

## Lo Smart Working pandemico, misura anti Contagio o Esperimento

Una Ricerca sul Campo

di Pierluigi Di Benedetto [\*]



La grande pandemia da Covid-19 ha stravolto le nostre vite nell'ultimo anno facendo, in Italia, più di 120.000 morti ed oltre 4.000.000 di ammalati.

In questo contesto allarmante è stato licenziato il lavoro agile (cd. Smart Working) semplificato, non contrattualizzato (ex art. 90, commi 3 e 4, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni in L. 17 luglio 2020, n. 77) che ha coinvolto molti lavoratori della Pubblica Amministrazione, in particolare delle Funzioni Centrali (Ministeri, Enti Pubblici non Economici, Agenzie Fiscali); è stata una vera e propria rivoluzione che ha fatto balzare il numero di addetti in lavoro da remoto da meno di 500.000 a più di 6.500.000.

La misura è stata finalizzata, *in primis*, alla riduzione del rischio di contagio dei lavoratori, in contesti logistici degli Uffici pubblici fortemente a rischio (anche a causa della riduzione degli spazi previsti per ogni addetto introdotta con D.L. 95/2012 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135) e ad alta trasmissibilità del virus, come dimostrano le decine di migliaia di contagiati e le centinaia di colleghi morti.

Nella storia delle Organizzazioni, anche delle Amministrazioni pubbliche, succede fare *di necessità virtù*. Forti stravolgimenti lavorativi possono derivare, quindi, da situazioni critiche che obbligano le Strutture ad accelerare modifiche organizzative che in tempi normali avrebbero richiesto molti anni per raggiungere gli stessi risultati!

Di fronte al nuovo scenario, ho sentito la forte necessità di verificare, sul campo, come sia vissuta questa realtà organizzativa dai lavoratori interessati e coinvolti.

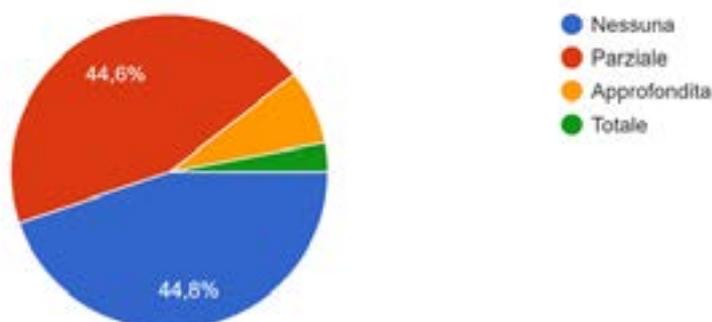
Da qui la scelta di predisporre un questionario redatto con il programma Google Forms, che ha consentito di veicolarlo oltre che sugli indirizzi e-mail anche sulle chat di WhatsApp dei Lavoratori delle Sedi dei Ministeri, Enti pubblici non Economici ed Agenzie Fiscali di Napoli; la raccolta, iniziata il 14 aprile 2021 è stata chiusa il 4 maggio 2021, anche alla luce delle modifiche introdotte dal Governo con il D.L. 58/2021.

Prima preoccupazione è stata quella di assicurare il pieno anonimato ed il ridotto numero di domande: questo ha portato a qualche carenza di dettaglio (non sappiamo a che amministrazione appartenga il compilatore, non sappiamo se è coniugato, non sappiamo che titolo di studio possiede) non è quindi un dato statisticamente e scientificamente campionato. Ritengo, però, che le risposte siano genuine e ci restituiscano un sentiment vero e reale della percezione del Lavoro Agile tra chi si è confrontato all'improvviso con questa modalità, quasi del tutto sconosciuta prima dell'inizio della pandemia da Sars-Cov2: su 840 risposte complessive ben il 44,8% (376 risposte) dichiara di non averne avuto nessuna conoscenza ed il 44,6% (375 risposte) di averne avuto solo una conoscenza parziale.

Si illustrano e si commentano, di seguito e brevemente, le percentuali di risposte date:

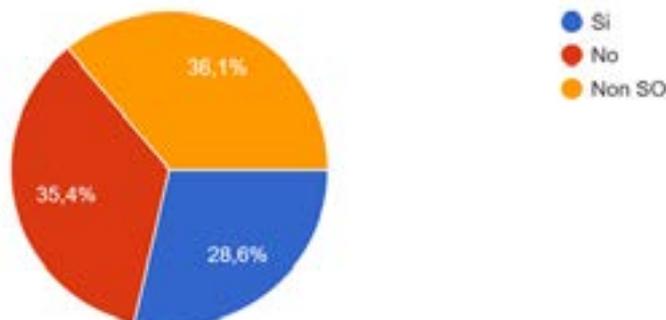
### 10) Prima della fase pandemica che conoscenza avevi del Contratto di Smart Working ?

840 risposte



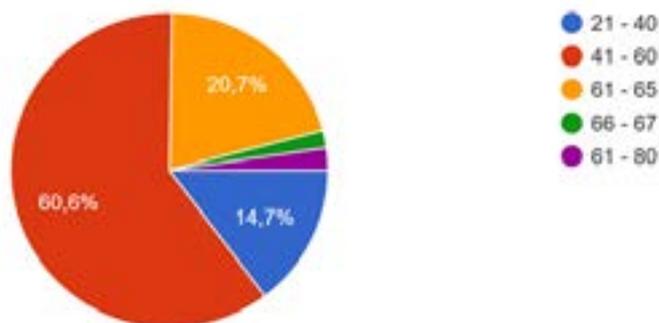
Anche le risposte sulla conoscenza del P.O.L.A. (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) non sono rassicuranti, non solo il 36,1% (303 risposte) risponde che NON SA se è stato adottato nella propria Amministrazione e forse non lo conosce proprio, ma anche il 28,6% (240 risposte) che risponde di SI, restituisce una falsa informazione, atteso che ad oggi il P.O.L.A. non è stato ancora adottato in nessuna Amministrazione Centrale.

11) Attualmente nel Tuo Ufficio è stato adottato il P.O.L.A. ( Piano Organizzativo del Lavoro Agile ) ?  
840 risposte



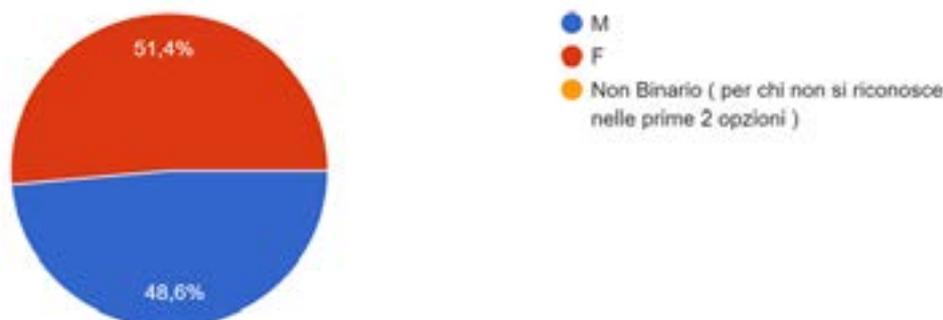
Il questionario, in relazione alla platea dei rispondenti, restituisce una fotografia ben nota: 60,6% (507 risposte) si pongono nella fascia di età tra i 41 e i 60 anni, che, insieme al 24,8% - complessivo (173+15+19 risposte) si pone nella fascia di età tra i 61 ed i 70 anni. Disegna una Pubblica Amministrazione molto vecchia che ha solo il 14,7% (123 risposte) di lavoratori posti nella fascia di età tra i 20 ed i 40 anni.

1) In che fascia di età Ti trovi ?  
837 risposte



Per quanto riguarda il sesso, l'immagine rispecchia la realtà fattuale, con un 51,4% (432 risposte) di Femmine ed il 48,6% (408 risposte) di Maschi. Singolare che nessuno degli 840 rispondenti abbia ritenuto utile l'opzione, pure offerta, della scelta NON BINARIO, a dimostrazione che l'età avanzata ed il contesto istituzionale non abbiano favorito l'eventualità.

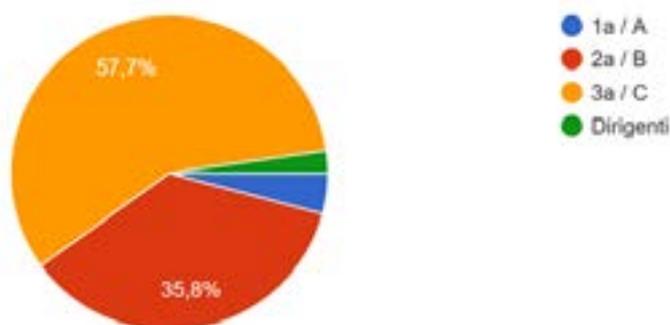
2) Sesso  
840 risposte



Per quanto concerne l'Area Professionale di appartenenza il 57,7% (485 risposte) appartiene all'Area dei Funzionari, più coinvolti nel Lavoro agile, mentre il 35,8% (301 risposte) appartiene all'Area degli Impiegati e solo il 4,2% (35 risposte) alla prima Area, quasi del tutto esclusa dal Lavoro Agile.

### 3) In che Area Professionale sei inserit\* ?

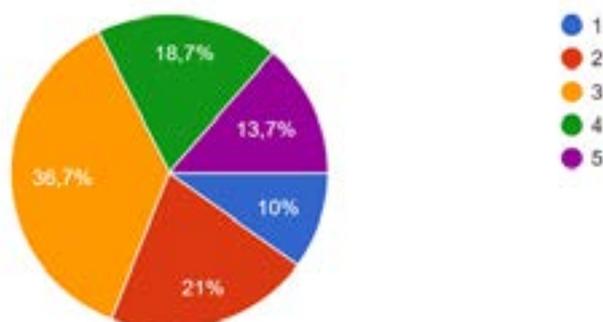
840 risposte



Circa la distanza della propria abitazione rispetto all'Ufficio, la maggioranza ne ha una percezione media 36,7% (308 risposte) il 18,7% (157 risposte) grande e notevole il 13,7% (115 risposte).

### 4) A che distanza dal Tuo posto di lavoro si trova la Tua abitazione ( 1= scarsa / 5= notevole )

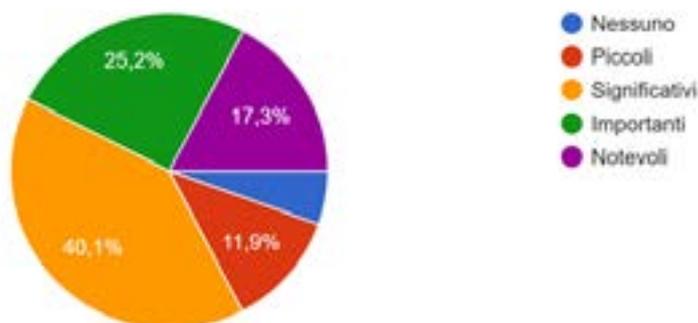
840 risposte



Sulla valutazione del cambiamento comportato dalla pandemia nel proprio mondo del lavoro, la maggioranza 40,1% (337 risposte) lo ritiene significativo, importante il 25,2% (212 risposte) ed il 17,3% (145 risposte) notevole, restituendo un'Amministrazione stravolta dal rischio di contagio che si è dovuta riorganizzata in maniera massiva.

### 5) La fase pandemica che cambiamenti ha comportato nel Tuo mondo del Lavoro ?

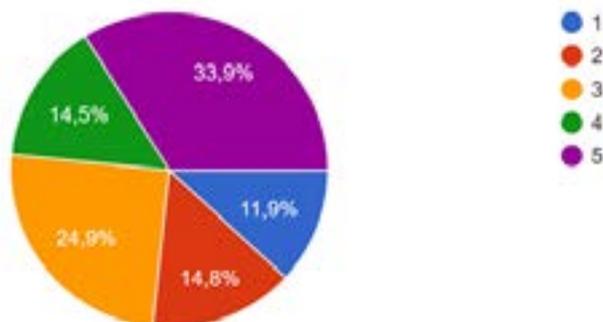
840 risposte



Tanto da collocare una parte prioritaria dei rispondenti 33,9% (285 risposte) in Smart Working per 5 giorni alla settimana, il 14,5% (122 risposte) per 4 giorni, ed il 24,9% (209 risposte) in tre giorni la settimana.

## 6) Il Lavoro in Smart Working per quanti giorni Ti ha impegnato alla settimana ?

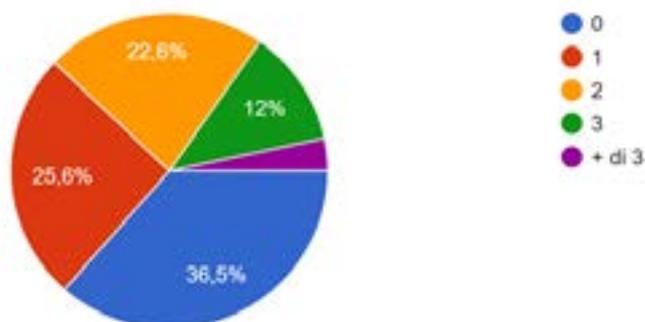
840 risposte



Circa la composizione del Nucleo Familiare, le risposte alla settima domanda ci restituiscono un 36,5% (305 risposte) di Lavoratori che non hanno altri familiari in Smart Working o in D.A.D. (compatibile sia con nuclei monoreddito, sia con famiglie adulte [vista l'età media molto alta] prive di figli conviventi). Il 25,6% (214 risposte) del campione dichiara di avere un solo familiare collegato in contemporanea, mentre il 22,6% (189 risposte) ne dichiara 2 e solo il 3,3% (28 risposte) ne dichiara più di 3.

## 7) Quante Persone del Tuo nucleo familiare, oltre Te, sono in Smart Working o in D.A.D. ( Didattica a Distanza ) ?

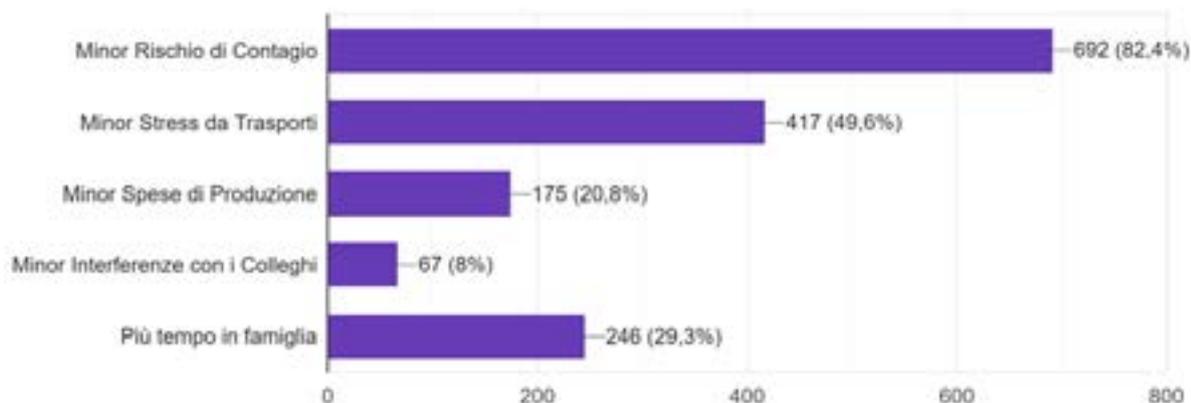
836 risposte



Sugli aspetti maggiormente favorevoli del Lavoro Agile, (domanda alla quale erano consentite più risposte – se ne consigliavano 2 – e **ne sono state fornite 1617 complessive**) in percentuale, rapportata a 840 riscontri, spicca l'82%, con 692 risposte di lavoratori che individuano nel Minor Rischio di Contagio il vantaggio più importante, a dimostrazione che la paura della pandemia è ancora molto alta! Invece 417 con il 49,6% lo indicano nel Minor Stress da Trasporti, anche questo tema fortemente collegato al rischio di contagio. Il 29,3%, con 246 pareri, individua nel Più Tempo in Famiglia l'aspetto positivo; il 20,8% del campione (175 opinioni) ritiene utile il risparmio per Minor Spese di

## 8) Quali sono secondo Te i maggiori VANTAGGI del Lavoro in Smart Working? ( Max 2 Risposte )

840 risposte

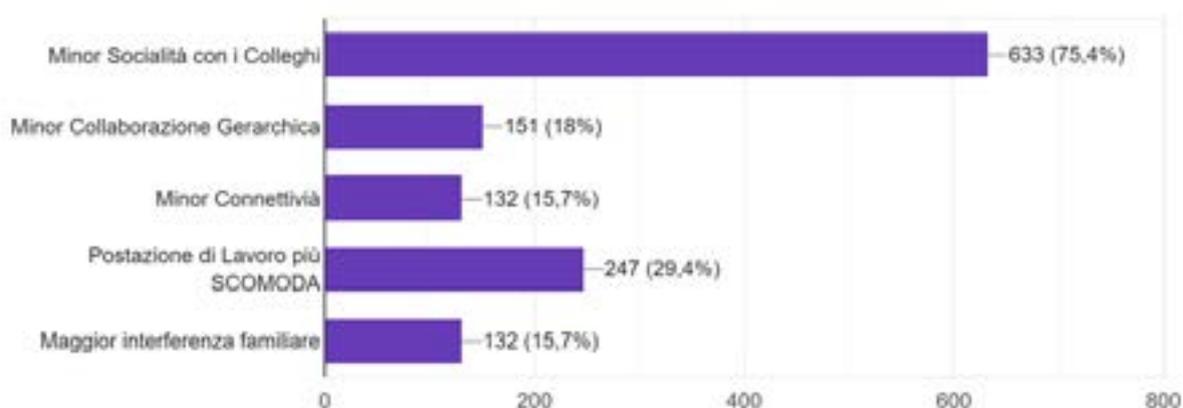


Produzione e solo l'8% rapportato a 840 risposte con 67 risposte si esprime per le Minori Interferenze con i Colleghi, dato che si abbina bene con lo svantaggio individuato quale più grande, come si illustrerà a seguire.

Si accennava che l'aspetto maggiormente negativo dello Smart Working (anch'essa domanda alla quale erano consentite più risposte – se ne consigliavano 2 – **e ne sono state fornite 1295 complessive**), con il 75,4% rapportato a 840 risposte (633 scelte) è individuato dai lavoratori nella Minor Socialità con i Colleghi, a riprova che il senso di solitudine proprio dello Smart Worker (Analizzato anche da molti Dottori in Psicologia tra gli altri Cfr. Frederik Anseel più altri, COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action, Articolo in American Psychologist · August 2020) è un problema primario cui rapportarsi per il futuro. 247 rispondenti, invece, cioè il 29,4% indica nella Postazione di Lavoro più Scomoda lo svantaggio, che insieme al 15,7% con 132 risposte che denuncia una Minor Connettività, solleva un problema delle dotazioni dei Beni Strumentali ed Informatici, cui doversi confrontare per il post-pandemia. Il 18% del campione, con 151 risposte, dichiara problematica la Collaborazione Gerarchica, consentendo l'affermazione, *a contrario*, che gli Smart Workers sono, nella stragrande maggioranza, pronti ad un lavoro in maggiore autonomia.

### 9) Quali sono secondo Te i maggiori SVANTAGGI del Lavoro in Smart Working? ( Max 2 Risposte )

840 risposte

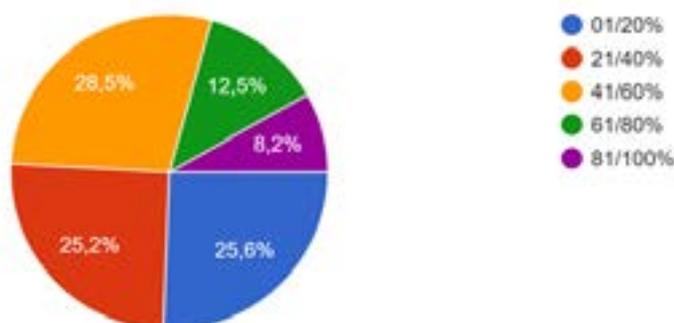


L'aspetto di autonomia è elemento ricavabile anche dalle scelte per la domanda sulla percentuale di presenza in ufficio, in caso di prosecuzione del Lavoro Agile, con l'8,2% che non vorrebbe rientrare proprio (69 risposte) il 12,5% che rientrerebbe solo un giorno (105 risposte) ed il 28,5% con (239 risposte) che preferirebbe lavorare in presenza 2/3 giorni la settimana.

L'idea di continuare in Lavoro agile, anche dopo la fine della pandemia, è nettamente maggioritaria

### 13) Nell'ipotesi di prosecuzione del Lavoro in Smart Working, con che percentuale di frequenza riterresti utile la presenza in Ufficio ?

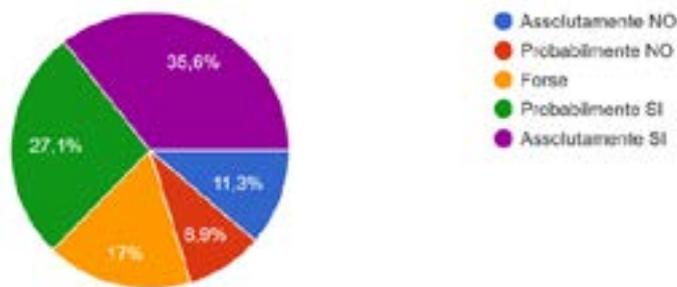
840 risposte



nel panel, con il 35,6% (299 risposte) che ne è Assolutamente convinto, che si sommano al 27,1% (228 risposte) che è per il Probabilmente sì, mentre solo l'11,3% è per l'Assolutamente no, coincidendo in parte con chi ha denunciato Maggiori Interferenze Familiari (il 15,7% delle risposte alla domanda 9).

12) Dopo la fine della pandemia, pensi di continuare lo svolgimento del Lavoro in Smart Working ?

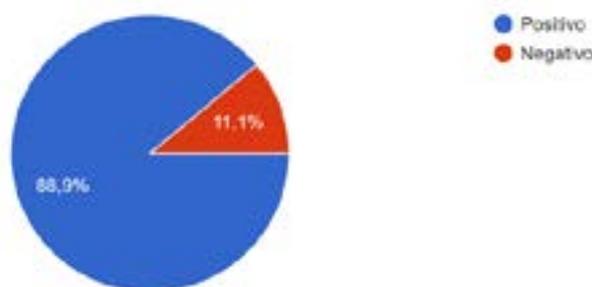
840 risposte



La valutazione è confermata dalle risposte di sintesi finale del sondaggio, dove ben l'89,9% (747 risposte) considera l'esperienza dello Smart Working positiva:

16) In conclusione, valutato ogni aspetto, ritieni la Tua esperienza dello Smart Working, Positivo o Negativo ?

840 risposte



In conclusione l'analisi dei dati conferma la convinzione che il Lavoro Agile sia uno strumento importante e ben accetto dai lavoratori, utile quale tassello del nuovo mosaico della Pubblica Amministrazione italiana, riformata e digitalizzata, come richiesto dall'Unione Europea.

Lo Smart Working non deve diventare oggetto di uno scontro ideologico, però, ma essere valutato, Amministrazione per Amministrazione, processo per processo, in base alla capacità quali-quantitativa di produrre servizi efficaci per i cittadini (aspetto direttamente connesso con la capacità che la Transizione Digitale della P.A. avrà di rendere realmente fruibili gli archivi ed i programmi di gestione trasferiti in cloud) ed al contempo migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per gli addetti.

Importante sarà prevedere che lo strumento sia attivato su base volontaria, a rotazione, senza discriminazioni di genere o di appartenenza a minoranze "scomode" da ostracizzare, che sia prevista la dotazione di personal computer e linee informatiche di proprietà delle Amministrazioni, concesse in comodato d'uso, e la verifica della presenza di postazioni di lavoro sicure ed ergonomiche, rispondenti alla normativa sulla sicurezza del lavoro (D.L.G.S. 81/2008 e s.m. e i.).

Il futuro che immagino per quello che viene chiamato il New Normal è un mondo del Lavoro Pubblico Ibrido, dove il lavoro in presenza sia finalizzato, soprattutto, a quei Servizi Pubblici da offrire con interlocuzione diretta con i cittadini, alla socializzazione e condivisione dei progetti e degli obiettivi, oltre che alla formazione continua, mentre gli altri servizi potranno essere prodotti in Smart Working, con gradimento dei lavoratori, riduzione dell'impatto ecologico e positivi riflessi sulle mobilità cittadine.

Le Amministrazioni avrebbero una riduzione delle spese generali, riducendo anche gli spazi affittati e sostituendo le postazioni di lavoro fisse in Hot desk o in spazi multidisciplinari atti al co-working.

Il Mondo del Lavoro pubblico è pronto al salto di specie da un Lavoro fordista ed una leadership controllante l'obbligazione di comportamento, ad un mondo del lavoro orientato ad una specializzazione flessibile, con una Leadership orientata all'inclusione ed al raggiungimento degli obiettivi e lavoratori predisposti ad una gestione dei compiti maggiormente autonoma.

Sapere cogliere questa possibilità, non solo non vanificherebbe il patrimonio di sperimentazione forzata acquisita, ma servirebbe a rilanciare il ritrovato sentimento di vicinanza dei cittadini nei confronti del Mondo pubblico, riscoperto ed apprezzato dopo tanti anni di disamore e tagli lineari, ispirati dalle politiche neo liberali post-Reganiane.

È un'opportunità che l'Italia non deve perdere ed ognuno di noi, nei diversi ruoli, è chiamato ad accompagnare! ■

[\*] Laureato In Giurisprudenza alla Federico II di Napoli, da oltre 30 anni si occupa di Organizzazione del Lavoro e di Relazioni Sindacali nella Pubblica Amministrazione della Provincia di Napoli e della Regione Campania.