

TIZIANA CANAL

IL MODULO SUL LAVORO AGILE NELLE INDAGINI INAPP: VARIABILI CONSIDERATE

Lavoro agile, definizioni ed esperienze di
misurazione

Roma, Auditorium INAPP, 26 gennaio 2023



CONTENUTI

**LE INDAGINI PLUS E
QDL**

**ISSUES SUL LAVORO
AGILE**

**TELELAVORABILITA' E
IMPRESSE SMART**

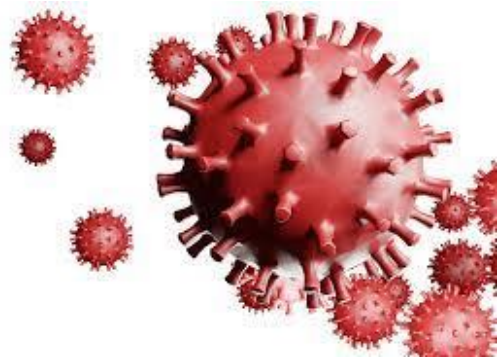
PROSPETTIVE FUTURE



LE INDAGINI PLUS E QDL

Le Indagini INAPP **PLUS** e **QDL** sono due indagini SISTAN ricorrenti rivolte all'analisi del mercato del Lavoro in Italia. La **Prima Indagine Isfol sulla Qualità del Lavoro in Italia** risale al 2002, la **Prima Indagine PLUS** risale all'anno 2006.

V Indagine Inapp
QDL e la IX Indagine
PLUS
Erano previste nel
2020



Entrambe si sono svolte nel 2021



LA V INDAGINE INAPP QDL

- **L'obiettivo principale dell'indagine sui lavoratori (15.000)** è comprendere come gli occupati vivono il luogo di lavoro e quali sono i livelli di benessere sul lavoro. Tramite l'indagine sono rilevate una serie di informazioni che permettono di misurare i principali ambiti della qualità del lavoro.
- **L'obiettivo principale dell'indagine sulle imprese** è descrivere i differenti modelli organizzativi, (per questo si fa riferimento alle **unità locali - 5.000**) e comprendere se questi, unitamente alle strategie messe in atto dalle imprese, influenzano la qualità del lavoro degli occupati.

La popolazione di riferimento è costituita dalle **persone con 18 anni** o più occupate e presenti sul territorio italiano (N=22.198.000 occupati); indagine campionaria (n=15.000 occupati); La numerosità e la struttura della popolazione di riferimento è quella fornita dall'Istat con la RCFL; le interviste sono di tipo individuale e condotte con tecnica CATI.

La base informativa ha come universo di riferimento le **unità locali** (N=1.746.527), operanti in **tutti i settori dell'economia italiana ad esclusione del settore pubblico e del settore agricolo**. Le unità locali eleggibili fanno parte di società di persone, di capitali, di cooperative, di altra società privata e a partecipazione statale; sono esclusi gli imprenditori individuali, i liberi professionisti, i lavoratori autonomi. Inoltre, nella popolazione di riferimento non sono incluse le unità locali senza addetti. La popolazione è ricavata dall'archivio ISTAT "ASIA – unità locali".; le interviste sono condotte con tecnica CATI.



LA IX INDAGINE PLUS

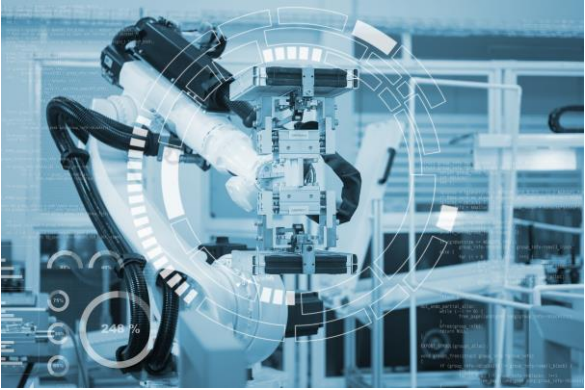
L'obiettivo primario dell'indagine PLUS è quello di fornire stime statisticamente affidabili di fenomeni rari o solo marginalmente esplorati (es. il lavoro in piattaforma) dalle maggiori rilevazioni sul mercato del lavoro italiano (Istat, Inps). L'indagine, rivolta a **45.000 individui**, consente inoltre analisi longitudinali (panel **11.000 individui** nel 2021).

La rilevazione Inapp PLUS 2021 ha raccolto informazioni su **45mila individui** intervistati telefonicamente attraverso un sistema CATI ed in assenza di rispondenti proxy. Il questionario, di circa 200 domande complessive, è stato sottoposto ad un campione di persone residenti con età compresa tra 18 e 74 anni.

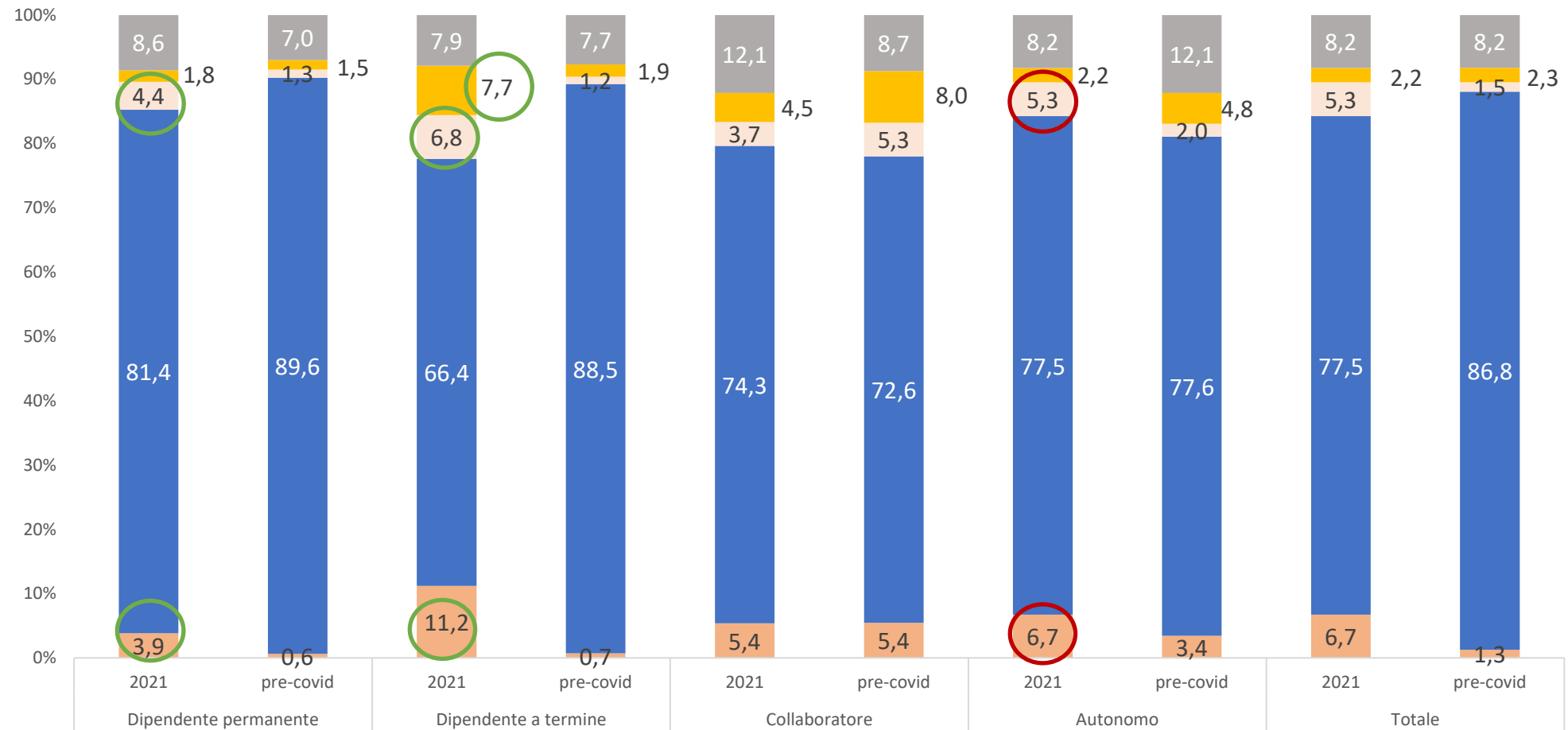


ISSUES LAVORO AGILE QDL

ISSUES	LAVORATORI	DATORI DI LAVORO
<p>Luogo di lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> Rilevazione del <u>luogo di lavoro prevalente</u> attuale e pre - Covid 19 <ol style="list-style-type: none"> Presso la mia abitazione Presso un luogo dedicato (un'azienda, un ufficio, una fabbrica, una sede fissa o un sito) In egual misura presso la mia abitazione e presso un luogo dedicato (un'azienda, un ufficio, una fabbrica, una sede fissa o un sito) In un luogo non definito, pubblico/privato (bar, biblioteca, spazio di coworking, hub) In strada, in un altro spazio pubblico, su un veicolo, senza una struttura fissa <ul style="list-style-type: none"> Giorni di <u>smart working mensili</u> e nell'ultima <u>settimana</u> 	<ul style="list-style-type: none"> Percentuale di lavoratori che svolge <u>mansioni che possono essere svolte da remoto</u> <ol style="list-style-type: none"> Oltre il 75% Fra il 51% e il 75% Fra il 25% e il 50% Meno del 25% Nessuno <ul style="list-style-type: none"> <u>Numero di lavoratori in telelavoro</u> e Smart working attuale e pre - Covid 19



I RISULTATI



- In strada, in un altro spazio pubblico, su un veicolo, senza una struttura fissa
- In un luogo non definito, pubblico/privato (bar, biblioteca, spazio di coworking, hub)
- In egual misura presso la mia abitazione e presso un luogo dedicato (un'azienda, un ufficio, una fabbrica, una sede fissa)
- Presso un luogo dedicato (un'azienda, un ufficio, una fabbrica, una sede fissa o un sito)
- Presso la mia abitazione

Fonte: elaborazioni su dati Inapp – V Indagine Inapp QdL (campione Lavoratori)



Lo smart working è per tutte le imprese?

- ❑ Sul totale delle imprese **l'80% lavoratori svolge mansioni che non possono essere eseguite a distanza**, ma osservando la dimensione della sede lo scenario cambia.
- ❑ **La quota di lavoratori che svolge attività non telelavorabili diminuisce all'aumentare della dimensione:** 84,4% fino a 5 addetti; 79,9% fino a 9 addetti; 68,6% 10-49 addetti; 56,4% 50-249 addetti; **34,2% 250 e oltre.**
- ❑ Inoltre recenti analisi Inapp realizzate per profilare le imprese in base ad una **«gestione delle risorse umane di qualità»** (contratti stabili, formazione, autonomia e coinvolgimento nelle attività, disponibilità al work life balance, propensione allo smart working, etc.) hanno evidenziato **la presenza delle cosiddette «imprese smart» (8,2% sul totale imprese)** che si caratterizzano per avere un'elevata quota di lavoratori che svolgono attività telelavorabili: **3 lavoratori su 4** per il 61,5% delle imprese smart.



ISSUES LAVORO AGILE - QDL

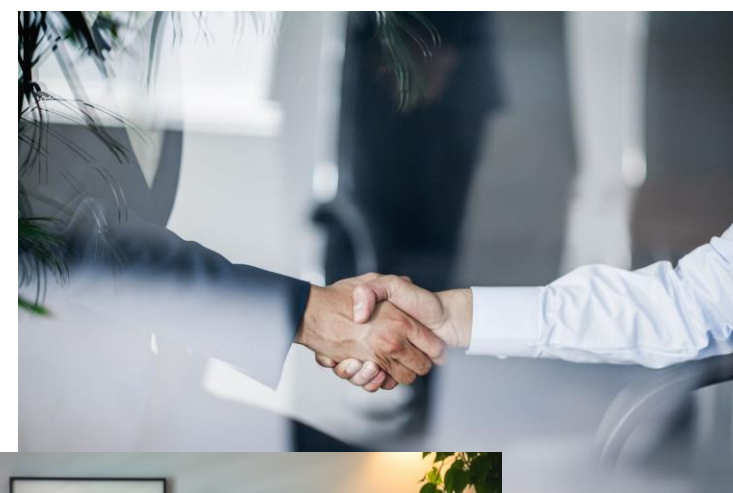


ISSUES	LAVORATORI	DATORI DI LAVORO
Organizzazione del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Device</u> utilizzati <ol style="list-style-type: none"> 1.Sì, personali 2.Sì, aziendali 3.Sì, sia personali che aziendali 1.No • <u>Misure organizzative adottate dall'azienda per consentire e favorire l'utilizzo del lavoro da remoto</u> <ol style="list-style-type: none"> 1.Fornitura ai dipendenti di dispositivi informatici (PC, tablet, smartphone) 2.Accesso ai servizi interni in via telematica (Cloud, VPN, Terminal services, ...) 3.Attivazione di protocolli per la sicurezza informatica e dei dati 4.Organizzazione di riunioni di lavoro in via telematica 5.Organizzazione di gruppi e team di lavoro da remoto per obiettivi specifici 6.Offera ai dipendenti di corsi e cicli formativi da remoto 7.Un contributo a supporto dei costi della connessione internet privata • Assegnazione di <u>obiettivi individuali</u> per coloro che lavorano da remoto e relativa reportistica • <u>Tempi di connessione</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sono previste alcune pause durante l'orario di lavoro 2. Ci si può disconnettere solo per la pausa pranzo 3. È prevista una fascia oraria obbligatoria di connessione 4. La connessione è sempre attiva 5. Si può scegliere liberamente quando disconnettersi 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Software</u> utilizzati <ol style="list-style-type: none"> 1. Software e tecnologie già presenti in azienda 2. Software e tecnologie sviluppate o acquisite appositamente • <u>Misure organizzative adottate dall'azienda per consentire e favorire l'utilizzo del lavoro da remoto</u> <ol style="list-style-type: none"> 1.Fornitura ai dipendenti di dispositivi informatici (PC, tablet, smartphone) 2.Accesso ai servizi interni in via telematica (Cloud, VPN, Terminal services, ...) 3.Attivazione di protocolli per la sicurezza informatica e dei dati 4.Organizzazione di riunioni di lavoro in via telematica 5.Organizzazione di gruppi e team di lavoro da remoto per obiettivi specifici 6.Offera ai dipendenti di corsi e cicli formativi da remoto 7.Erogazione di un contributo a supporto dei costi della connessione internet privata 8.Introduzione di strumenti/metodologie di condivisione/collaborazione delle attività lavorative 9.Interventi formativi per i responsabili di lavoratori in smart working • Assegnazione di <u>obiettivi individuali</u> per coloro che lavorano da remoto e relativa reportistica • <u>Tempi di connessione</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sono previste alcune pause durante l'orario di lavoro 2. Ci si può disconnettere solo per la pausa pranzo 3. È prevista una fascia oraria obbligatoria di connessione 4. La connessione è sempre attiva 5. Si può scegliere liberamente quando disconnettersi
	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Discrezionalità</u> fra rientro in sede e lavoro da remoto 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Modifica degli spazi di lavoro tradizionali</u> (riduzione sedi aziendali, postazioni condivise/in rotazione,

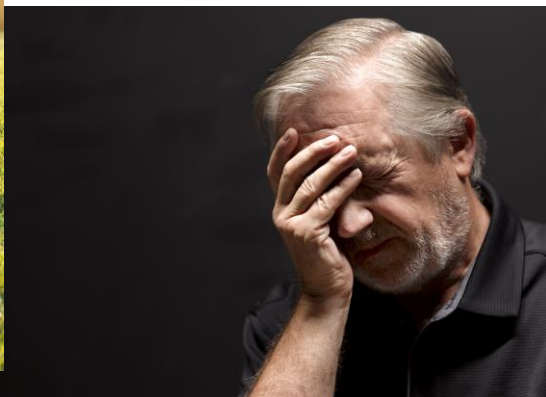
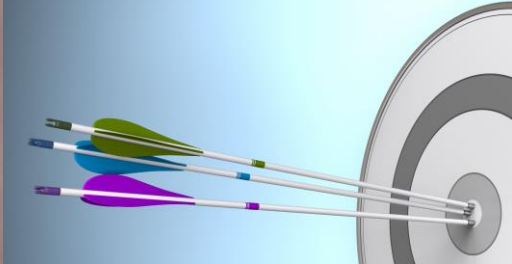


ISSUES LAVORO AGILE QDL

ISSUES	LAVORATORI	DATORI DI LAVORO
Regolazione e misurazione	<ul style="list-style-type: none"> • Forme di <u>regolazione</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. In un contratto collettivo o in un accordo collettivo 2. Nel contratto individuale di lavoro 3. In un regolamento aziendale 4. Non è formalizzato <ul style="list-style-type: none"> • Forme di <u>misurazione</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sì, la presenza e le ore sono registrate con un sistema automatico 2. Sì, la presenza e le ore sono registrate con autocertificazione/autodichiarazione 3. No 	<ul style="list-style-type: none"> • Forme di <u>regolazione</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. In un contratto collettivo o in un accordo collettivo 2. Nel contratto individuale di lavoro 3. In un regolamento aziendale 4. Non è formalizzato
ISSUES	LAVORATORI	DATORI DI LAVORO
Porosità	<ul style="list-style-type: none"> • Maggiori probabilità di lavorare la sera • Maggiori probabilità di lavorare nel fine settimana • Maggiori probabilità di lavorare fuori dagli orari concordati 	



ISSUES LAVORO AGILE QDL



Desiderata e Aspetti percettivi

ISSUES	LAVORATORI	DATORI DI LAVORO
	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Vorrebbe</u> lavorare da remoto <ol style="list-style-type: none"> 1. A tempo pieno 2. Almeno uno o più giorni alla settimana 3. Non più di un giorno a settimana 4. No, non vorrei lavorare da casa <ul style="list-style-type: none"> • <u>Vantaggi e svantaggi</u> dello smart working <ol style="list-style-type: none"> 1. Rende più efficace il lavoro per obiettivi 2. Aumenta l'autonomia rispetto ai tempi di lavoro e non lavoro 3. Riduce i conflitti sul lavoro 4. Consente di organizzare e gestire meglio gli impegni privati-familiari 5. Fa risparmiare tempo negli spostamenti 6. Aumenta l'autonomia nel lavoro rispetto a metodi, orari, ritmi, luoghi, etc. 7. Riduce lo stress lavorativo 8. Fa sentire costantemente sotto controllo, connesso o raggiungibile 9. Non facilita i rapporti fra i colleghi e/o con i responsabili 10. Aumenta l'isolamento, espone al rischio di essere marginalizzati sul lavoro 11. Riduce le possibilità di crescita e sviluppo professionale 12. Rende più difficile la possibilità di far rispettare diritti e mantenere tutele 13. Aumenta i costi fissi (spese per internet, luce, gas, ecc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • In futuro riguardo ai lavoratori in smart working <u>vorrebbe</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aumentarne la percentuale 2. Mantenere la stessa percentuale 3. Diminuirne la percentuale <ul style="list-style-type: none"> • <u>Vantaggi e svantaggi</u> dello smart working <ol style="list-style-type: none"> 1. Incrementa la produttività 2. Aumenta il benessere organizzativo 3. Aumenta la responsabilizzazione dei dipendenti 4. Migliora l'equilibrio vita privata-lavoro dei dipendenti 5. Rende più efficace il lavoro per obiettivi 6. Riduce l'assenteismo 7. Aumenta il risparmio dei costi di gestione degli spazi fisici 8. È complicato per la carenza di competenze digitali dei dipendenti 9. Riduce il senso d'appartenenza 10. Rende più difficile monitorare il lavoro svolto 11. Non facilita i rapporti fra i colleghi e/o con i responsabili 12. Aumenta l'isolamento, creando il così detto effetto guscio 13. Richiede una revisione dei modelli di leadership (basati sulla fiducia) e di gestione del personale (es. straordinari)



I RISULTATI

Il punto di vista degli 'smart workers' e dei 'datori di lavoro smart'. Anno 2021 (val.%)

VANTAGGI



DATORI DI LAVORO

il punto di vista

LAVORATORI



CRITICITÀ



TELELAVORABILITA' E IMPRESSE SMART



I TELELAVORABILI

Utilizzando la classificazione Istat su alla “fattibilità del lavoro da remoto” (Istat 2020), ai dati della **V indagine Inapp QDL**, osservando tutti gli occupati, l’incidenza delle professioni **telelavorabili** è pari al **38,7%** (8,6 milioni), risultato molto simile alle stime Istat.

Lavoratori da remoto, telelavorabilità e genere (%) Anno 2021

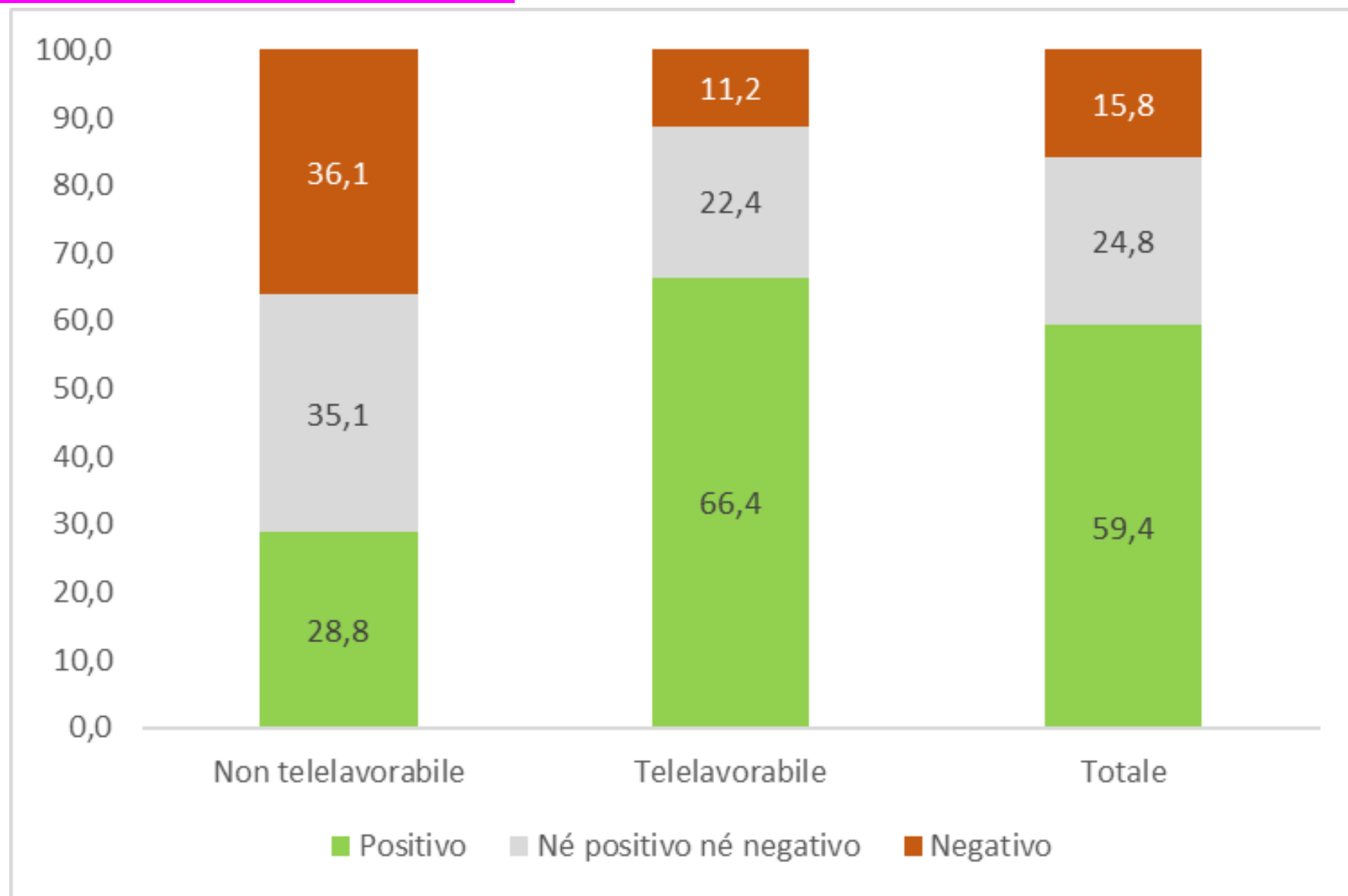
		Non telelavorabili			Telelavorabili		
		No remoto	Sì remoto	Totale	No remoto	Sì remoto	Totale
Genere	Uomini	59,6	51,8	59,4	57,5	49,6	55,6
	Donne	40,4	48,2	40,6	42,5	50,4	44,4
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

La percezione di alcuni **vantaggi e svantaggi** del telelavoro fa emergere inoltre una **differenza di genere** con gli uomini, che apprezzano in particolare la maggior autonomia, e le donne, che mostrano invece maggiore preoccupazione riguardo alle prospettive di carriera (50,9%), ai diritti e alle tutele sindacali (52,8%) e al maggiore controllo da parte del datore di lavoro (53,3%).



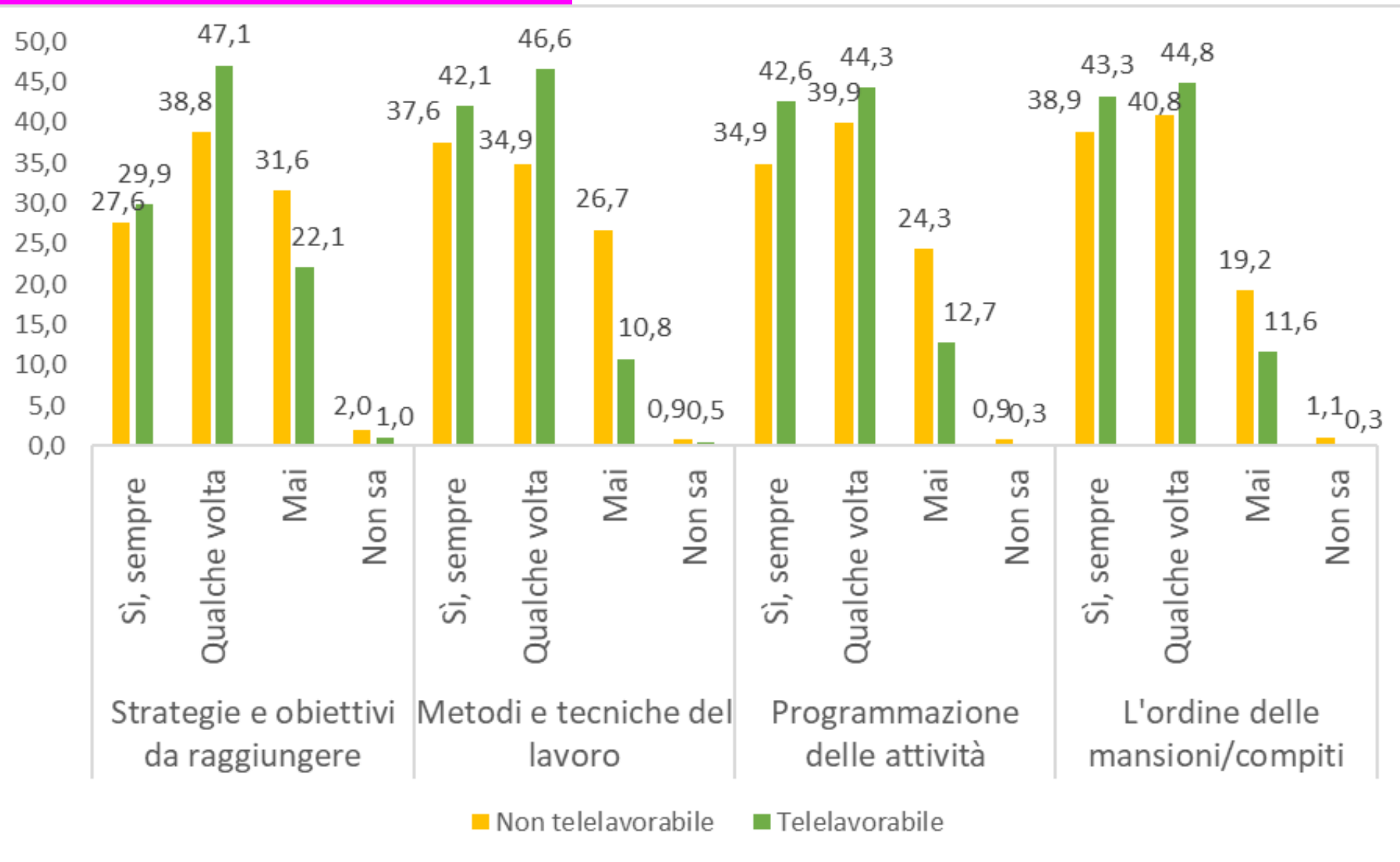
I TELELAVORABILI

**Giudizio sull'esperienza
del lavoro da remoto
per telelavorabilità
della professione (%).
Anno 2021**



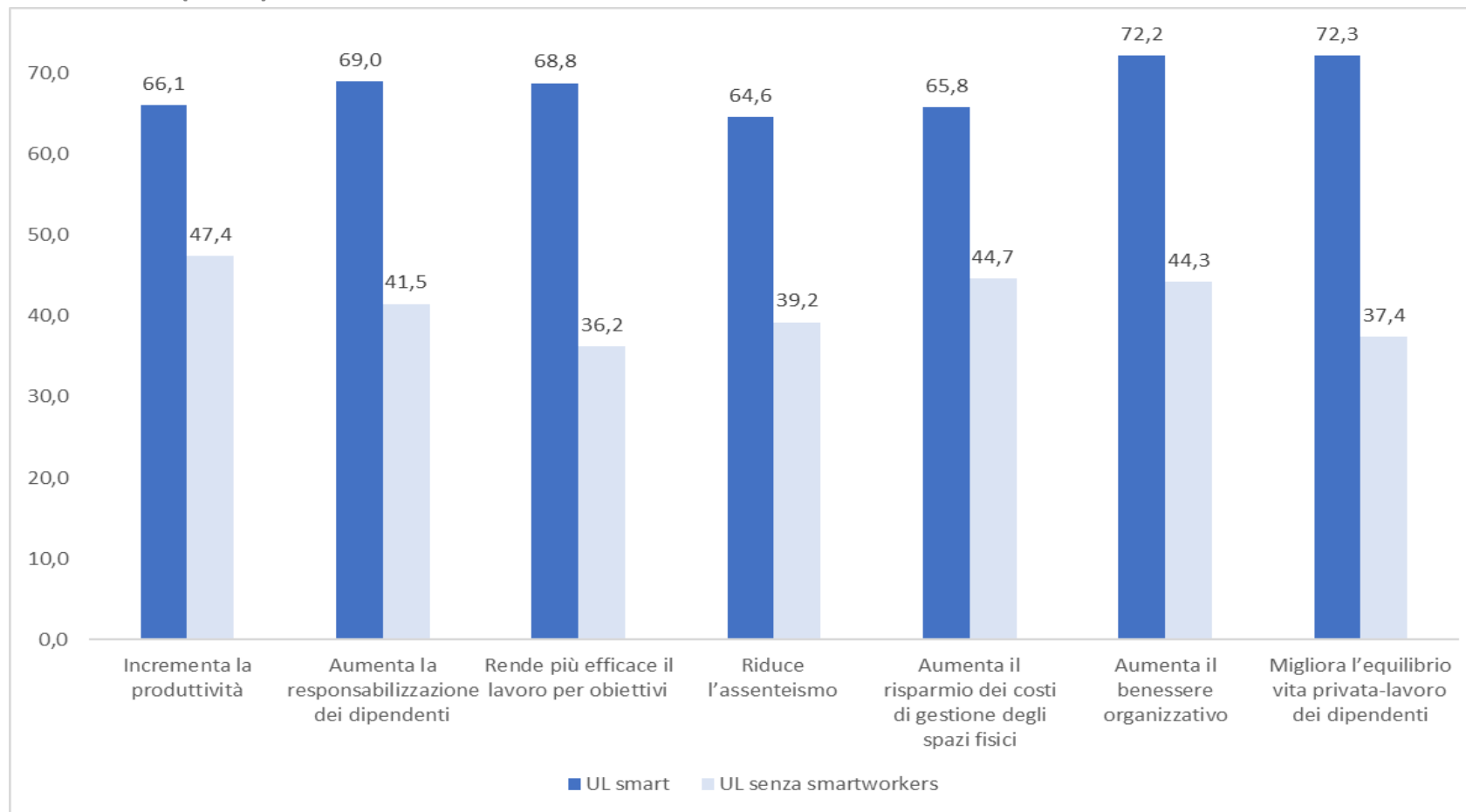
I TELELAVORABILI

Occupati che lavorano da remoto per possibilità di incidere su diversi aspetti del lavoro e telelavorabilità (%). Anno 2021



Le imprese: chi lo utilizza ne riconosce i vantaggi

Opinioni dei datori di lavoro sui vantaggi dello smart working per UL smart e UL senza smartworkers.
Anno 2021 (val.%)



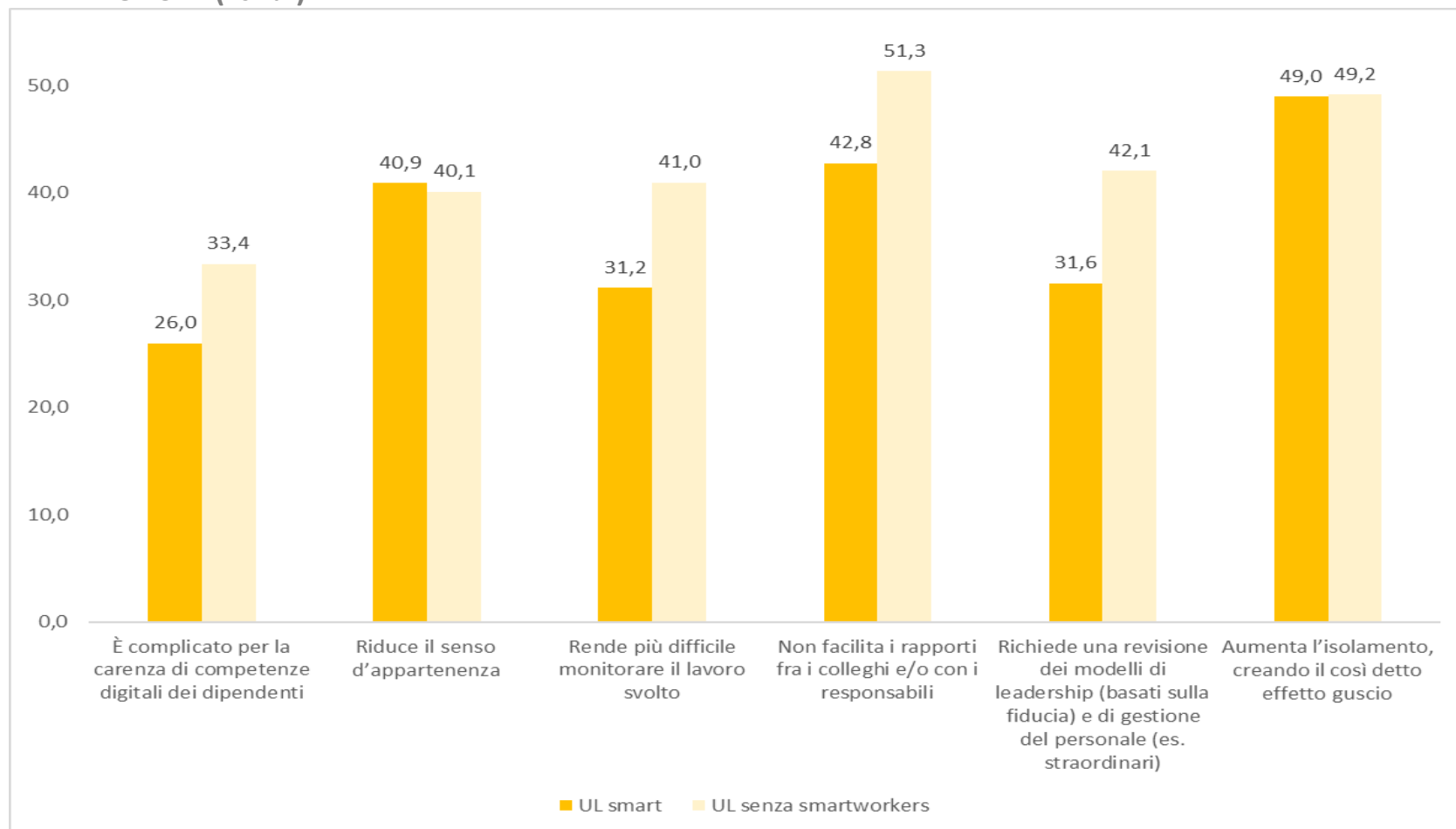
Fonte: elaborazioni su dati Inapp – V Indagine Inapp QdL (campione Unità locali)



I RISULTATI

Le imprese: chi lo utilizza teme meno le potenziali criticità

Opinioni dei datori di lavoro sulle criticità dello smart working per UL smart e UL senza smartworkers.
Anno 2021 (val.%)



Fonte: elaborazioni su dati Inapp – V Indagine Inapp QdL (campione Unità locali)



PROSPETTIVE FUTURE



RIFLESSIONI E PROSPETTIVE

➤ Le lezioni apprese

- La qualità del lavoro smart
- Lo smart working è uno strumento *win-win*
- L' *effetto mirror*
- La transizione digitale

➤ Le prospettive

- Studiare la *telelavorabilità* ampliando il set di sintomi che la definiscono (Istat 2020) e osservandola in relazione al contesto organizzativo.
- Il profilo d'impresa, più o meno smart, può fare la differenza?
- Studiare le determinanti dell'impresa smart
- Ibridazione del lavoro: il lavoro dipendente si autonomizza (es. lavoro agile) e il lavoro autonomo tende ad assumere i tratti tipici della subordinazione (es. monocomittenza).
- È necessario ampliare lo sguardo, valorizzando anche i risultati delle altre Indagini Inapp - PLUS, RIL, INDACO, Gruppo Atlante Lavoro- e/o sviluppando Indagine ad hoc mettendo a sistema le evidenze e le riflessioni raccolte.





GRAZIE PER L'ATTENZIONE



t.canal@inapp.org