

INCHIESTA SUL LAVORO DA REMOTO

A CURA DELLA RETE LAVORATRICI E LAVORATORI AGILI – ITALIA



PREMESSA

L'emergenza sanitaria Covid-19 ha determinato un utilizzo massivo del "lavoro da casa", finalizzato allo scaglionamento della presenza all'interno dei luoghi di lavoro.

Il DPCM dell'8 marzo 2020 concede infatti alle aziende di utilizzare lo "Smart working" o lavoro agile "per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, per ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti"

Guardando alle condizioni effettive, risulta però che molti dei lavoratori e delle lavoratrici che stanno lavorando da casa a causa della pandemia, opera in una modalità più simile al telelavoro che allo smart working, senza di fatto avere chiaro quali siano i propri diritti.

OBIETTIVI

1. Conoscere dai diretti interessati come hanno organizzato il lavoro da casa, quali i vantaggi e gli svantaggi.
2. Aprire un confronto con le lavoratrici e i lavoratori su come rendere il lavoro davvero agile affinché possa inserirsi in un rapporto chiaro, con regole definite, sotto tutti i punti di vista.

ELABORAZIONE DATI

I RISULTATI VENGONO RIPORTATI SUDDIVISI NELLE 8 SEZIONI IN CUI È STATO ARTICOLATO IL QUESTIONARIO

Informazioni generali

Lavoro agile prima delle misure anti Covid-19

Tempi di vita e di lavoro prima e dopo le misure anticovid-19

Strumenti di lavoro e organizzazione

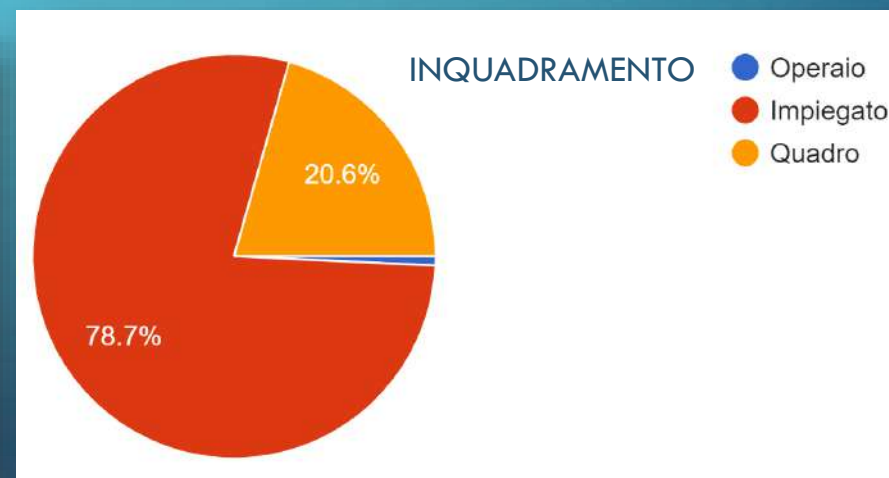
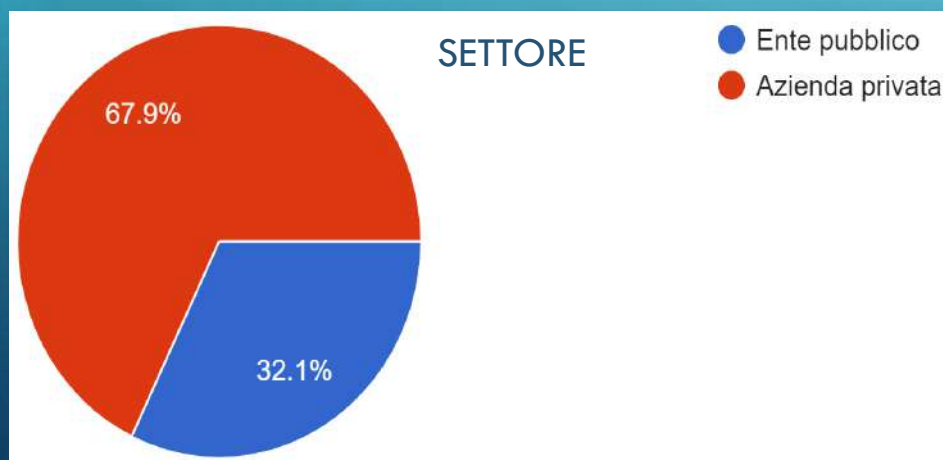
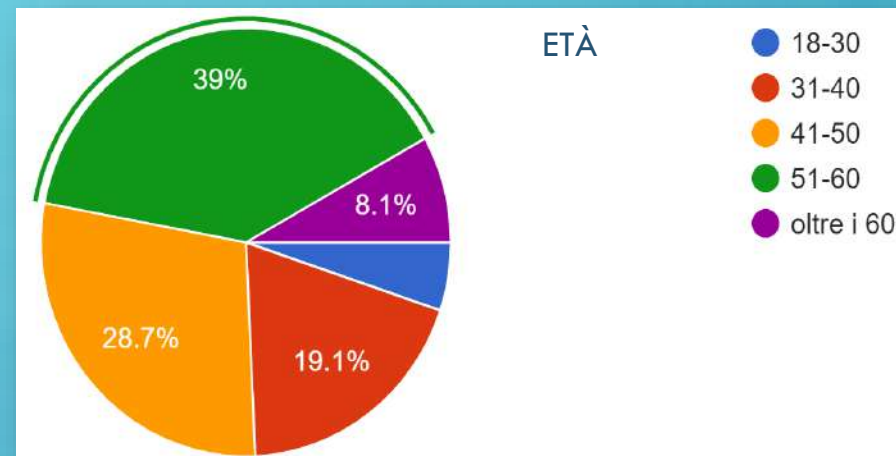
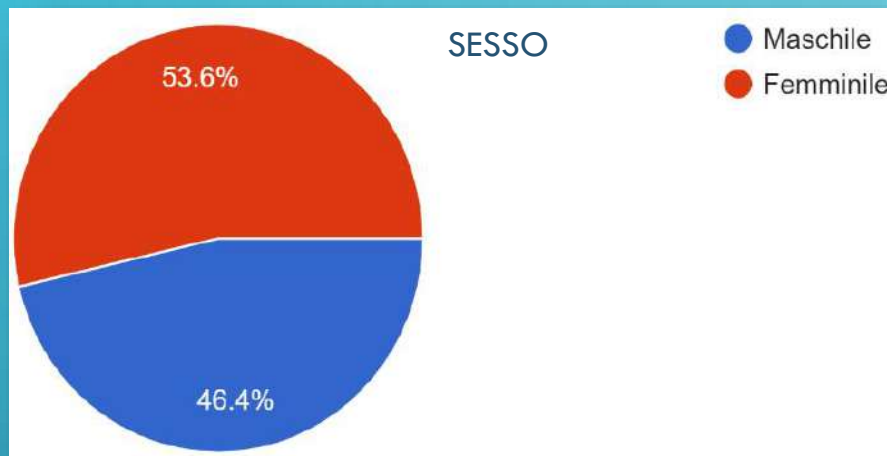
Trattamento economico

Diritti e sindacato prima e dopo le misure anticovid-19

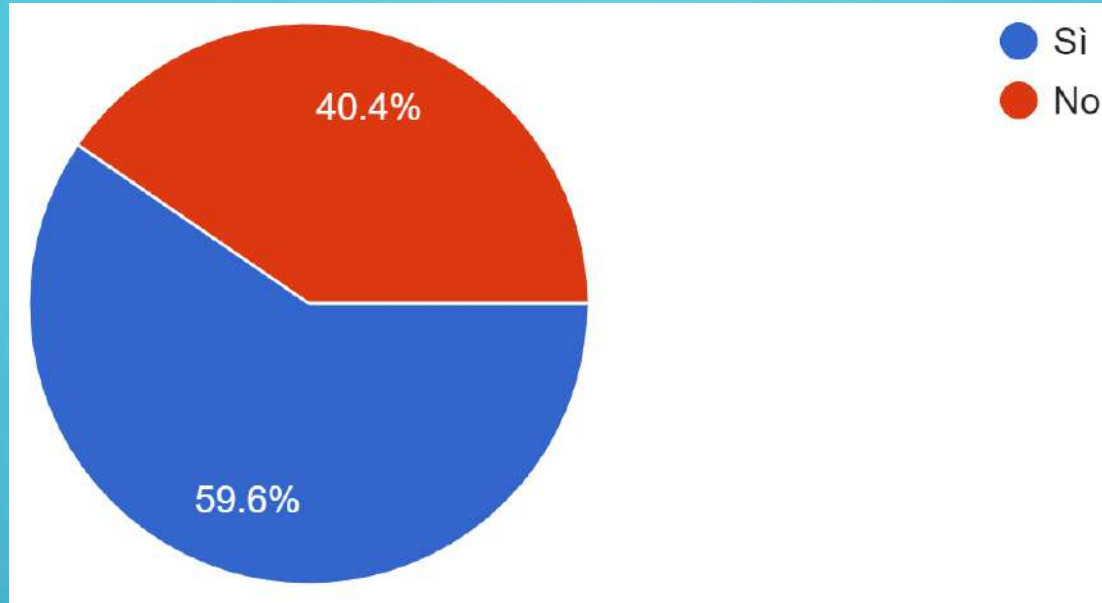
Sicurezza sul Lavoro

Considerazioni personali

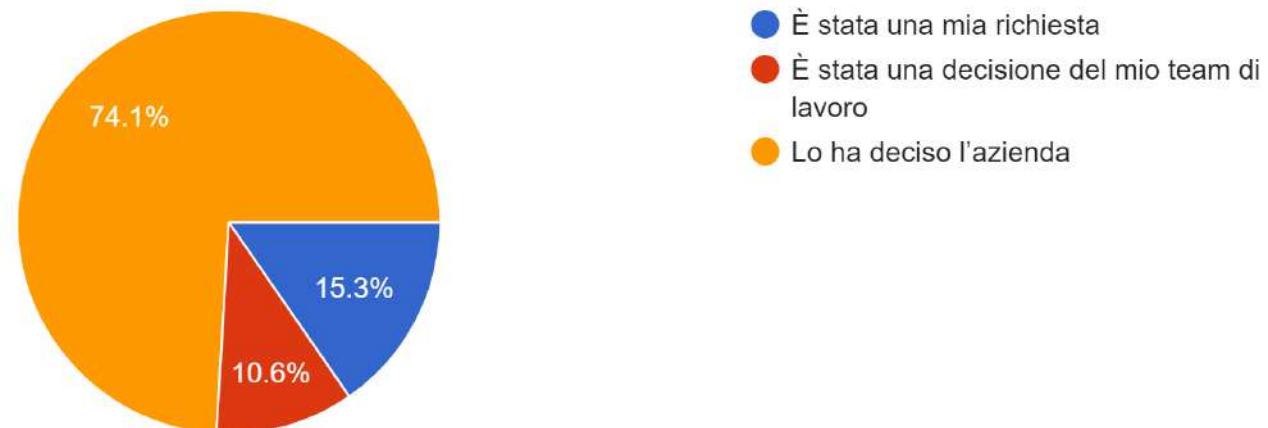
INFORMAZIONI GENERALI



LAVORO AGILE PRIMA DELLE MISURE ANTI COVID-19

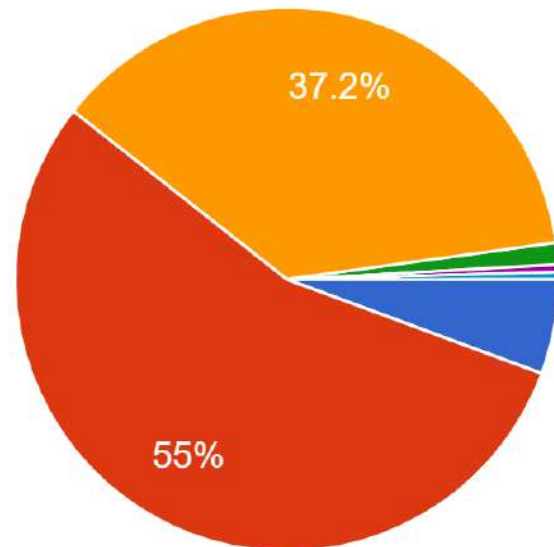


Se sei passato/a al lavoro agile chi ha proposto il cambiamento?



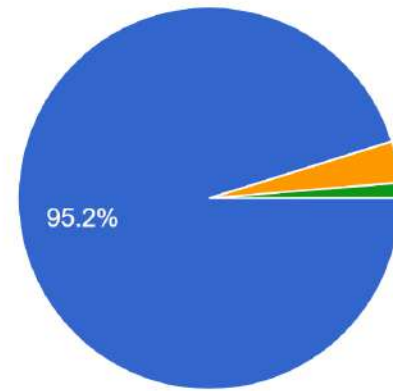
TEMPI DI VITA E DI LAVORO PRIMA E DOPO LE MISURE ANTICOID-19

In seguito alle misure anti Covid-19 hai voluto/dovuto lavorare da remoto?



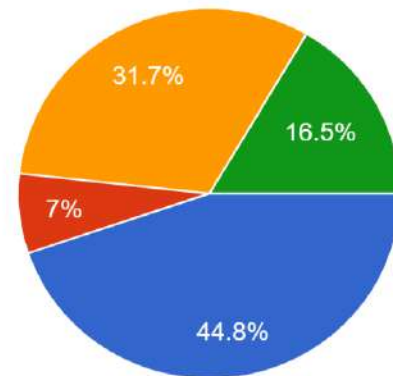
- Sì, telelavoro
- Sì, lavoro agile/Smart working
- Sì, lavoro da casa con le stesse regole che avevo in ufficio (stesso orario, stesse regole)
- No, ho continuato a recarmi sul posto di lavoro
- No, sono stato collocato in cassa integrazione
- No, sono stato costretto ad utilizzare le mie ferie/PAR

Se hai risposto “Sì” alla domanda precedente, qual è diventato il tuo luogo di lavoro abituale?



- La mia abitazione
- Postazione in co-working
- Ovunque riesca a connettermi con Wi-fi
- Altro

Con il lavoro agile o il telelavoro come hai impiegato il tempo risparmiato non dovendoti spostare da casa alla sede di lavoro?

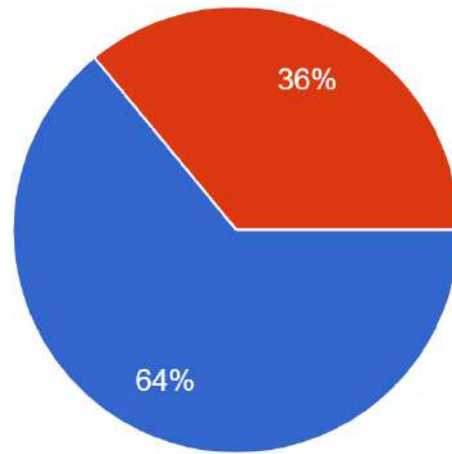


- Nella cura di me stesso/a e/o della casa e/o di parenti e conoscenti
- Facendo più attività extra-lavoro (volontariato, cultura, sport, incontri con amici, ...)
- Lavorando di più
- Non saprei dire in particolare

MA COSA E' CAMBIATO REALMENTE NELLE CONDIZIONI DI LAVORO?

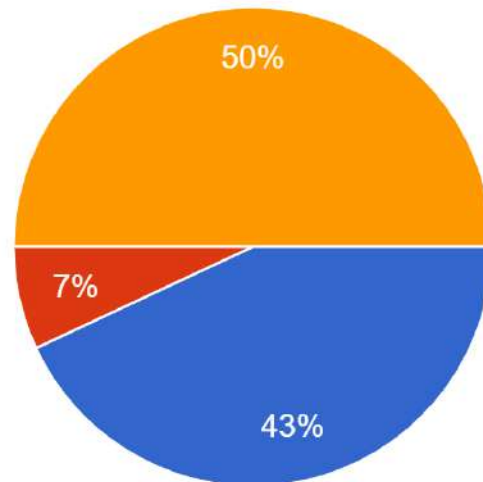
- Per lavorare da remoto piu' del 50% degli intervistati ha dichiarato di aver dovuto utilizzare le proprie apparecchiature elettroniche
- Nella quasi totalità dei casi (94%) La struttura organizzativa aziendale precedente è rimasta invariata (composizione team, rapporti gerarchici, procedure interne, relazioni lavorative tra dipendenti di pari livello)
- Piu' del 55% degli intervistati ha dichiarato che l'Azienda NON ha mantenuto tutti i diritti garantiti in presenza.
- In particolare: non è stato piu' erogato il Ticket, non è stato previsto alcun rimborso pasto per chi usufruiva del servizio mensa e non sono stati riconosciuti gli straordinari.
- In alcuni casi è stato segnalato che il lavoratore posto in Cig in maniera intermittente abbia dovuto continuare a lavorare

In merito alle pause e alla fine della giornata lavorativa (disconnessione):



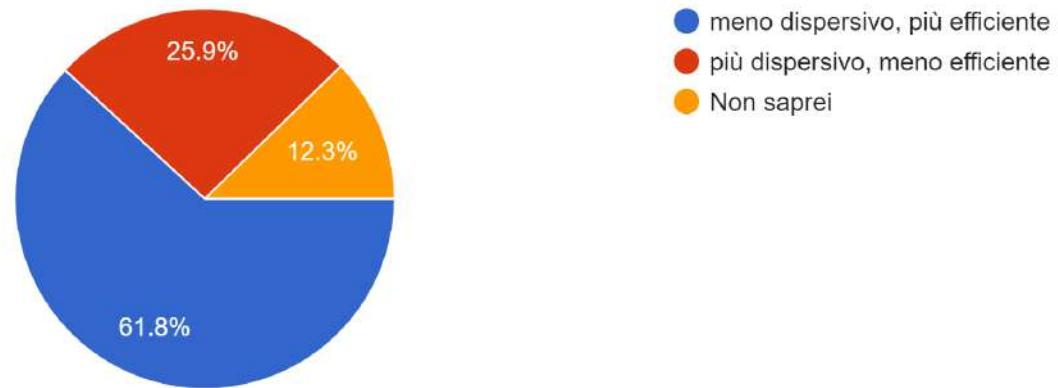
- Posso interrompere e riprendere il lavoro quando voglio
- Non posso interrompere il lavoro quando voglio

Rispetto all'orario di lavoro in azienda, quanto lavori da remoto?

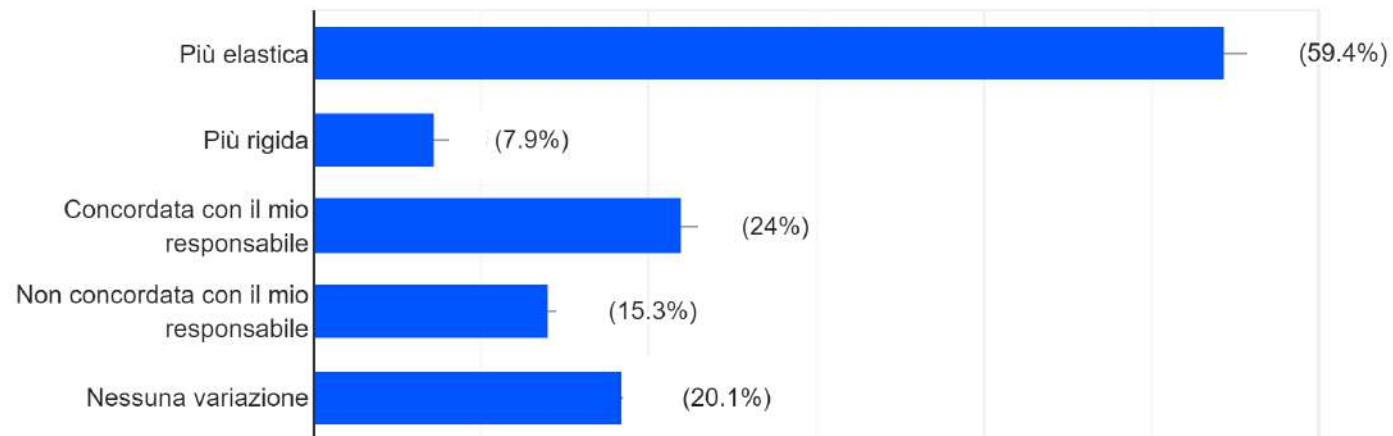


- L'orario è aumentato
- L'orario è diminuito
- L'orario è rimasto invariato

Lavorare da remoto, nella tua personale esperienza, risulta:

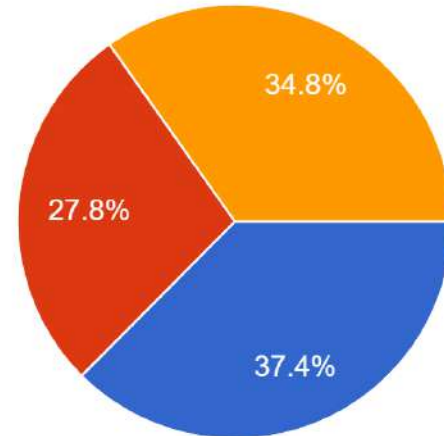


Com'è stata la gestione del tuo orario di lavoro? Seleziona max 2 opzioni.



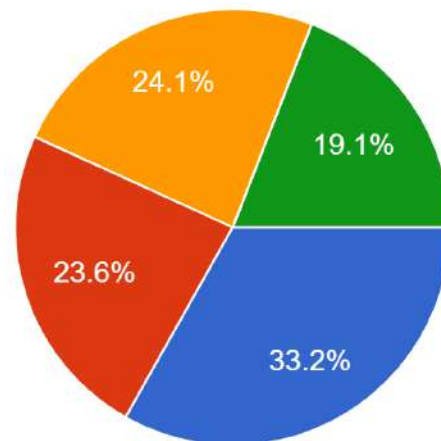
DIRITTI E SINDACATO PRIMA E DOPO LE MISURE ANTICOID-19

Prima di lavorare da remoto:



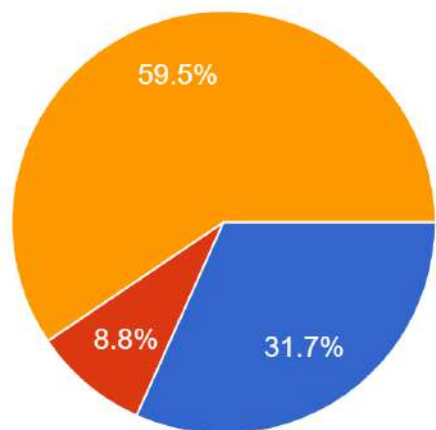
- Partecipavo sempre ad assemblee e discussioni sindacali
- Talvolta partecipavo ad assemblee e discussioni sindacali, anche in base agli argomenti trattati
- Non ho mai partecipato agli incontri sindacali

Durante il lavoro da remoto:



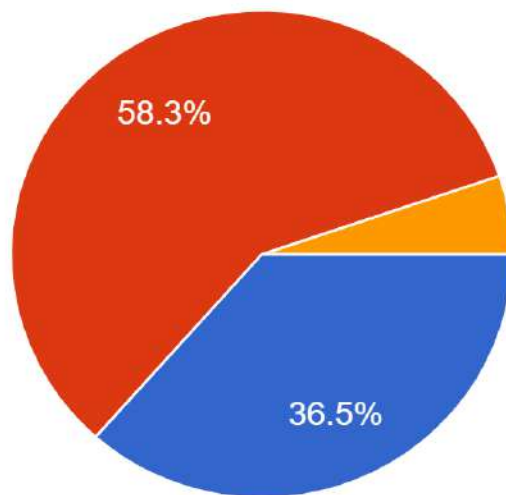
- Ho continuato a partecipare a tutte o a qualche assemblea
- Non partecipo più agli incontri sindacali
- Ho continuato a non partecipare agli incontri sindacali
- Parteciperei di più e/o volentieri a discussioni e assemblee sindacali

Secondo te il lavoro da remoto porterà a nuovi diritti per i lavoratori?



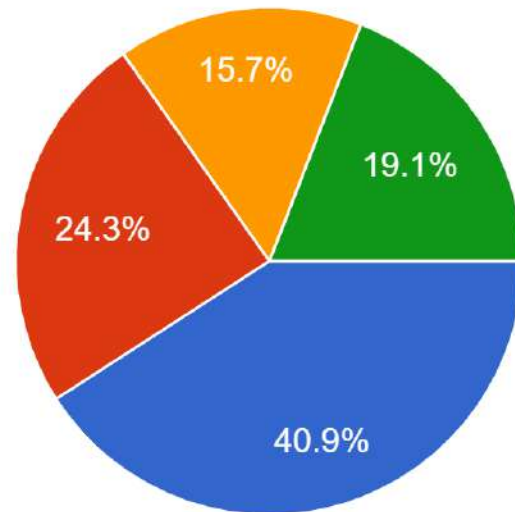
- Sì, e penso che la contrattazione collettiva avrà più peso
- Sì, e penso che la contrattazione individuale avrà più peso
- No

Secondo te è utile la rappresentanza sindacale per chi lavora da remoto?



- Sì, come prima
- Sì, più di prima
- No / Non più

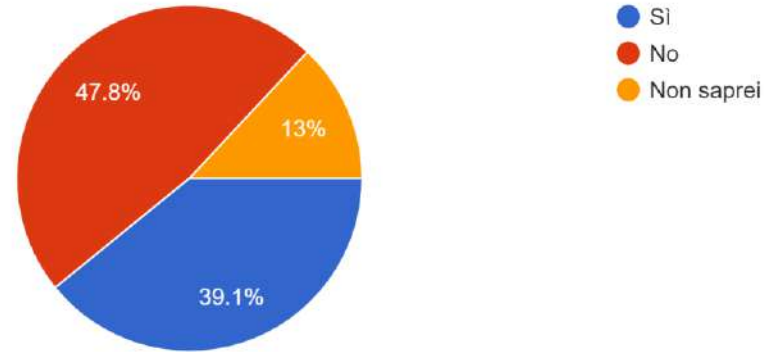
Cosa ti manca del lavoro in ufficio?



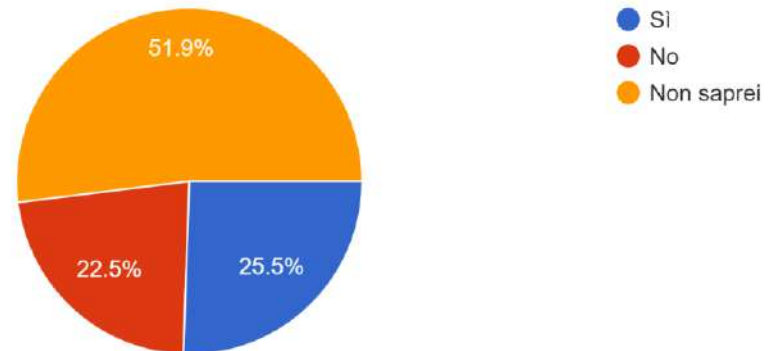
- I rapporti interpersonali
- Le interazioni con colleghi e i responsabili
- Uscire dall'ambiente domestico
- Nulla


SALUTE E SICUREZZA DA REMOTO

Quando lavori da remoto, la postazione è adeguata per illuminazione, ergonomia e climatizzazione?



Nella tua azienda il DVR è stato aggiornato per il lavoro da remoto?





CREDI CHE IL LAVORO DA REMOTO POSSA ESSERE UNA SOLUZIONE VALIDA ANCHE PER IL FUTURO POST PANDEMIA?

NEL 95,8% DEI CASI LA RISPOSTA DEGLI INTERVISTATI E' STATA SI, MA CON ALCUNE IMPORTANTI SPECIFICHE:

- DEVE ESSERE GARANTITA LA POSSIBILITA' DI RIENTRO IN UFFICIO PER QUALCHE GIORNO A SETTIMANA QUALORA IL LAVORATORE/LAVORATRICE LO RICHIEDA, PER EVITARE ISOLAMENTO
- DEVE ESSERE VOLONTARIO
- DEVE ESSERE NORMATO DAL CCNL DI CATEGORIA