere il ricorso al lavoro agile sulle relazioni umane, sul bisogno di socialità, sul benessere lavorativo? Quanto l'uso degli strumenti digitali riesce a compensare la presenza fisica nel lavoro?

(1) D.lgs n. 80 del 2015, "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro".

Legge n. 81 del 2017 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance (Art. 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124, modificato dall'art. 263, comma 4 -bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77) – Dipartimento della Funzione Pubblica http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/LG_pola_9_dicembre.pdf

(2) DL 19 maggio 2020 convertito con modificazioni in L. 17 luglio 2020, n. 77

(3) Commissione Europea (1998)

Queste e altre domande sono state proposte a lavoratori e lavoratrici dell’Agenzia delle Dogane e dei Monopoli attraverso un questionario anonimo e volontario, veicolato *on-line* con un programma *Google Form*.

Le risposte potrebbero non essere considerate esaustive ai fini del sondaggio, sia perché non tutte le attività lavorative possono essere svolte “da remoto”, sia perché diverse sono state le fasi dell’emergenza e sia perché coloro che hanno partecipato svolgono quasi esclusivamente (il 95%) attività in modalità agile e/o in alternanza in presenza; potrebbero però essere indicative di un *trend* futuro riguardante l’utilizzo del lavoro agile.

Le domande del questionario sono state suddivise in 4 macro aree, basate su tematiche legate:

- al benessere fisico, psicologico e sociale;
- all’impatto del lavoro agile;
- all’organizzazione del lavoro e all’uso della tecnologia;
- alla conciliazione dei tempi per la famiglia e per il lavoro;

e con risposte chiuse.

A queste domande hanno risposto il 64% delle donne e il 36% degli uomini con:

- fascia di età del: 6,7% fino ai 40 anni di età, 25,8% fino ai 50 anni di età, 53,9% fino ai 60 anni di età, 13,6% oltre i 60 anni di età;
- anni di servizio: il 4,5% fino ai 10 anni, il 16,9% dai 10 ai 20, il 44,9% dai 20 ai 30, il 33,7% oltre i 30;
- titolo di studio: 7,9% diploma di laurea nuovo ordinamento, 7,9% Master, il 41,6% con diploma di scuola media superiore, il 2,2% con diploma di scuola media inferiore, il 24,7% con laurea vecchio ordinamento, il 13,5% con laurea magistrale, il 2,2% con dottorato.

PARTECIPANTI AL QUESTIONARIO

Donne Uomini

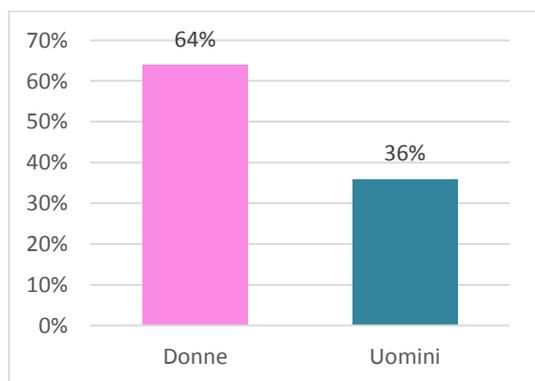


Figura 1 – Distribuzione per genere

In lavoro agile
e/o in alternanza

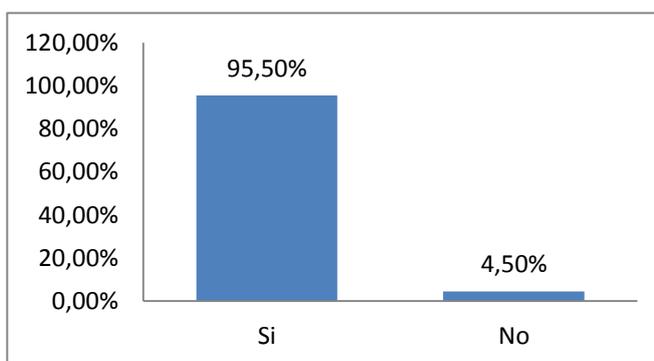


Figura 2 – Distribuzione per tipologia di lavoro

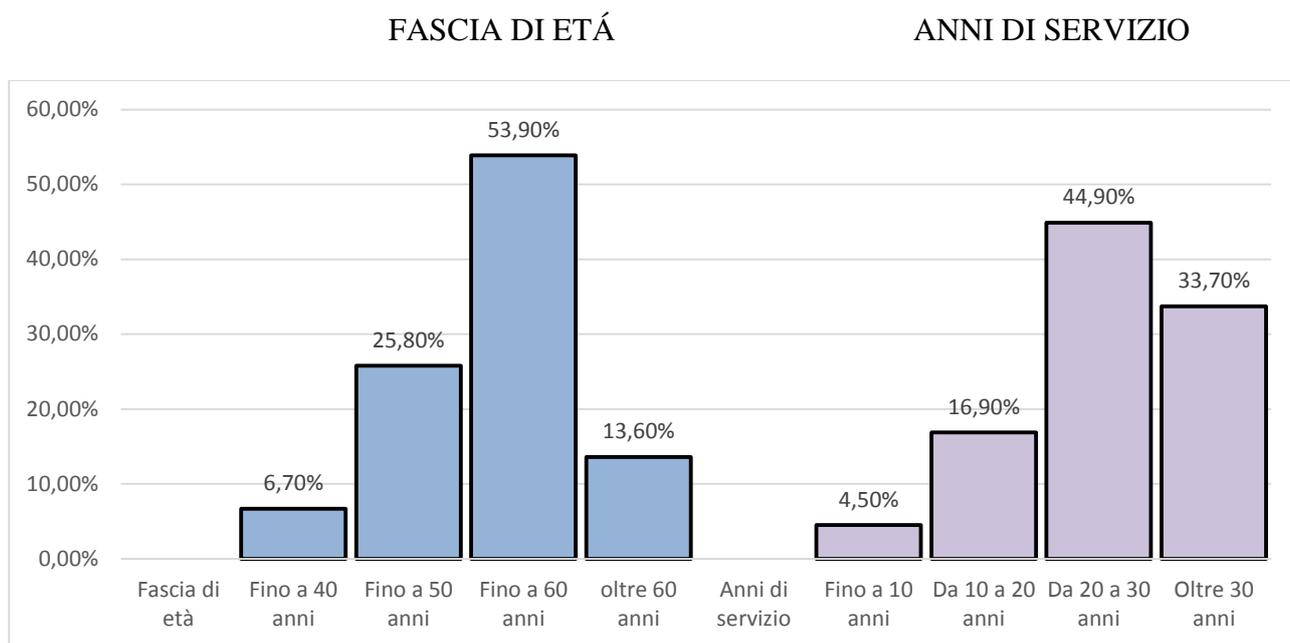


Figura 3 – Distribuzione per fascia di età e per anni di anzianità di servizio

Tra i partecipanti al questionario ci sono lavoratori e lavoratrici che si occupano della cura dei figli, di persone anziane e di persone disabili.

Un dato significativo è quello dell'età dei figli che ha interessato il 50,73% dei partecipanti:

- figli adolescenti il 59,6%;
- figli pre-adolescenti il 15,8%;
- figli nella fascia di età dell'infanzia il 24,6%.

BENESSERE FISICO, PSICOLOGICO E SOCIALE

Il benessere lavorativo è un elemento importante per le strategie dell'organizzazione a cui contribuisce anche il raggiungimento di un soddisfacente *work life balance* dei lavoratori e delle lavoratrici. Dalle risposte dei partecipanti su queste tematiche è stato rilevato che lavorare in modalità agile ha comportato sia **difficoltà** che **benefici**:

- difficoltà a tenere distinti i tempi di lavoro e di vita familiare per il 14,6% dei partecipanti, contrariamente al 52,8% e talvolta per il 32,6%;
- difficoltà a staccarsi dal lavoro, continuando a rispondere a telefonate e/o e-mail alla fine dell'orario di lavoro per il 20,2%, talvolta per il 43,8% e no per il 36%;

- benefici sullo stress nell'alternanza tra lavoro agile e lavoro in presenza ci sono stati per l'84,3% dei partecipanti e non ci sono stati per il 15,7%. (Analisi, forse, riconducibile anche alla paura del contagio che sicuramente aggiunge ulteriore stress soprattutto se si pensa alla prima fase dell'emergenza).

Il cambiamento repentino della modalità lavorativa ha richiesto un periodo di **adattamento** per il 37,1% dei partecipanti e non lo ha richiesto per il 62,9%.

Non è cambiato, invece il **senso di appartenenza** a una realtà lavorativa, a un gruppo di colleghi per l'86,5% ed è cambiato per il 13,5%.

La **motivazione** al lavoro, spinta interiore importante nello svolgimento dei propri compiti, nel lavoro agile rispetto al lavoro in presenza, è stata maggiore per un 43,8% di partecipanti, la stessa per un altro 43,8% , mentre il 12,4% si è sentito meno motivato.

La **comunicazione** con i colleghi, invece, è stata efficace anche in questa modalità lavorativa per l'86,5% dei partecipanti, mentre non sempre lo è stata per il 9%, e non lo è stata per il 4,5%.

La **concentrazione e l'attenzione**, processi cognitivi importanti nello svolgimento dei propri compiti, secondo i partecipanti nel lavoro agile sono le stesse del lavoro in presenza per il 51,7%, maggiori per il 34,8%, minori per il 7,9% e non sono le stesse per il 5,6%.

Le relazioni umane anche nel contesto lavorativo rappresentano un elemento della dimensione emotiva perché contribuiscono al benessere della persona e, se la pandemia ha accelerato in qualche modo un processo già in atto, ha anche sottolineato l'importanza della socialità, del senso di comunità nella condivisione del lavoro e del luogo di lavoro.

La mancanza del clima di socialità e di condivisione nel lavoro agile rispetto al lavoro in presenza è stata avvertita dal 16,9% dei partecipanti, non è stata avvertita dal 27%, talvolta dal 46,1% e spesso dal 10,1%.

Secondo l'85,4% dei partecipanti le relazioni virtuali hanno aiutato a mantenere una forma di socialità, non ha aiutato per il 14,6%.

Un senso di solitudine, invece, è stato provato dal 12,4% dei partecipanti, talvolta dal 23,6%, non si è sentito solo il 60,7%.

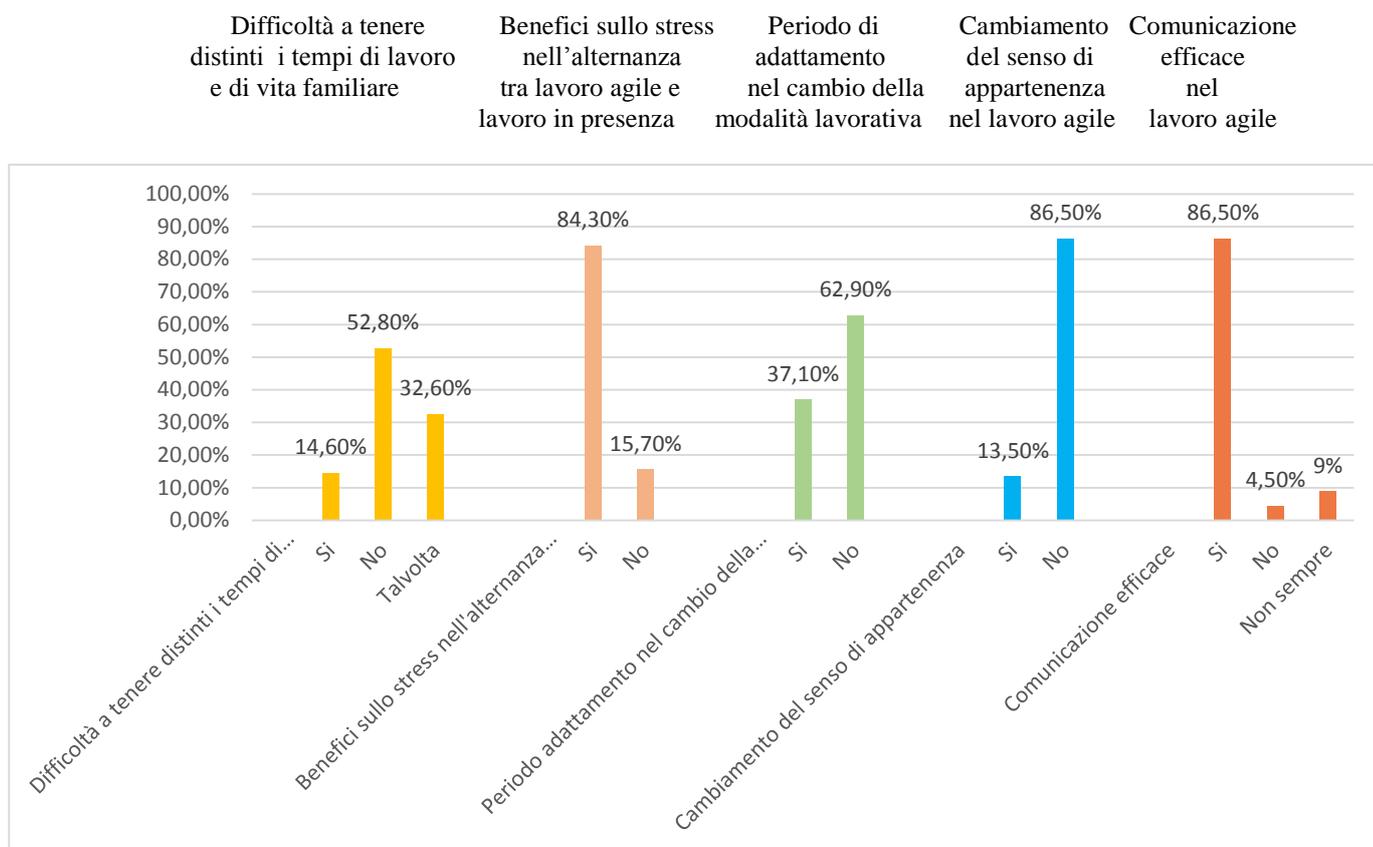


Figura - 4 – Gli item di questo grafico rappresentano le informazioni più indicative sul benessere lavorativo

GESTIONE DEL PROPRIO LAVORO

Le domande che riguardano la gestione del proprio lavoro, hanno rilevato che:

- le tempistiche del lavoro svolto da remoto sono state rispettate dal 91% dei partecipanti, non sempre dal 7,9%, non sono state rispettate dall'1,1%;
- fasce orarie comuni per la condivisione del lavoro sono state trovate dall'82% dei partecipanti mentre il 12,4% non sempre ci è riuscito e il 5,6% non le ha trovate;
- i ritmi lavorativi dei colleghi e le richieste dell'utenza hanno influenzato positivamente il 37,1% dei partecipanti, negativamente il 4,5%, abbastanza il 24,7%, poco il 19,1%, talvolta il 14,6%;
- l'integrazione del lavoro a distanza in alternanza con quello in presenza, che ha interessato il 73,87% dei partecipanti, è stata positiva per il 90,4% e difficoltosa per il 9,6%;

- il lavoro di gruppo, che ha interessato il 59,63% dei partecipanti, non ha comportato difficoltà per il 70,1%, mentre ci sono state difficoltà per il 9% e qualcuna per il 20,9%;
- flessibilità nello svolgimento dell'attività lavorativa c'è stata per il 90,4% dei partecipanti, e non c'è stata per il 9,6%.

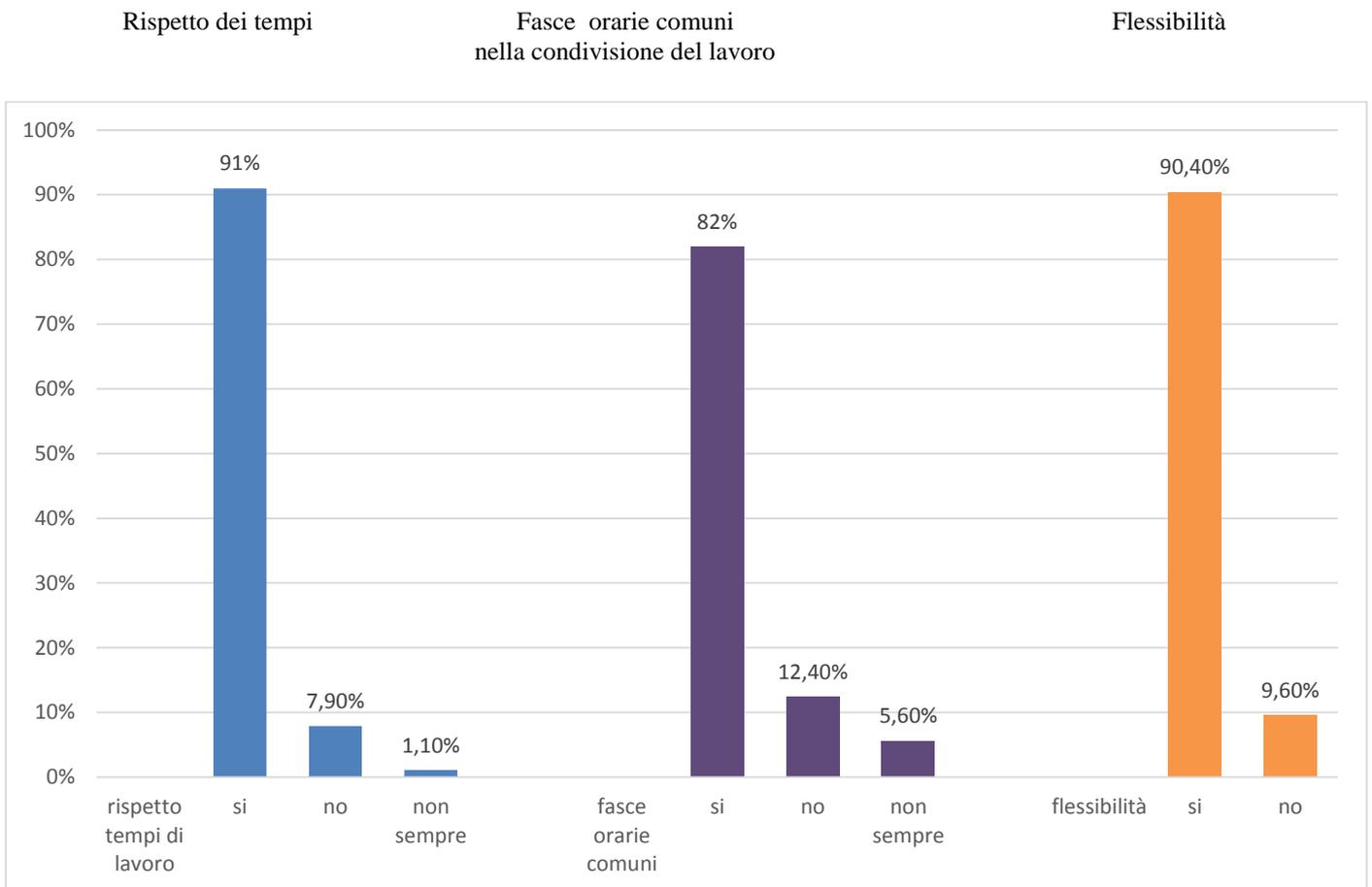


Figura – 5 – Gli item di questo grafico rappresentano le informazioni più indicative per la gestione del proprio lavoro

USO DELLA TECNOLOGIA

Sull'uso della tecnologia utile alla rilevazione delle competenze digitali, alle domande:

- sull'impatto con le nuove competenze digitali, il 96,6% dei partecipanti ha risposto *positivo* e il 3,4% *negativo*;
- sul bisogno di formazione e informazioni specifiche per il lavoro da remoto, il 71,9% dei partecipanti ha risposto *no* e il 28,1% ha risposto *si*;

- sull'utilità degli strumenti tecnologici per lo scambio di informazioni e condivisione del lavoro il 75,3% dei partecipanti ha risposto *si*, il 21,3% ha risposto *non sempre* e il 3,4% *no*.

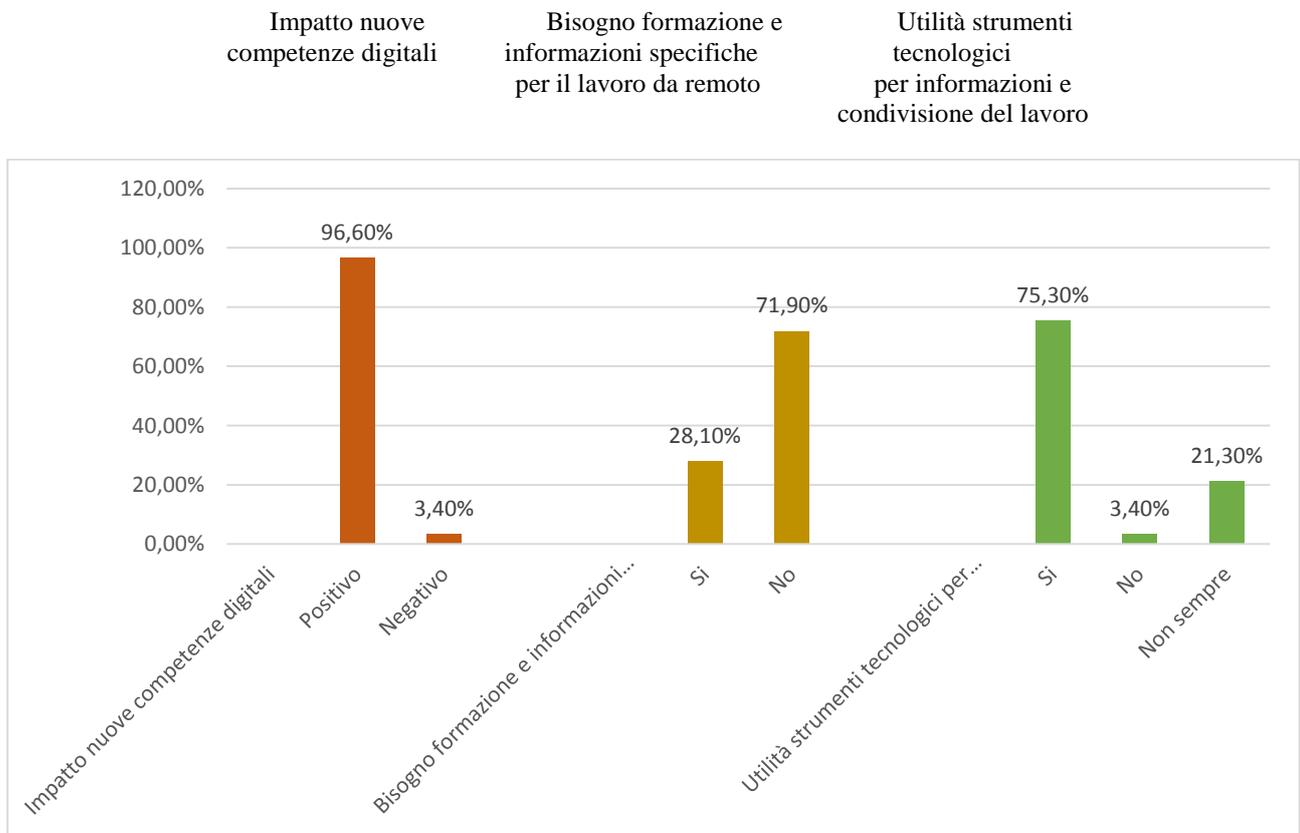


Figura – 6 – Rappresentazione sull'uso e sulla conoscenza degli strumenti tecnologici nel lavoro agile

LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA LAVORATIVA E DI VITA FAMILIARE

Il lavoro agile permette la conciliazione dei tempi da dedicare al lavoro e alla cura della famiglia?

Tenendo conto che i partecipanti possono aver risposto anche a due o più domande in quanto si trovano nella condizione di accudire allo stesso tempo figli, anziani e/o disabili oppure in nessuna di queste ma comunque con il lavoro di cura della famiglia in generale, intendendo come tale anche la convivenza tra fratelli e/o sorelle, persone affini nella stessa abitazione... **il lavoro agile ha permesso la cura:**

- dei figli (domanda che ha interessato il 42% dei partecipanti) per il 97,9% e non lo ha permesso al 2,1%;
- delle persone anziane (domanda che ha interessato il 32,93% dei partecipanti) per il 91,9% e non lo ha permesso per l'8,1%;
- delle persone disabili (domanda che ha interessato il 32,93% dei partecipanti) per il 92,2% e non lo ha permesso per l'8%;
- della famiglia in generale (domanda che ha interessato il 56,07% dei partecipanti) per l'85,7% e non sempre per il 12,7%.

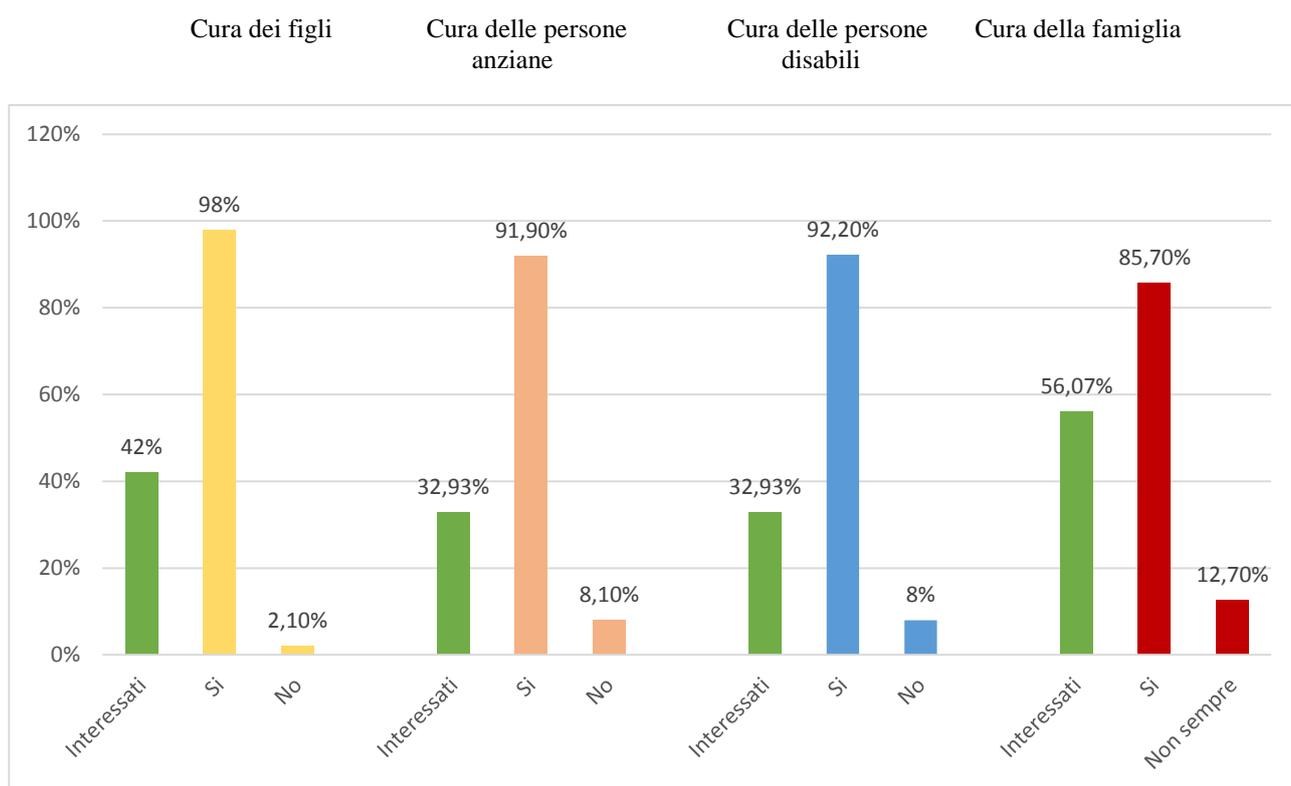


Figura – 7 – Impatto del lavoro agile sulla possibilità di svolgimento del lavoro di cura

Alla domanda se lo spazio e le energie dedicati al lavoro, invadono il tempo di cura della famiglia nella modalità a distanza, il 58,4 % dei partecipanti ha risposto *no*, il 31,5% *talvolta* e il 10,1% *si*.

LA PERCEZIONE DEL PROCESSO DI CAMBIAMENTO IN ATTO

Allora, qual è la percezione dei lavoratori e delle lavoratrici del processo di cambiamento in atto, partendo dalla propria esperienza?

Secondo i partecipanti, nel lavoro agile (risposte *si* o *no*):

- ci sono le condizioni di pari opportunità nella gestione del rapporto tra i tempi di cura della famiglia e di lavoro soprattutto per le donne su cui ricade ancora il maggior carico di cura della famiglia per il 67,4%;
- ci sono altre prospettive di organizzazione della società e dei servizi per il 91%;
- c'è un minore impatto ambientale come conseguenza dei minori spostamenti sia dei dipendenti sia dell'utenza per il 91%;
- si acquisiscono maggiori competenze e cultura digitale per l'82%.

Alla domanda se il futuro del lavoro agile è nei pensieri dei lavoratori e delle lavoratrici (sempre in rapporto ai partecipanti al questionario) la risposta è stata *si* per il 71,9% dei partecipanti, *no* per 13,5% e *non so* per il 14,6%.

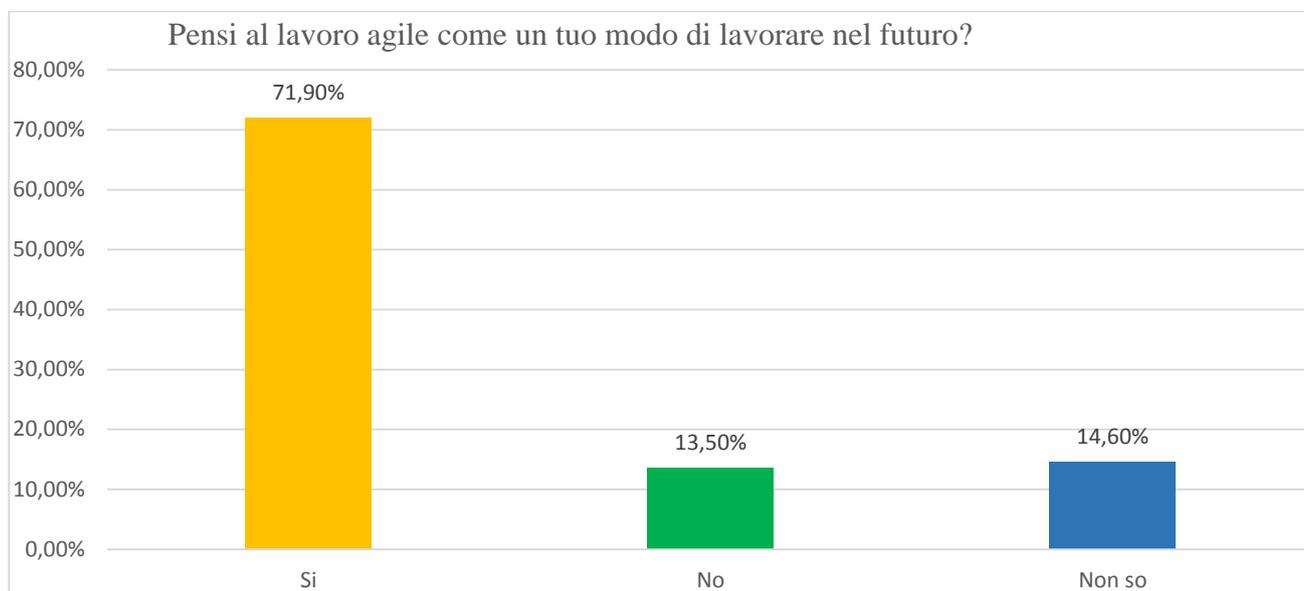


Figura 8 – Risultato indicativo sull'esperienza del lavoro agile

UNA POSSIBILE PROSPETTIVA FUTURA

I dati raccolti restituiscono una percezione del lavoro agile generalmente positiva anche se con la presenza di criticità. Dati che offrono una lettura anche in ottica di genere e in riferimento all'età.

Al questionario hanno risposto per la maggior parte le donne; mettere in relazione questo dato con quelli della cura dei figli, delle persone anziane e delle persone disabili, sebbene analizzati in forma aggregata, confermano che sono ancora maggiormente le donne ad occuparsi della cura della famiglia. Secondo il 64% dei partecipanti, però, nel lavoro agile ci sono condizioni per una gestione equa dei compiti di cura e conseguentemente pari opportunità nel lavoro per le donne.

Altri dati da mettere in relazione, perché possono dare una lettura più ampia di come un impatto così forte e immediato del lavoro agile nella *routine* quotidiana, con tutte le sue contraddizioni nelle situazioni semplici come in quelle complesse, sia entrato nella dimensione di lavoro e di vita dei lavoratori e delle lavoratrici richiedendo nuovo ordine, nuova gestione delle proprie attività, diversa autonomia, riguardano la capacità di resilienza che ha permesso di rispettare (91% dei partecipanti) le tempistiche del lavoro. Il dato del 37,1% dei lavoratori e delle lavoratrici che hanno avuto bisogno di un periodo di adattamento alla nuova modalità lavorativa e quello del 31,5% che talvolta si sono ritrovati con spazio ed energie dedicate al lavoro che hanno interferito nel lavoro di cura, potrebbero essere letti insieme alla fascia di età dei figli pre-adolescenti 15,8% e infanzia 24,6%, pensando ai lunghi periodi della didattica a distanza, per seguire le lezioni scolastiche, con un bisogno di presenza molto vicina di un genitore. Dati però, che potrebbero essere valutati anche

pensando a quelle situazioni di mancanza e/o scarsità di supporti tecnici e/o difficoltà di connessione.

La disciplina degli istituti a sostegno della maternità e della paternità e la possibilità di lavorare da remoto offerta dall'evoluzione della tecnologia, si muovono nella direzione, indicata dal legislatore, della conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici, della valorizzazione della parità ma anche del principio della bi-genitorialità. A ciò bisogna aggiungere le misure a sostegno dei lavoratori e delle lavoratrici fragili e dei *caregivers*.

Il telelavoro e il lavoro agile sono istituti in questo senso innovativi che aggiungono ulteriori strumenti di flessibilità alle modalità di svolgimento delle attività lavorative, rivolti sia agli uomini che alle donne ampliando il concetto di inclusività anche in riferimento alle politiche del *Diversity Management*.

Altro dato interessante, da mettere in relazione con l'età, considerando che la maggior parte dei partecipanti ha tra i 50 e i 60 anni (53,90% dei partecipanti) è l'uso della tecnologia (positivo per il 96,60% dei partecipanti) che si è appropriata, nel tempo, di un ruolo così determinante e importante nella vita lavorativa e nella vita privata, accompagnando negli anni i lavoratori e le lavoratrici non nativi digitali. Certamente, l'avanzare veloce della tecnologia richiede la continua acquisizione di ulteriori competenze.

Lo sfruttamento della tecnologia, intesa non soltanto come ulteriore strumento di lavoro ma altresì come sostenibilità ambientale e come una diversa modalità di fruizione dei servizi (la cosiddetta transizione digitale), sicuramente sta aprendo una finestra sul futuro dove poter individuare e cogliere opportunità importanti per organizzare e migliorare la vita privata, la vita lavorativa, la società, per le generazioni di oggi e di domani.

L'uso comune della tecnologia aiuta inoltre a trovare altri punti di contatto tra le generazioni nel trasferimento del sapere e contribuisce ad arricchire quel senso di continuità importante tra passato, presente e futuro... anche del lavoro.