



UNIVERSITÀ CATTOLICA del Sacro Cuore

**TRAILab**  
| Transformative Actions  
| Interdisciplinary Laboratory

Lavorare da remoto nel settore  
metalmecchanico.

La lezione della pandemia.

Principali risultati dell'indagine Fim Cisl svolta  
tra i lavoratori del settore

A cura di Ivana Pais, Francesco Seghezzi, Stefania Negri

Quello del lavoro da remoto è stato tra i temi centrali di dibattito che si sono accompagnati alla diffusione della pandemia da Covid-19. Adottato in misura massiccia fin dai primi giorni del diffondersi del contagio come forma di riduzione del rischio, combinata alla possibilità di mantenere attive alcune delle attività produttive, ha presto rivelato diverse luci e ombre relativamente ad un suo utilizzo emergenziale. Infatti la repentinà dell'utilizzo dello strumento in un numero elevatissimo di aziende, anche laddove non vi era stata alcuna sperimentazione dello stesso nei mesi e negli anni precedenti, non poteva che condurre ad alcune distorsioni organizzative che, in periodo di emergenza potevano essere considerate un male minore, ma che è utile analizzare ed approfondire in una fase in cui una importante parte di imprese sembra indirizzata verso il mantenimento, in forme e dimensioni differenti, del lavoro da remoto. La conoscenza delle criticità emerse è quindi fondamentale per una progettazione del lavoro da remoto che sia allo stesso tempo in linea con le tutele dei lavoratori e con la normativa sul lavoro agile, ma che consenta anche alle imprese di dare continuità ai loro processi produttivi. L'obiettivo della ricerca qui riassunta, nata da una richiesta di FIM Cisl, è stato quello di comprendere meglio come si è sviluppato l'utilizzo del lavoro da remoto durante la pandemia nel settore metalmeccanico, individuando alcuni indicatori che permettessero di valutare se e in che misura la normativa sia stata correttamente applicata.

## La ricerca e il campione

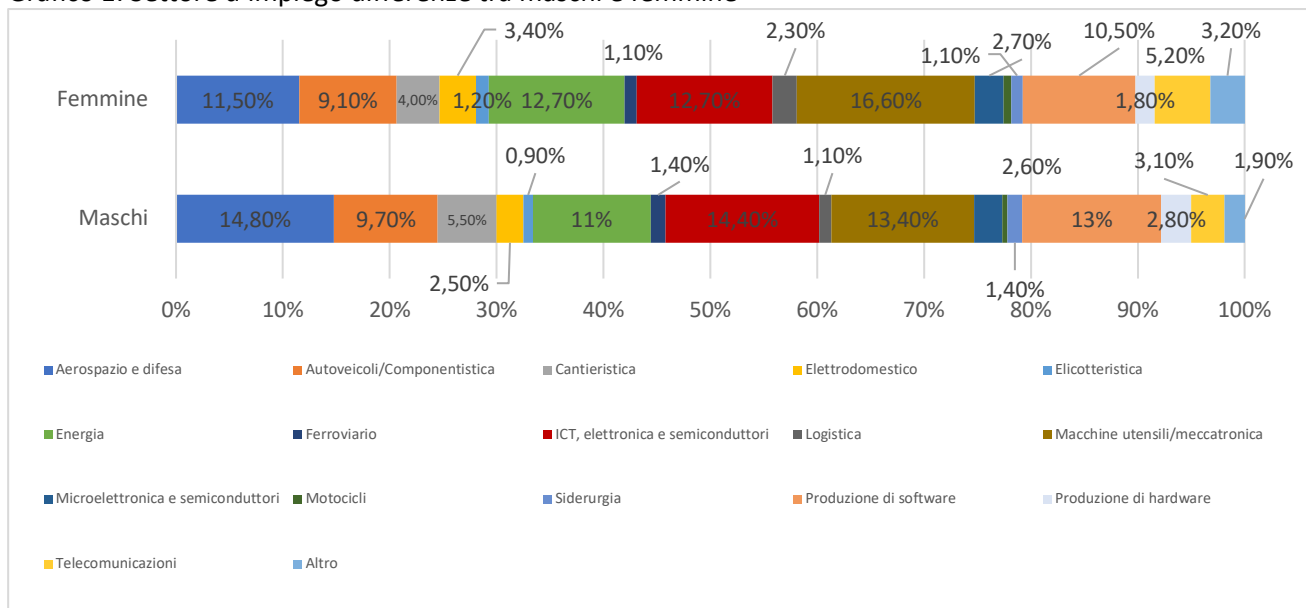
La ricerca è stata avviata a maggio 2021 attraverso la somministrazione di un questionario online proseguita fino a ottobre 2021. Il questionario era costituito da 55 domande a scelta multipla e l'invito alla compilazione è circolato con un link diffuso con diversi canali social e non solo. **Sono state raccolte 4951 risposte valide di cui 4135 complete.** Si tratta di un **campione autoselezionato**, ossia composto in modo spontaneo a partire dalla scelta autonoma e volontaria delle persone a rispondere al questionario.

Considerando le caratteristiche del campione è costituito dal **65%** da **uomini** e dal **35%** da **donne**. Gli intervistati sono quindi in prevalenza **uomini** (65%), **italiani** (99%), **con più di 45 anni** (52%), **laureati** (57%), **residenti nel Nord-Ovest** (37% vs 26% Nord-est, 21% Centro e 16% Sud e isole), **con figli** (61%; il 34% con figli minori di 12 anni), non iscritti alla Fim Cisl (71%).

Si tratta quasi esclusivamente di dipendenti di **aziende di grandi dimensioni** (65% più di 500 dipendenti a cui si aggiunge 14% da 250 a 499). Il 91% è **dipendente a tempo pieno e indeterminato**. Si tratta in larga misura di **impiegati** (77%) a cui si aggiungono quadri (18%) gli operai sono solo il 5%. Il 47% ha un'**anzianità aziendale superiore ai 15 anni**.

Se si considerano alcune caratteristiche del campione tenendo conto della variabile sesso si nota una similarità tra uomini e donne in relazione al **titolo di studio**, al **contratto di lavoro**, al **ruolo in azienda**. Si notano invece delle differenze in termini di settore occupazionale. Gli uomini sono maggiormente concentrati nei settori dell'aerospazio e difesa (14,80%) e dell'ICT, elettronica e semiconduttori (14,40%), mentre le donne sono più presenti degli uomini nel settore delle macchine utensili/meccatronica (16,60%), dell'energia (12,70%) e dell'ICT, elettronica e semiconduttori (12,70%).

Grafico 1: Settore d'impiego differenze tra maschi e femmine



## Smart working: chi, quando e quanto

### Quando hai iniziato a lavorare in smart working?

Come è risultato evidente anche da numerose indagini a livello nazionale lo smart working è una modalità di lavoro sperimentata dalla gran parte dei rispondenti a partire dall'inizio della pandemia. Nel dettaglio è stato l'81,8% dei rispondenti maschi e il 79,2% delle donne a iniziare a lavorare in smart working dopo l'inizio della pandemia. Allo stesso tempo però la quota di coloro che già adottavano questa modalità di lavoro pre-pandemia è più elevata rispetto alle statistiche nazionali, dato sul quale probabilmente incide la presenza nell'indagine prevalentemente di lavoratori di grandi aziende. Considerando le risposte per comparto territoriale si evince che è il Nord-Ovest (23,3%) che registra la percentuale più alta di persone che lavoravano in smart working già prima della pandemia, seguito dal Sud e Isole (18,5%).

Grafico 2: Lavoro in smart working in base al sesso

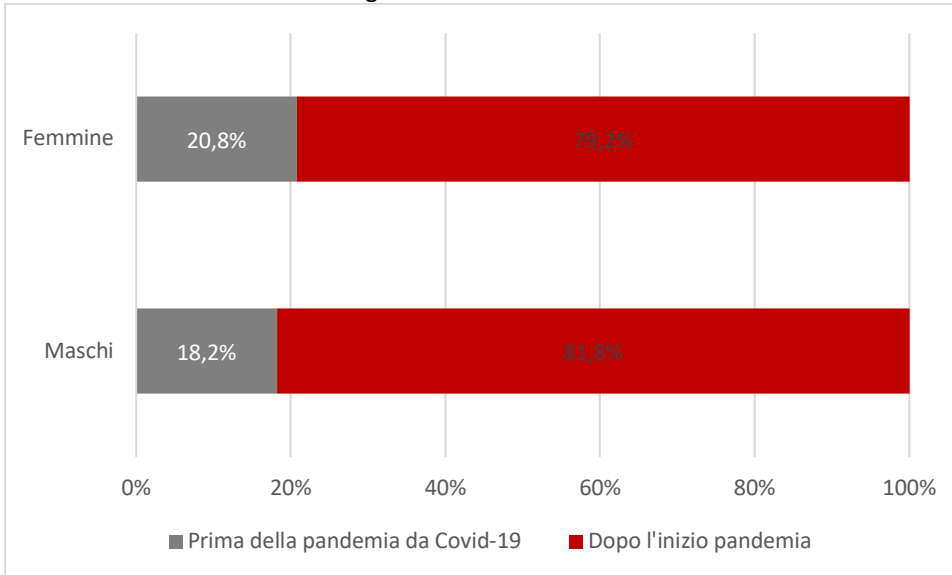
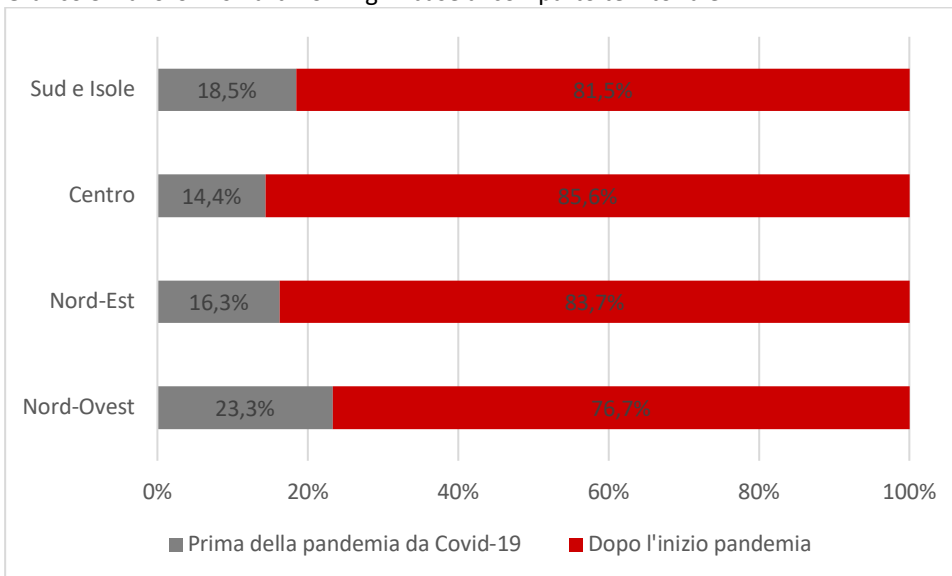
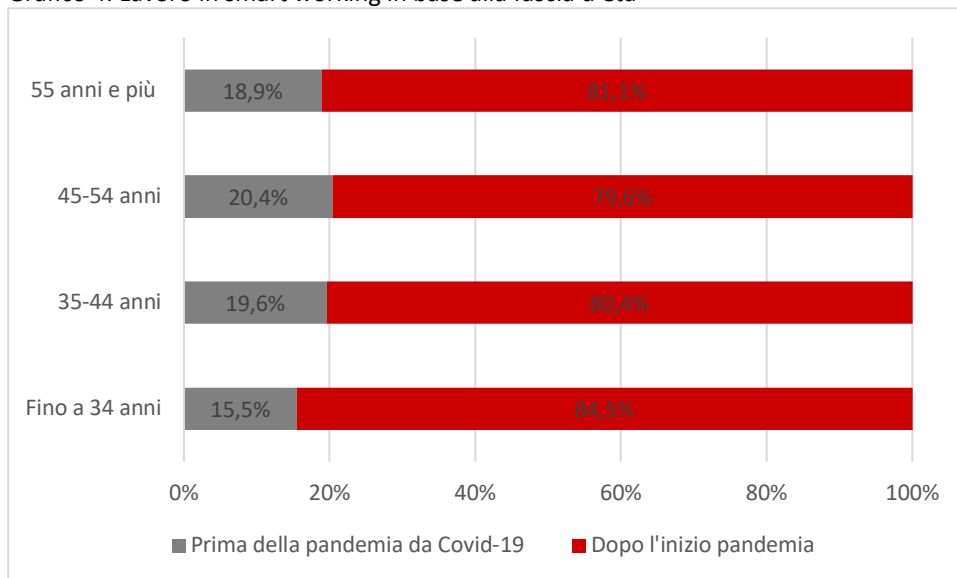


Grafico 3: Lavoro in smart working in base al comparto territoriale



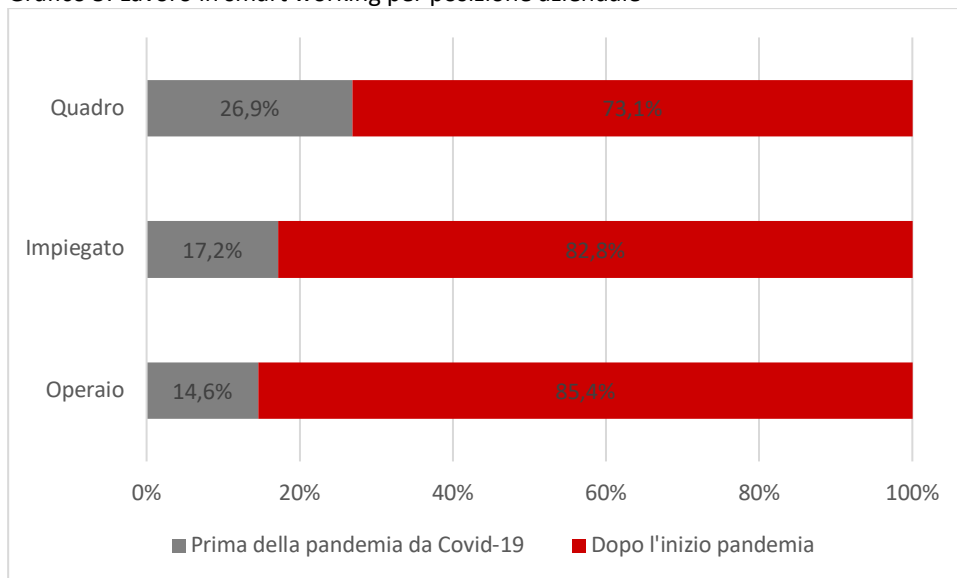
Prestando invece attenzione alla distribuzione delle risposte per fascia d'età emerge che sono stati maggiormente i più giovani (fino a 34 anni) a iniziare a lavorare in smart working dopo l'inizio della pandemia, con una quota maggiore di lavoratori agili pre-pandemia più concentrata nella fascia 35-44 anni.

Grafico 4: Lavoro in smart working in base alla fascia d'età



Il 26,9% dei quadri lavorava in smart working già prima dello scoppio della pandemia, contro il 17,2% degli impiegati e il 14,6% degli operai.

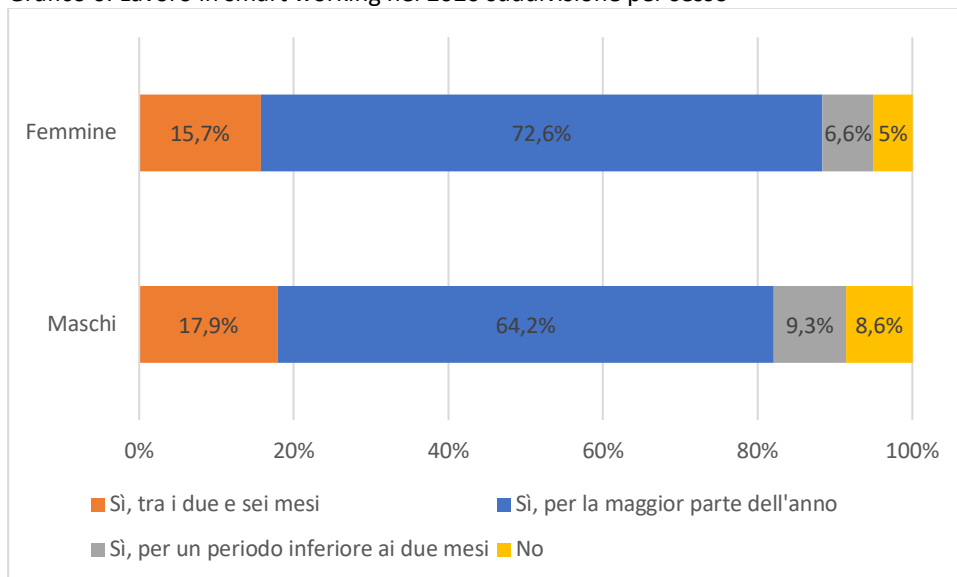
Grafico 5: Lavoro in smart working per posizione aziendale



### Nel 2020 hai lavorato in smart working?

Nel 2020 il 72,6% delle donne e il 64,2% degli uomini ha lavorato in smart working per la maggior parte dell'anno. Il 17,9% degli uomini e il 15,7% delle donne ha lavorato in smart working tra i due e i sei mesi, il 9,3% degli uomini e il 6,6% delle donne per un periodo inferiore ai due mesi. Soltanto il 5% delle donne e l'8,6% degli uomini non ha lavorato in smart working.

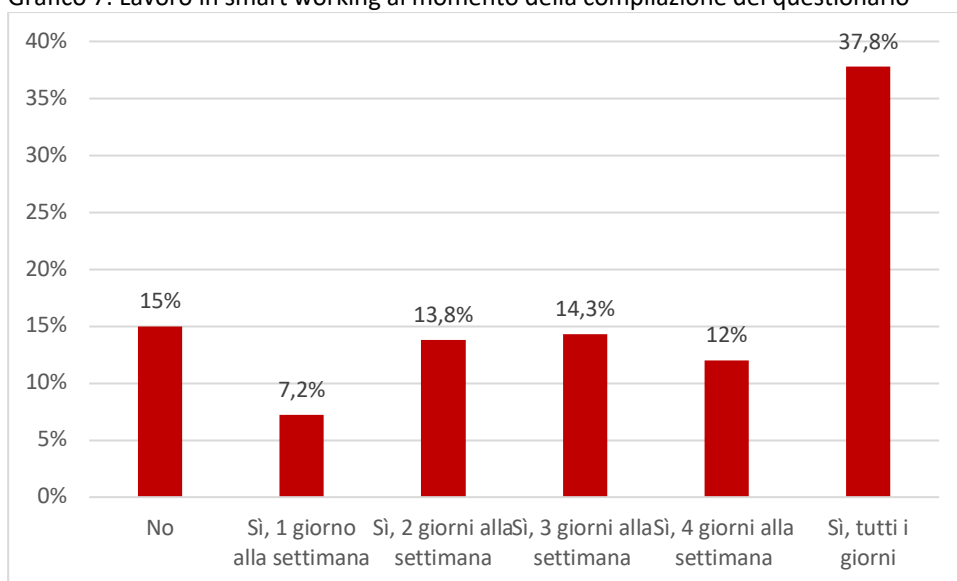
Grafico 6: Lavoro in smart working nel 2020 suddivisione per sesso



*Attualmente (2021) stai lavorando in smart working?*

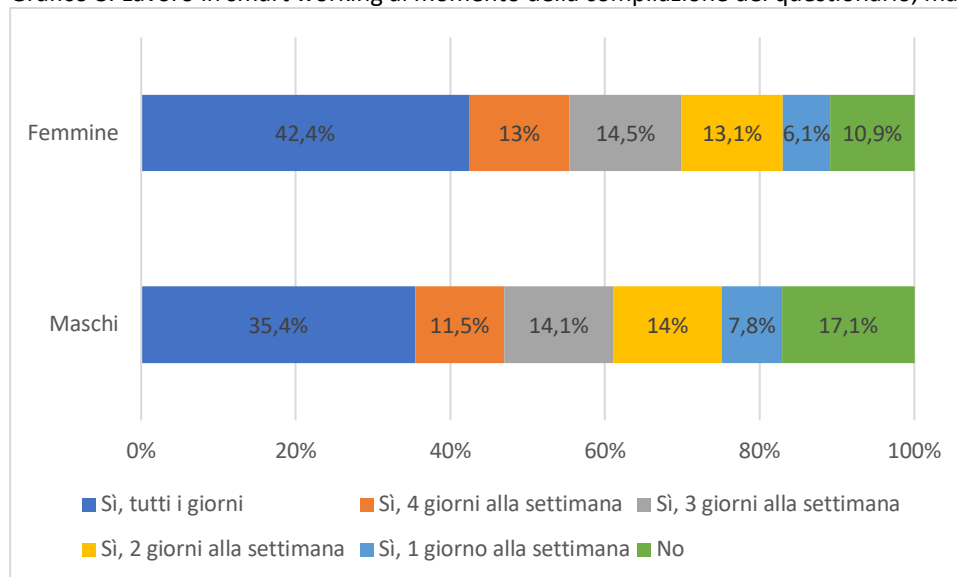
Al momento della compilazione del questionario, il 37,8% del campione stava lavorando in smart working tutti i giorni, il 15% non lavorava più in smart working e il 14,3% lavorava in modalità agile per 3 giorni alla settimana. La percentuale più bassa (7,2%) si registra per l’opzione “1 giorno alla settimana”. Tali risposte segnalano che le modalità basate su una equa distribuzione del lavoro in presenza e del lavoro da remoto sono tendenzialmente preferite.

Grafico 7: Lavoro in smart working al momento della compilazione del questionario



Osservando il dato suddividendo le differenti risposte fornite da uomini e donne emerge che, durante la somministrazione del questionario, il 35,4% degli uomini e il 42,4% delle donne stavano lavorando tutti i giorni in smart working. Si rileva quindi che sono le donne ad aver mantenuto maggiormente la modalità di lavoro in smart working tutti i giorni, detenendo il primato già presente nel 2020.

Grafico 8: Lavoro in smart working al momento della compilazione del questionario, maschi e femmine



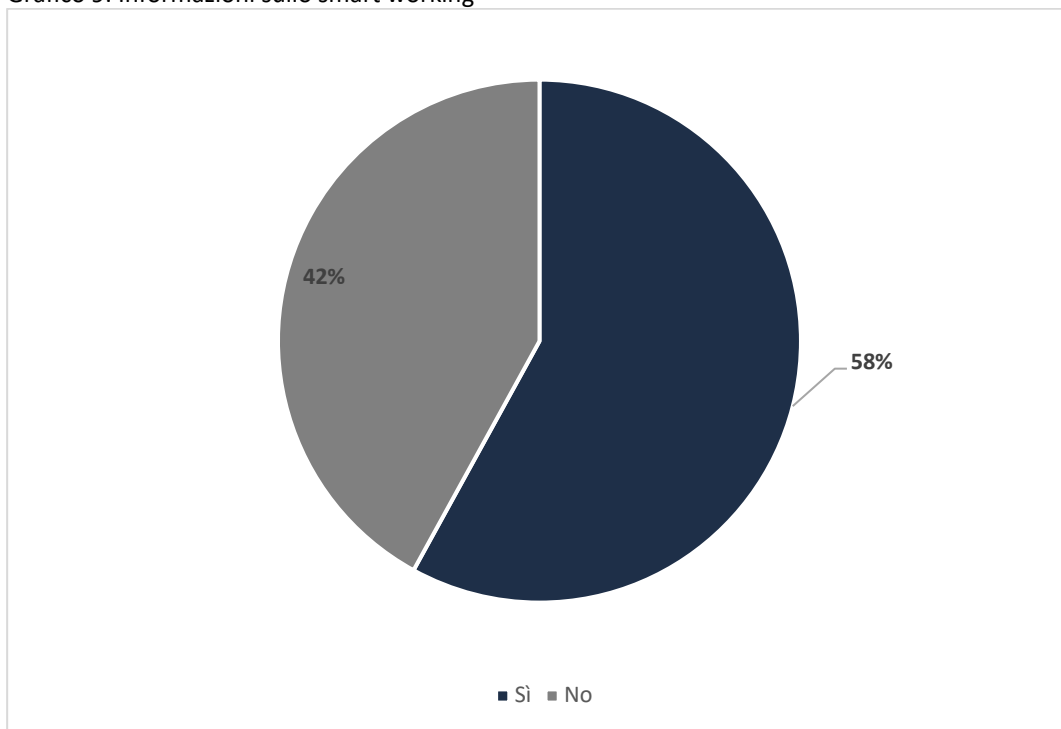
## Condizioni di lavoro durante lo smart working

*Hai ricevuto informazioni e formazione prima di iniziare a lavorare in smart working?*

È stato chiesto ai rispondenti se avessero ricevuto informazioni e una formazione prima di sperimentare l'esperienza del lavoro da remoto, soprattutto in merito a come fosse organizzato nella loro azienda (orari di lavoro, strumenti di lavoro, comportamenti vietati ed eventuali sanzioni)?

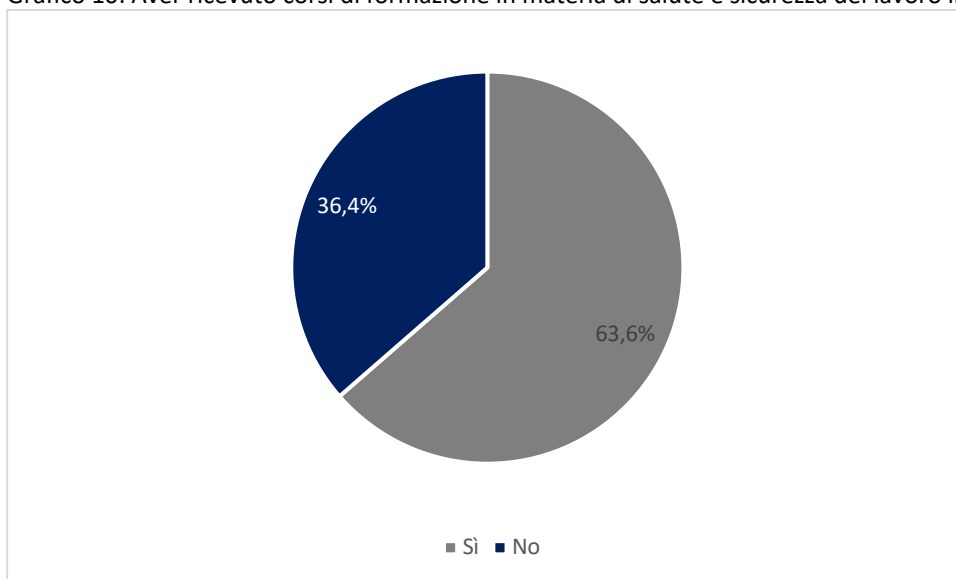
Dalle risposte a questa domanda è emerso che il 58% dei partecipanti all'indagine ha ricevuto informazioni sull'organizzazione dello smart working, mentre il restante 42% no.

Grafico 9: Informazioni sullo smart working



Come si evince dal seguente grafico, il 63,6% ha ricevuto dei corsi di formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro in modalità agile.

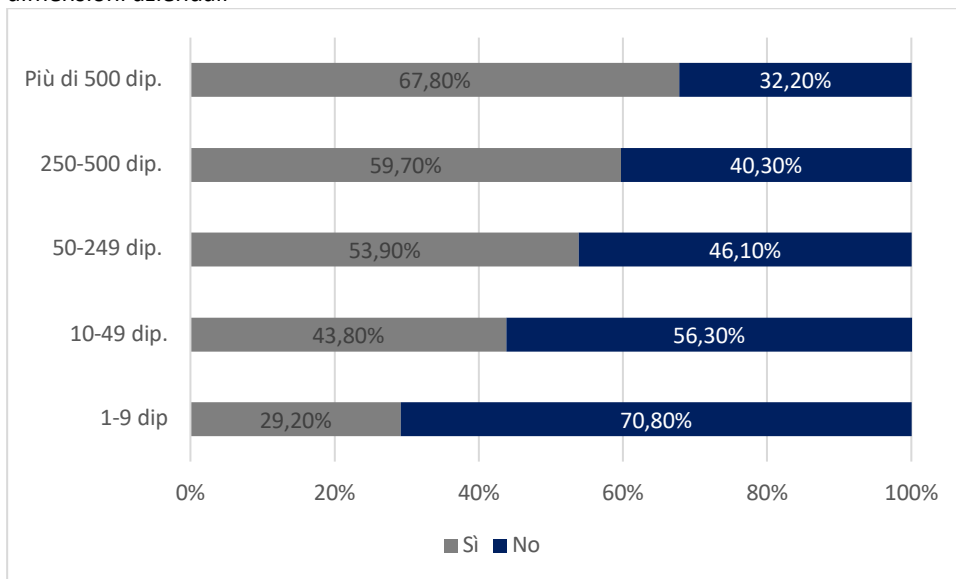
Grafico 10: Aver ricevuto corsi di formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro in modalità agile



La partecipazione a corsi di formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro in modalità agile varia notevolmente a seconda delle dimensioni aziendali. È infatti il 70,80% dei rispondenti che lavorano in aziende da 1 a 9 dipendenti a non aver ricevuto corsi di formazione in materia di salute e sicurezza contro il 32,20% dei rispondenti che lavorano in aziende di più di 500 dipendenti.

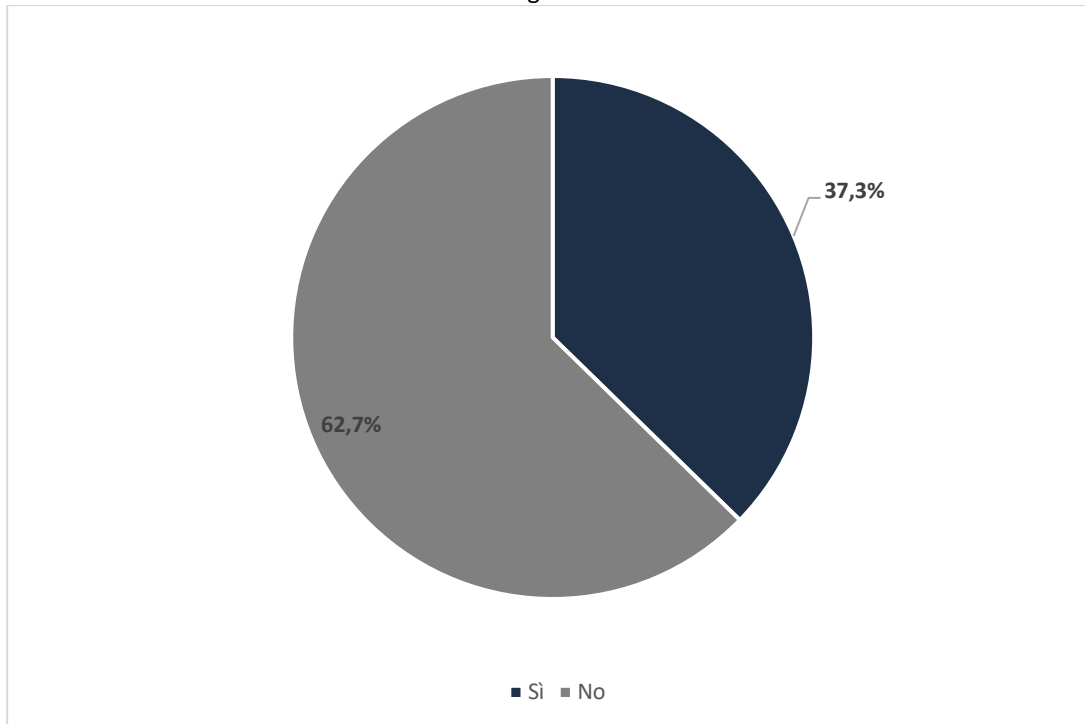


Grafico 11: Aver ricevuto corsi di formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro in modalità agile, risposte per dimensioni aziendali



Per quanto riguarda la formazione al lavoro agile ulteriore rispetto a quella in materia di salute e sicurezza, la maggior parte dei rispondenti (62,7%) ha dichiarato di non averne ricevuta.

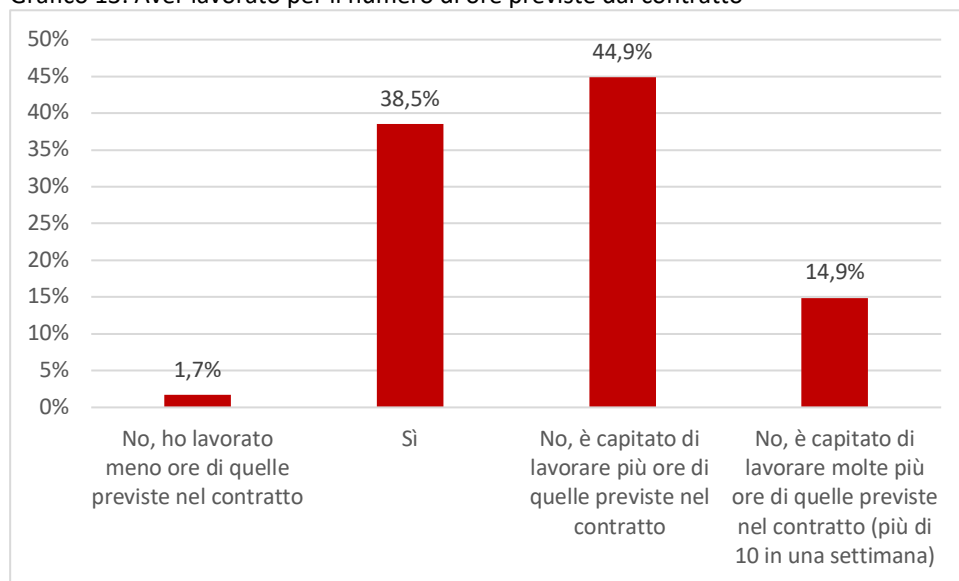
Grafico 12: Formazione durante lo smart working



*Nelle settimane in cui hai lavorato in smart working hai lavorato per il numero di ore previste dal contratto?*

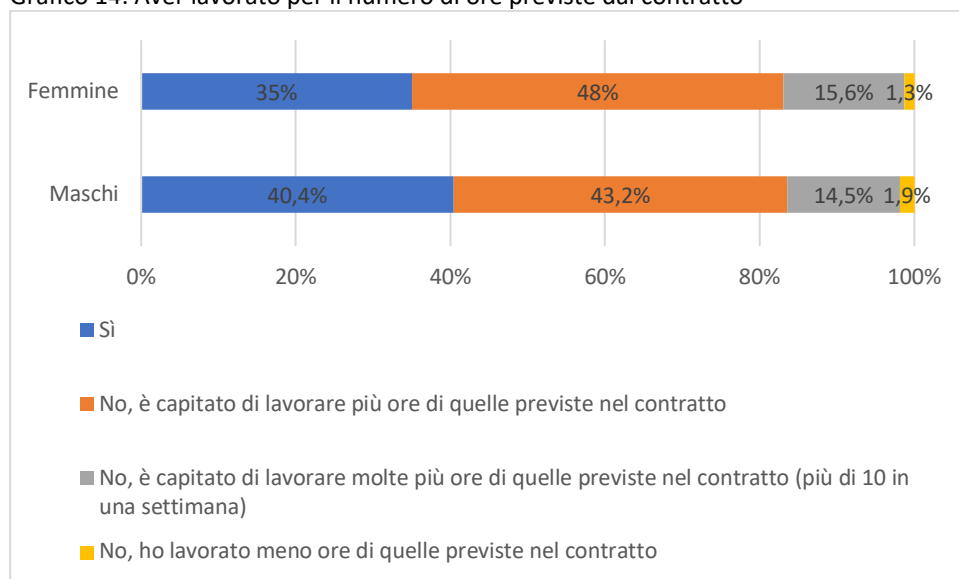
Un altro aspetto che è stato indagato è quello dell'orario di lavoro durante il periodo dello smart working. Dalle risposte registrate si rileva che al 44,9% dei rispondenti è capitato di lavorare più ore di quelle previste nel contratto. Il 38,5% ha invece lavorato per il numero di ore previste dal contratto.

Grafico 13: Aver lavorato per il numero di ore previste dal contratto



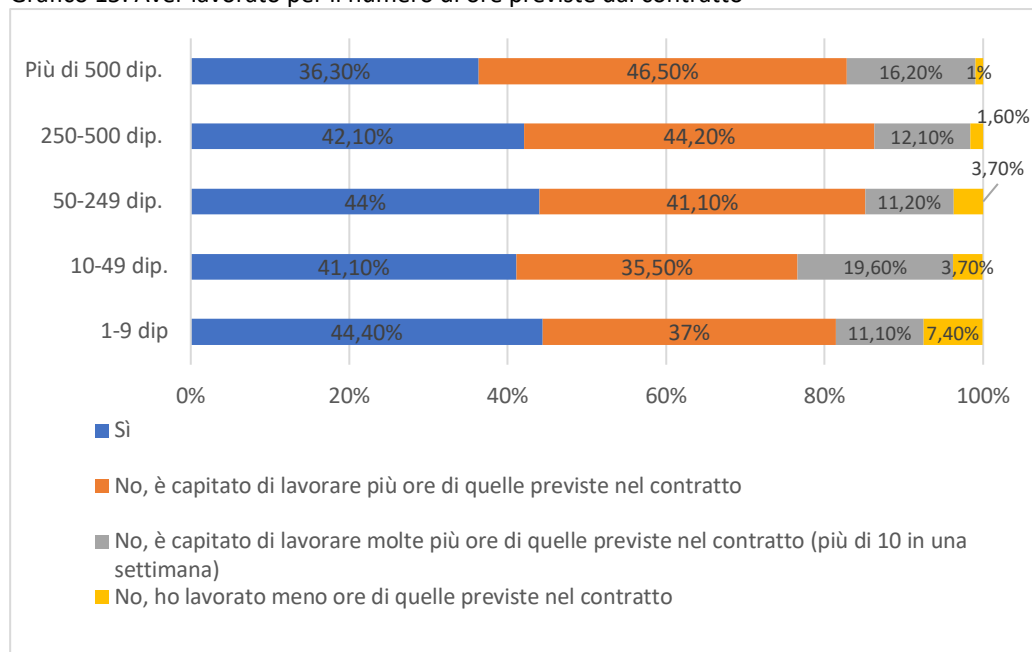
Osservando il dato tenendo conto delle differenti risposte date da uomini e donne è emerso che il 40,4% degli uomini contro il 35% delle donne ha lavorato per il numero di ore previste dal contratto. È il 48% delle donne e il 43,2% degli uomini ad aver lavorato più ore di quelle previste nel contratto (più di 10 in una settimana).

Grafico 14: Aver lavorato per il numero di ore previste dal contratto



Guardando invece le risposte al questionario considerando la variabile delle dimensioni aziendali, emerge che sono i rispondenti delle aziende con più di 500 dipendenti (16,20%) ad aver lavorato molte più ore di quelle previste nel contratto (più di 10 in una settimana). Sono invece i rispondenti inseriti in aziende di piccole dimensioni (1-9 dipendenti) a registrare la percentuale (7,40%) per l'opzione "No, ho lavorato meno ore di quelle previste nel contratto".

Grafico 15: Aver lavorato per il numero di ore previste dal contratto

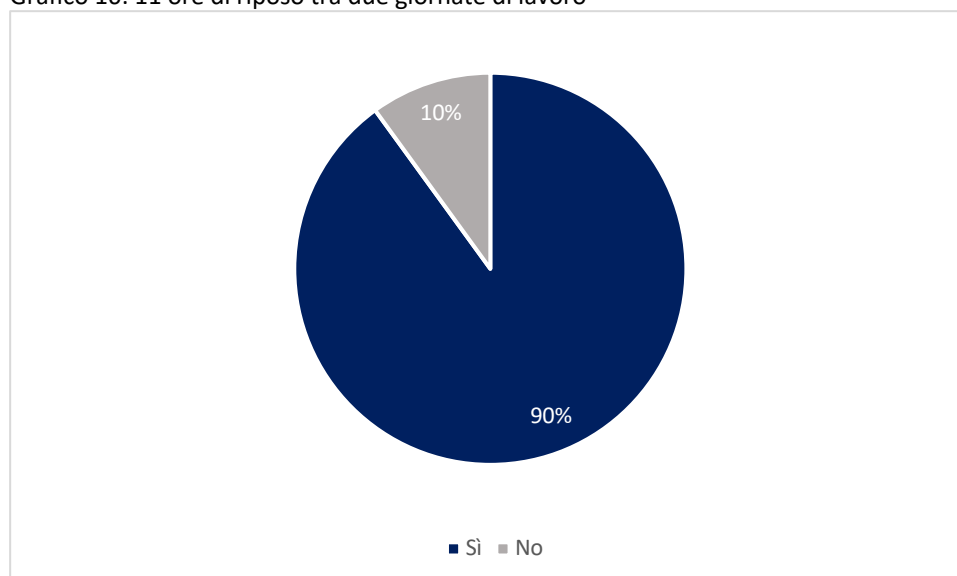


## Pause e diritto alla disconnessione

*Tra la fine e l'inizio di due giornate di lavoro passano sempre almeno 11 ore di riposo?*

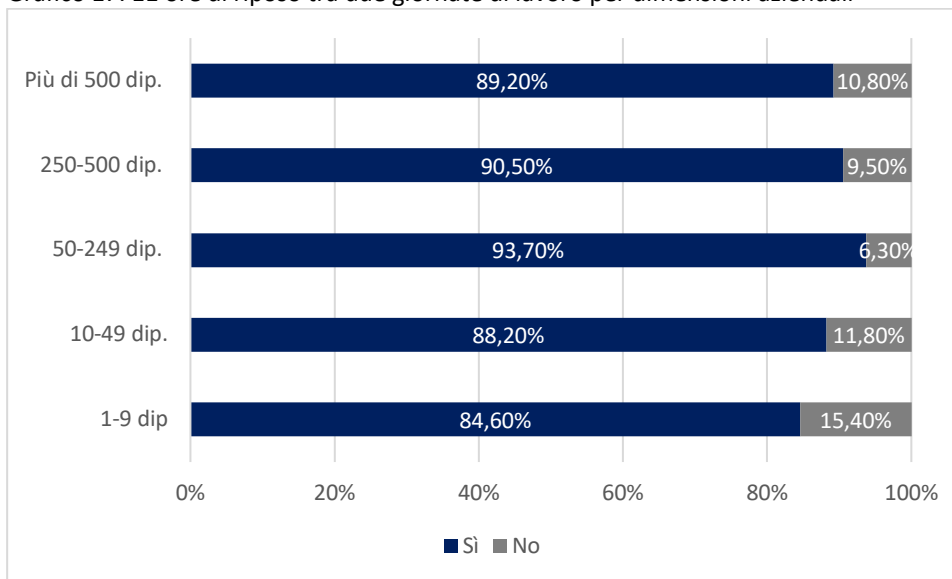
Per il 90% del campione tra la fine e l'inizio di due giornate di lavoro passano sempre almeno 11 ore di riposo.

Grafico 16: 11 ore di riposo tra due giornate di lavoro



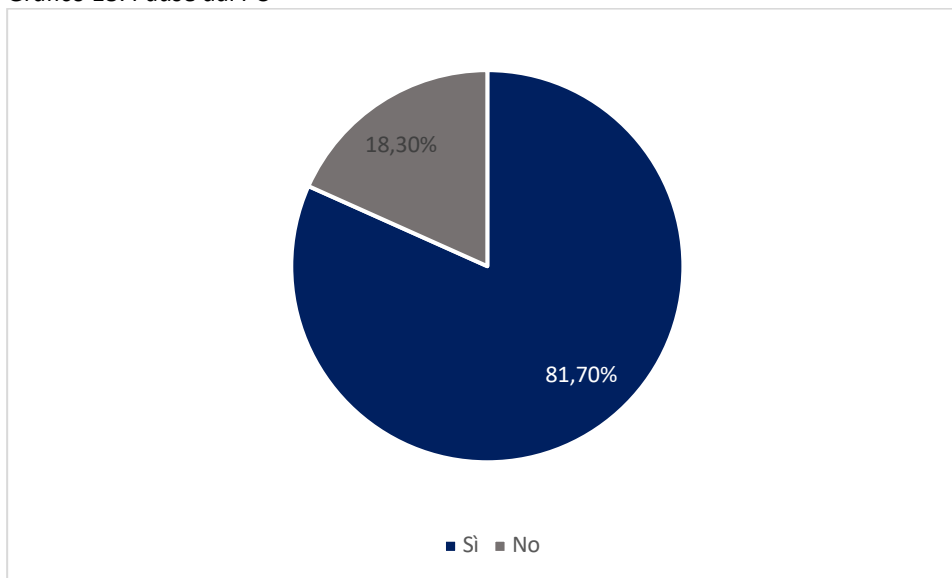
Sono le aziende di più piccole dimensioni (1-9 dipendenti) a registrare la più alta percentuale di lavoratori (15,40%) che non hanno 11 ore di riposo tra una giornata lavorativa e un'altra.

Grafico 17: 11 ore di riposo tra due giornate di lavoro per dimensioni aziendali



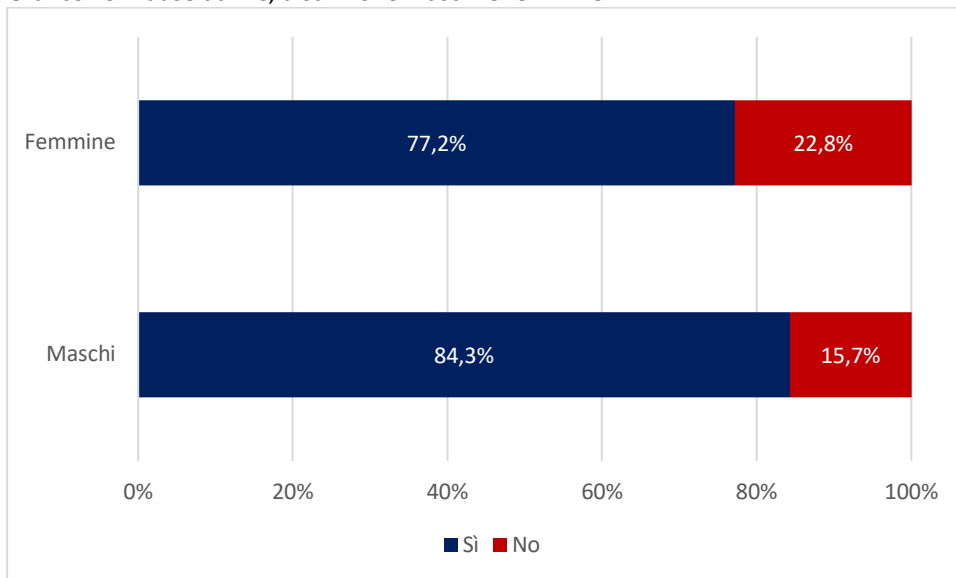
L'81,70% dei rispondenti riesce a prendere pause dal pc durante il lavoro da remoto. È il 18,70% dei partecipanti all'indagine a non riuscire a farlo.

Grafico 18: Pause dal PC



La percentuale di uomini (84,3%) che riesce a prendersi delle pause dal PC durante lo smart working è superiore a quella delle donne (77,2%) di 7,1 punti percentuali.

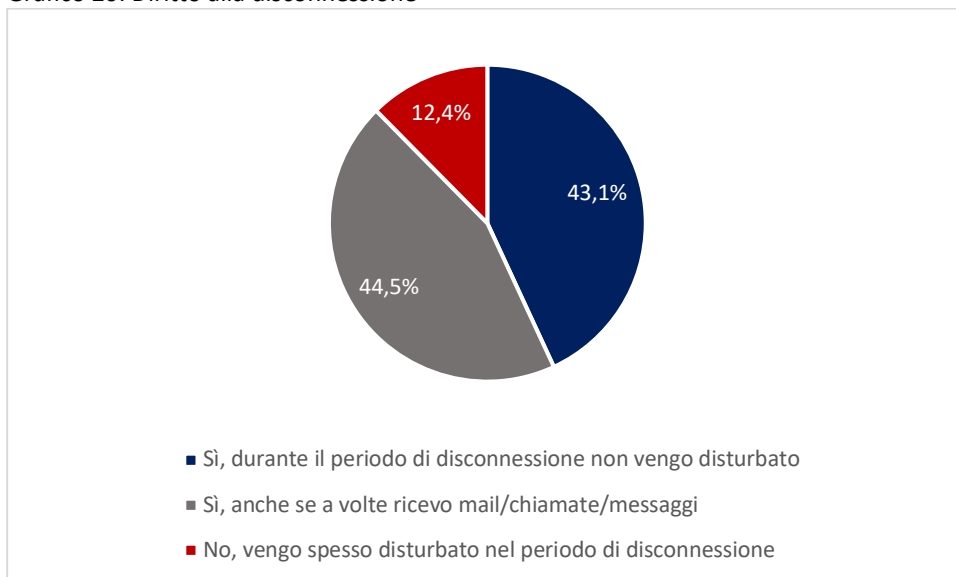
Grafico 19: Pause dal PC, distinzione maschi e femmine



*Il tuo responsabile e i tuoi colleghi rispettano il tuo diritto alla disconnessione?*

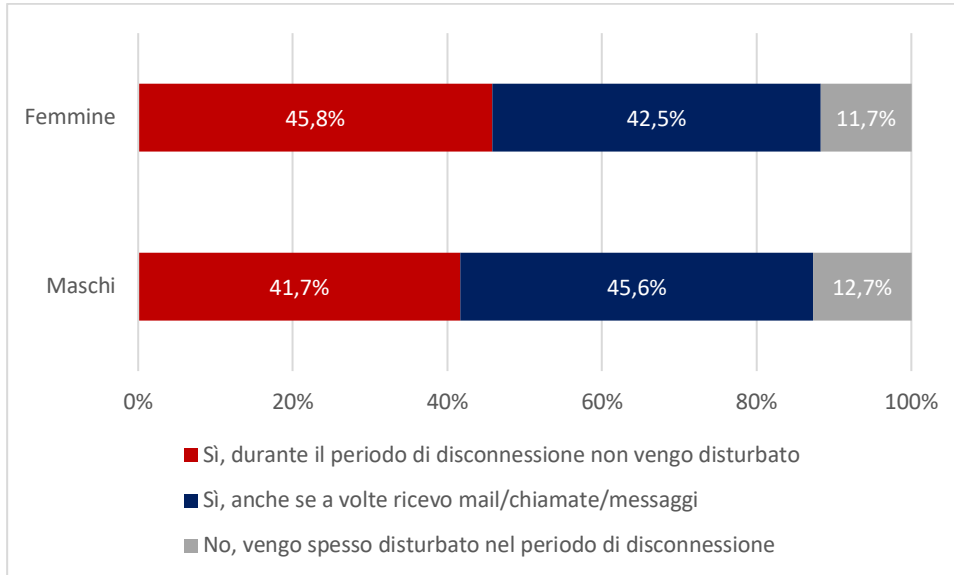
Il 44,5% dei rispondenti ha affermato che il proprio responsabile e i propri colleghi rispettano il diritto alla disconnessione anche se a volte ricevono mail/chiamate/messaggi. Il 43,1% invece non viene disturbato durante il periodo di disconnessione. Infine, il restante 12,4% viene spesso disturbato nel periodo di disconnessione.

Grafico 20: Diritto alla disconnessione



In relazione al diritto alla disconnessione è più alta la percentuale di uomini (12,7%) che non vede rispettato il proprio diritto alla disconnessione e viene spesso disturbato, rispetto alla percentuale di donne (11,7%).

Grafico 21: Diritto alla disconnessione

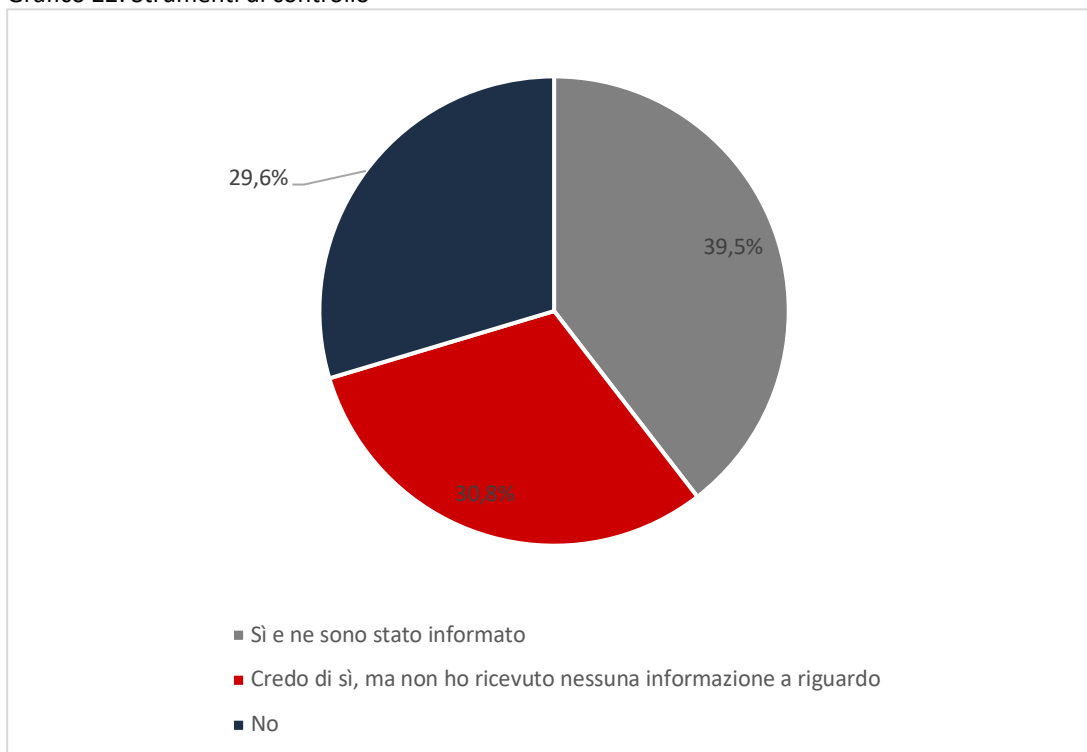


## Strumenti di controllo

*Il tuo datore di lavoro ha installato strumenti/software di controllo (es. per finalità di sicurezza dati, etc.) nel pc o in altri strumenti di lavoro che utilizzi per la prestazione agile?*

Rispetto agli strumenti di controllo verso questa nuova modalità di lavoro emerge che solo il 39,5% ha dichiarato di aver ricevuto una comunicazione circa l'installazione di strumenti/software di controllo nel pc o in altri strumenti di lavoro utilizzati per la prestazione in modalità agile. Il 30,8% dichiara invece che tali strumenti sono probabilmente stati utilizzati ma senza alcuna comunicazione a riguardo.

Grafico 22: Strumenti di controllo

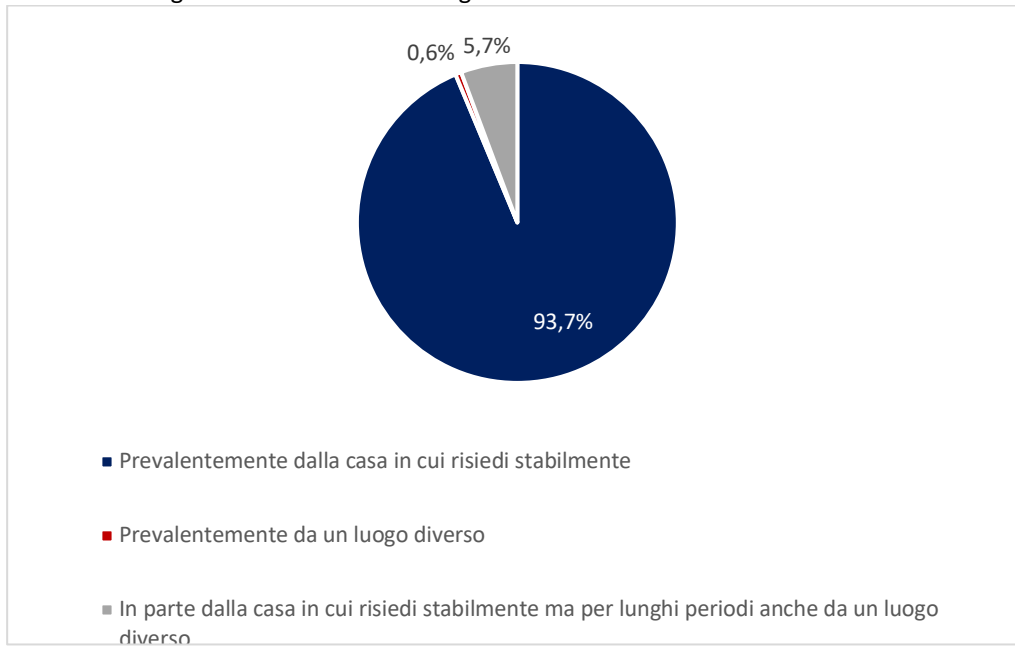


## Luoghi di svolgimento dello smart working

*Da dove hai lavorato durante i periodi di smart working?*

La quasi totalità dei rispondenti ha prevalentemente svolto il lavoro in modalità agile dalla casa in cui risiedeva stabilmente.

Grafico 23: Luogo del lavoro in modalità agile



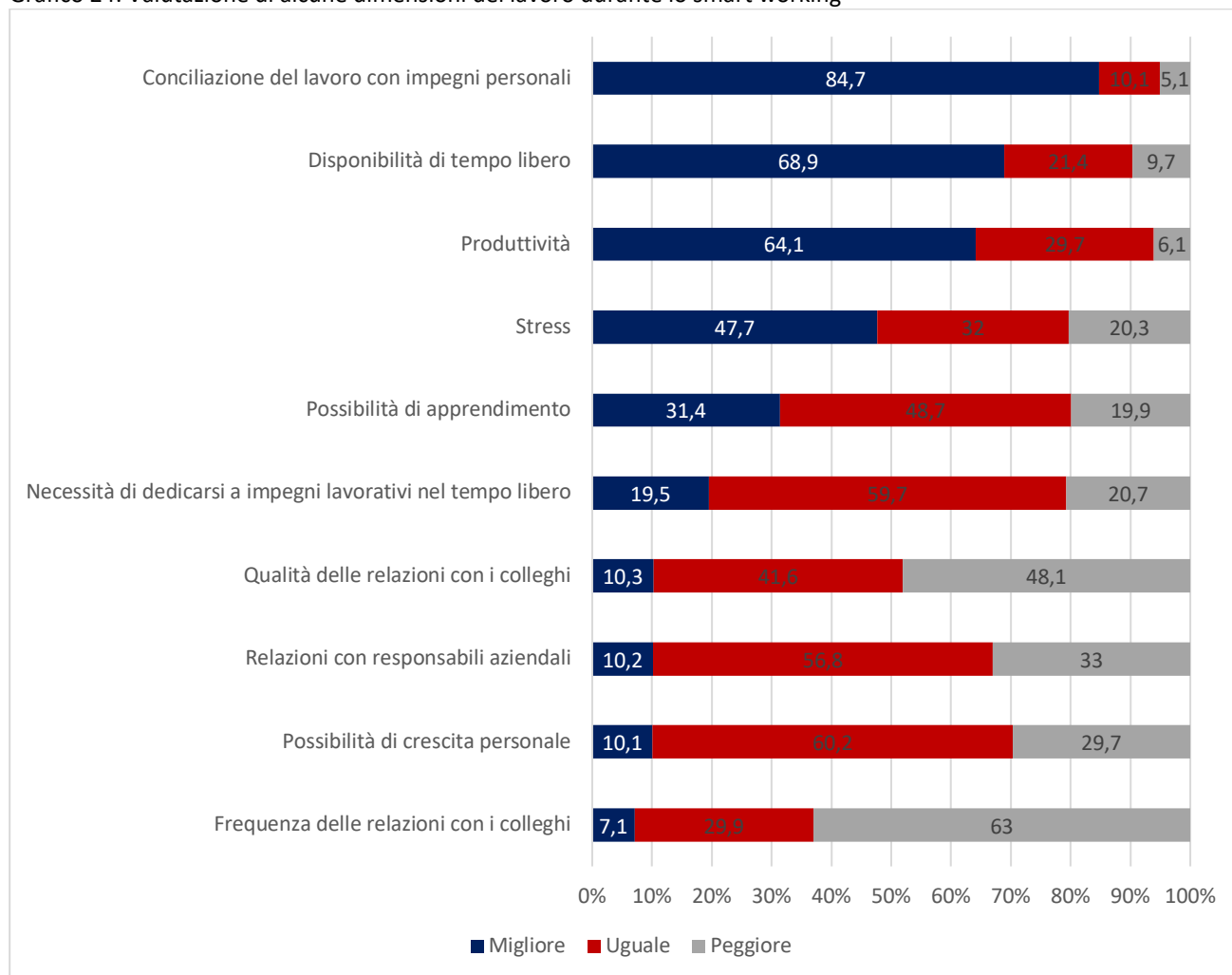


## Percezione dei rispondenti nei confronti dell'esperienza dello smart working

*Come valuti lo smart working rispetto a queste dimensioni?*

Come era presumibile aspettarsi il 63% dei rispondenti ha riscontrato un peggioramento della frequenza delle relazioni con i colleghi. Sono state invece giudicate migliorate la conciliazione del lavoro con impegni personali (84,7%), la disponibilità di tempo libero (68,9%) e la produttività (64,1%).

Grafico 24: Valutazione di alcune dimensioni del lavoro durante lo smart working



*Lo smart working ha rappresentato una fonte di...*

Dalle risposte fornite si evince che lo smart working ha rappresentato, senza una particolare distinzione tra uomini e donne, una fonte di maggiore concentrazione, piacere e opportunità per stare più tempo con i figli.

Lo smart working è stato però giudicato dal 19% degli uomini e dal 20% delle donne come una fonte di solitudine.

Tabella 1: Smart working e dimensioni lavorative

	Uomo	Donna	Totale

Maggiore concentrazione	41	45	42
Piacere	36	33	35
Opportunità per stare più tempo con i figli	27	30	28
Solitudine	19	20	19
Sostegno	15	22	17
Stress	14	15	14
Relax	13	10	12
Minore concentrazione	10	7	9
Problematicità	8	7	8
Condivisione	8	8	8
Disorganizzazione	5	4	5
Caos	3	3	3
Divertimento	1	1	1

*Quali aspetti ti sono più mancati durante lo smart working?*

Una domanda del questionario ha avuto lo scopo di indagare gli aspetti del lavoro tradizionale, in presenza, che sono più mancati durante lo smart working.

È emerso che sono stati i legami sociali a mancare più di qualsiasi altro aspetto, sia per gli uomini sia per le donne.

Tabella 2: Smart working e aspetti del lavoro che sono più mancati

	Uomo	Donna	Totale
Contatti con i colleghi durante le ore di lavoro	47	46	47
Pause con i colleghi	33	36	34
Uscire di casa	26	35	29

Senso di appartenenza al contesto aziendale	16	19	17
Lavoro di gruppo	17	14	16
Rapporto diretto con i responsabili	16	16	16
Viaggi di lavoro	13	6	10
Corsi di formazione in presenza	8	8	8
Lavorare in un ambiente senza distrazioni	7	6	7
Contatto con delegati sindacali	2	1	2

### **La soddisfazione media (in scala da 1 a 10) sull'esperienza dello smart working**

Nelle seguenti righe è riportata la soddisfazione media dei rispondenti sull'esperienza dello smart working in base ad alcune caratteristiche.

Si evince che le donne esprimono una soddisfazione media più alta (8,03) rispetto agli uomini. Rispetto all'età sono i rispondenti tra i 35 e i 44 anni a dimostrare la più alta soddisfazione (7,93). Sono poi i rispondenti con figli a mostrare una soddisfazione media più alta (8,89). In riferimento alla ripartizione territoriale la soddisfazione maggiore si registra al sud e Isole (8,19). Il livello di soddisfazione è leggermente maggiore tra i rispondenti che operano nelle aziende con più di 500 dipendenti. Infine, sono coloro che possiedono una laurea triennale o un titolo di studio superiore a essere maggiormente soddisfatti (7,90), contro il 7,77 dei rispondenti che hanno un titolo di studio fino al diploma.

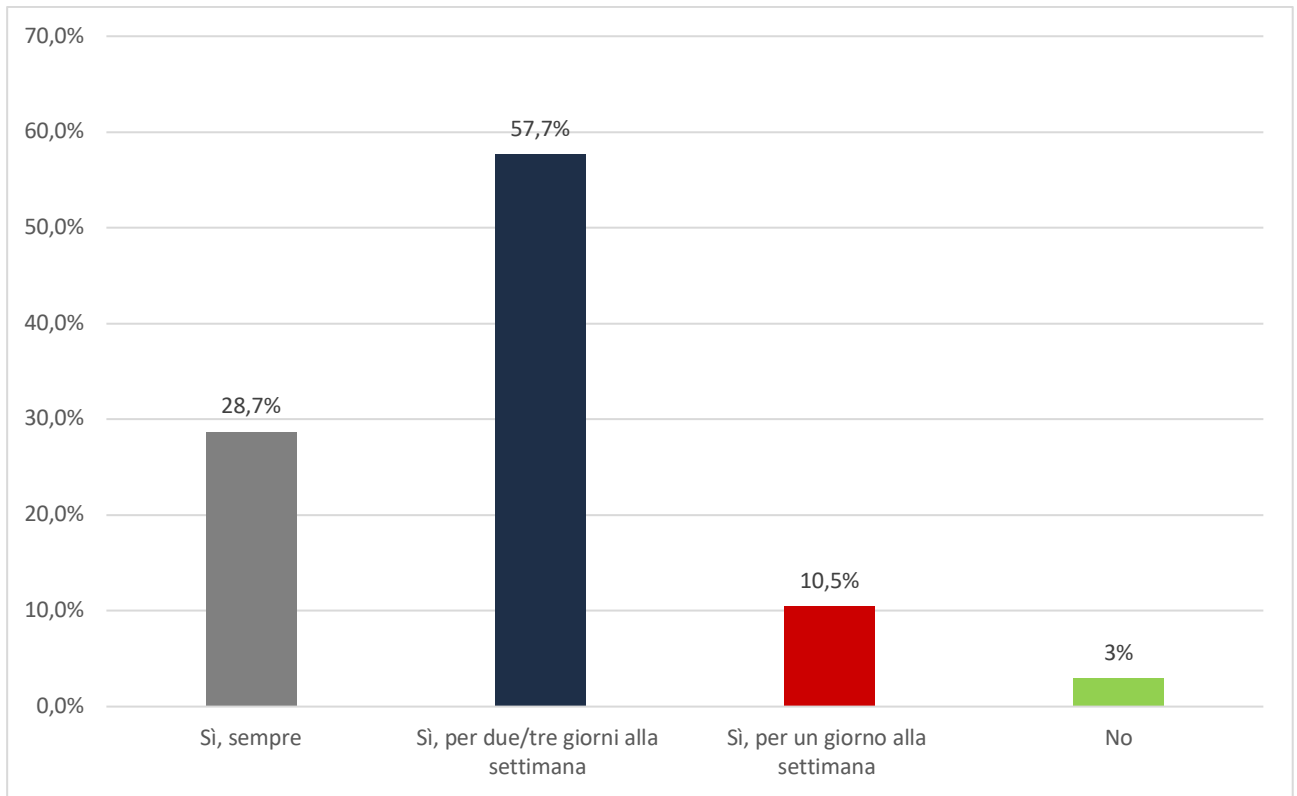
Caratteristiche rispondenti		Soddisfazione media
<b>Sesso</b>	Donna	<b>8,03</b>
	Uomo	7,75
<b>Età</b>	Fino a 34 anni	7,77
	35-44 anni	<b>7,93</b>
	45-54 anni	7,90
	55 anni e più	7,67
<b>Figli</b>	Con figli	<b>8,89</b>
	Senza figli	7,78
<b>Titolo di studio</b>	Fino al diploma	7,77
	Da laurea triennale	<b>7,90</b>
<b>Ripartizione territoriale</b>	Nord-Ovest	7,76
	Nord-Est	7,75
	Centro	7,89
	Sud e Isole	<b>8,19</b>
<b>Dimensioni aziendali</b>	Azienda <500	7,77
	Azienda >500	<b>7,89</b>
Media complessiva 7,85		

## Smart working e prospettiva futura

*Se potessi continueresti a lavorare in smart working anche in futuro?*

Il 57,7% dei rispondenti vorrebbe continuare a lavorare in smart working per due/tre giorni alla settimana, il 28,7% vorrebbe svolgere il proprio lavoro solo in smart working, il 10,5% per un giorno a settimana. Solo il 3% non vorrebbe ricorrere a questa modalità.

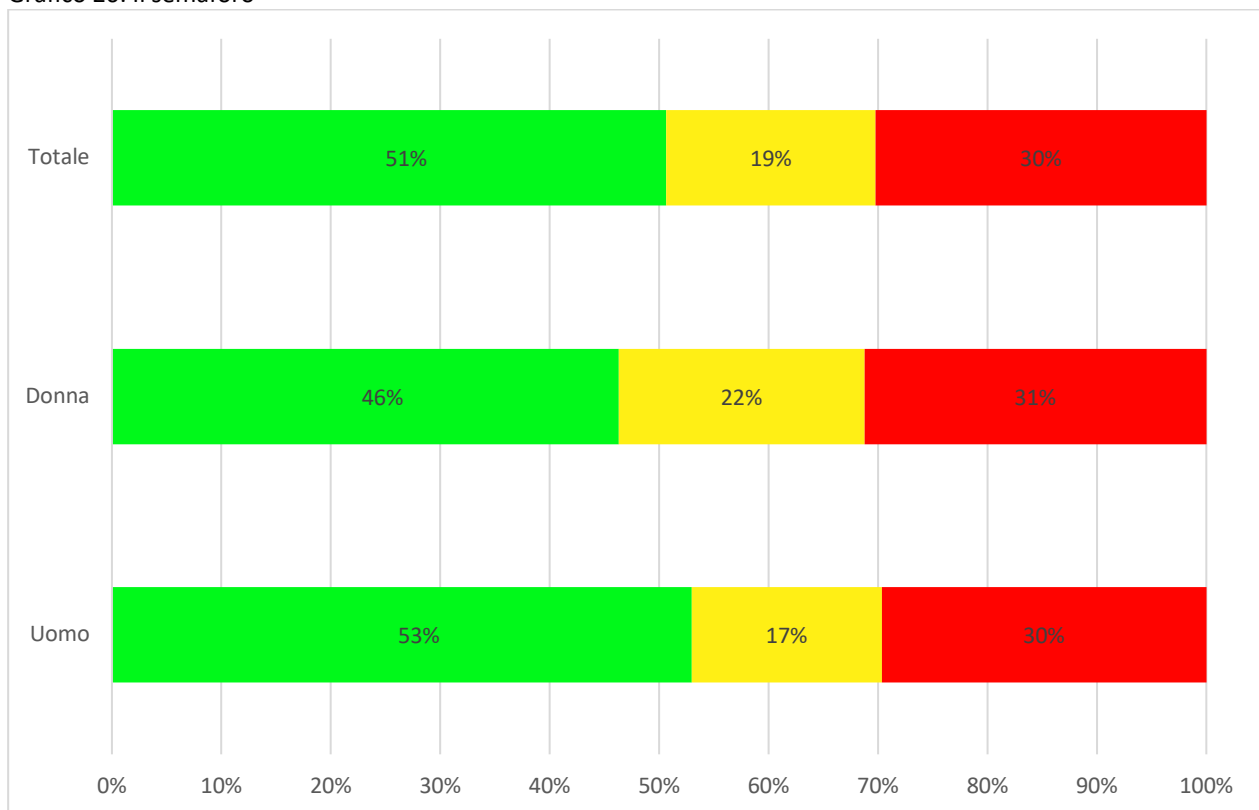
Grafico 25: Lavoro futuro e smart working



## Il semaforo

Il questionario è stato strutturato in modo che alcune domande rivelassero e facessero emergere la qualità dello smart working svolto dal punto di vista degli adempimenti normativi necessari e quindi della garanzia delle tutele dei lavoratori. A partire da una scala di punteggio, la somma delle differenti opzioni di risposta selezionate dai rispondenti generavano un diverso colore del semaforo. Semaforo rosso determina che lo smart working svolto era di bassa qualità, relativamente agli adempimenti normativi, semaforo arancio indica una qualità media e semaforo verde alta qualità. Il 51% dei rispondenti ha fatto una esperienza di smart working di qualità, il 19% di qualità media e il 30% di bassa qualità. Sono le donne ad aver registrato percentuali più basse nel semaforo verde. Si tratta del 46% delle donne con semaforo verde contro il 53% degli uomini.

Grafico 26: Il semaforo



Alla luce dei risultati del semaforo si è poi voluto indagare più in profondità sulle variabili che più sembrano legate al comparire di un esito arancione o rosso del semaforo. Una maggior probabilità si riscontra dal punto di vista geografico, con le regioni del centro-sud che superano la probabilità media, così come dal punto di vista settoriale nell'ambito della microelettronica e della logistica. Per quanto riguarda la dimensione aziendale la probabilità di un semaforo arancione o rosso decresce con la crescita del numero dei dipendenti dell'azienda.

Si riscontra in ultimo una maggior probabilità di avere il semaforo rosso o arancione per chi ha valutato negativamente l'esperienza dello smart working (voto 1 su 10). Probabilità che scende con l'aumento del voto di soddisfazione espresso.