

# **FOCUS SULLO SMART WORKING NEI TRASPORTI**

---

**Segreteria Nazionale Pari Opportunità e  
Politiche di Genere**



## Introduzione

In questi mesi milioni di lavoratrici e lavoratori sono stati catapultati nello smart working (lavoro agile), dando luogo ad una vera e propria sperimentazione sociale di massa, che ha aperto il dibattito sulla funzionalità di questo istituto, che prima della pandemia interessava meno di 600mila persone. La normativa di riferimento dello smart working è la legge n.81 del 22 maggio 2017, che lo definisce una modalità del lavoro subordinato, stabilita mediante accordo scritto tra le parti su organizzazione del lavoro, durata, tempi di riposo, diritto alla disconnessione e modalità di recesso.

Tuttavia, quello sperimentato dai lavoratori a causa del lockdown rientra, in molti casi, in una fattispecie non regolamentata, che potremmo definire smart working emergenziale Covid-19, che ha spostato il PC, dall'oggi al domani, dalla scrivania dell'ufficio al tavolo della propria cucina.

Uiltrasporti, ritenendo necessario raccogliere elementi conoscitivi su questa nuova realtà, ha predisposto un questionario con cui focalizzare le positività e le negatività sperimentate da lavoratrici e lavoratori coinvolti, per delineare un quadro più dettagliato sugli effetti che lo smart working comporta sulla qualità della vita personale e lavorativa delle persone, su cui orientare interventi mirati in sede di contrattazione

Ringrazio tutte le persone che hanno sostenuto e partecipato a questo progetto, contribuendo alla conoscenza dello smart working necessaria ad una contrattazione informata, che sappia intervenire con puntualità per rimuovere le problematiche che concretamente coinvolgono i lavoratori.

Francesca Baiocchi  
Segretaria Nazionale Uiltrasporti

Roma, 22 marzo 2021

## Smart working nel settore dei trasporti e servizi

Il questionario è stato rivolto esclusivamente alle persone che hanno vissuto, o stanno vivendo, l'esperienza dello smart working a causa dell'emergenza sanitaria. Questo il motivo della prima domanda filtro *Hai lavorato o stai lavorando in smart working a causa della pandemia?* per scremare dagli 866 accessi, le 718 persone che rispondendo affermativamente, hanno potuto proseguire il questionario.

I rispondenti sono stati divisi secondo il criterio del numero degli occupati dell'impresa di appartenenza, la motivazione di non rivolgerci a lavoratrici e lavoratori di aziende specifiche, risiede nella pregressa conoscenza sindacale, emersa durante questi mesi di pandemia, della ricorrenza di alcuni fattori positivi e negativi, che potremmo definire il denominatore comune di questa nuova fattispecie lavorativa.

La collaborazione dei Dipartimenti nazionali Uiltrasporti, poi, in un'ottica di parità di genere, ha permesso la realizzazione di questo progetto pilota, che aiuta a chiarire alcuni primi effetti salienti di questo fenomeno, dando spunti di riflessione ed un primo orientamento, utile per i necessari ulteriori approfondimenti.

### Il disegno del focus

Tra novembre e dicembre 2020 abbiamo diffuso sul nostro sito e tra i nostri iscritti, il questionario dal titolo "Smart working nel settore dei trasporti", composto di 10 domande a cui rispondere in forma assolutamente anonima. L'indagine non è stata rivolta esclusivamente alla popolazione degli iscritti Uiltrasporti, ma aperta a chiunque avesse voluto esprimere il proprio punto di vista. Pur disponendo di tutta l'anagrafica degli iscritti Uiltrasporti, non è stata effettuata la selezione diretta da lista, ciò per garantire l'anonimato degli intervistati e la massima libertà di espressione degli stessi. Il questionario, strutturato con domande sia aperte che chiuse, è stato suddiviso in vari ambiti di indagine, in alcuni casi accompagnati da un sottoinsieme di quesiti, per chiarire meglio, con un'affermazione, un giudizio o un rating, il caso in esame.

Gli ambiti di indagine sono stati:

- Genere
- Dimensione dell'impresa
- Prestazione di cura a terzi
- Aspettative prima di sperimentare lo smart working
- Esperienza vissuta durante lo smart working
- Giudizio complessivo dell'esperienza smart working
- Disponibilità a proseguire lo smart working, una volta superata l'emergenza sanitaria
- Preferenza sul numero di giorni di lavoro in smart working
- Opinione sui problemi che lo smart working potrebbe causare nel futuro

### I risultati del focus in breve

I dati raccolti riferiti all'esperienza concretamente vissuta in smart working, indicano una serie di positività quali minore stress per la riduzione dei tempi di percorrenza casa/lavoro, miglior impiego del proprio tempo, maggiore possibilità di conciliare le esigenze di cura personali e familiari. Tuttavia, al tempo stesso, i rispondenti hanno manifestato preoccupazioni riguardo al

futuro, tutte legate ad un “effetto grotta”, ovvero alla mancanza di informazioni riguardo il lavoro ed i colleghi, all’isolamento e ad una riduzione del senso d’appartenenza, percepiti come svantaggio, in termini di minor opportunità di crescita e carriera, specialmente rispetto ai colleghi in presenza fissa.

In sintesi, il 78,6% dei rispondenti dà un giudizio complessivamente positivo della propria esperienza lavorativa in smart working. Di questi, il 65,6%, si è dichiarato disponibile a proseguirlo, una volta superata l’emergenza, ma disaggregando il dato per genere, scopriamo una realtà che diversamente non avremmo colto: tra gli intervistati è favorevole alla proroga il 60,5% degli uomini e il 39,5% delle donne.

Da questa prima analisi sembrerebbe emergere, in tutta la sua durezza e pesantezza, ancora una volta il difficile, alienante e stressante intreccio tra carichi di cura e lavoro, che ricadono sulla donna. In Italia, nonostante un quadro legislativo apparentemente robusto, continuiamo in realtà, a registrare il perdurare di differenze salariali e pensionistiche, la scarsa opportunità di carriera ed una leadership femminile numericamente residuale.

L’essere lontane dai luoghi di lavoro e decisionali può dunque contribuire al persistere delle disuguaglianze. In un Paese dove è socialmente accettato che una donna lavori da casa, è ragionevole temere che lo smart working, se non giustamente regolamentato, possa far fare un enorme passo indietro alla condizione femminile.

Di seguito, in sintesi, le caratteristiche emerse complessivamente dai questionari:

- I rispondenti per l’84% lavorano in imprese con *250 dipendenti e più*
- Il 58,5% di essi si prende cura di altre persone, nell’80,5% dei casi conviventi
- Le principali aspettative sullo smart working, precedenti l’esperienza fatta durante la Pandemia, erano: possibilità di conciliazione (76,6%), possibilità di gestire in autonoma i compiti assegnati (49,8%), timore di perdita di relazioni sociali (27,8%)
- L’esperienza vissuta ha invece evidenziato la riduzione dei tempi di spostamento (52,4%), un miglior impiego del proprio tempo (46,0%), maggior senso di responsabilizzazione sui compiti assegnati (25,6%), maggiore conciliazione delle esigenze familiari e personali (36,4%)
- Il giudizio complessivo sull’esperienza in smart working è stato per il 31% dei casi pienamente soddisfatti, abbastanza soddisfatti per il 47,6%, e solo il 16,7% insoddisfatto
- Il 65,6% delle persone ha dichiarato di essere disponibile a continuare a lavorare in smart working anche dopo il superamento del periodo emergenziale, mentre il 16,8% non è interessato, ed il 17,6%, invece, non sa rispondere. La suddivisione di genere fra coloro che si sono dichiarati disponibili a proseguire lo smart working, si è attestata per il 39,5% donne e per il 60,5% uomini
- Tra le persone che hanno dato disponibilità a proseguire l’esperienza in smart working (65,6%), il 69% preferisce che sia modulato a giorni anche consecutivi
- I principali problemi che lo smart working potrebbe causare nel futuro sono stati riferiti per lo più alla sfera lavorativa: il 48,5% ha scelto meno informazioni riguardo al lavoro e colleghi, il 41,5% l’isolamento, e il 30,1% la riduzione del senso di appartenenza e minori opportunità di crescita professionale.

## Risultati del focus

**Il questionario è stato strutturato in macro aree d’interesse: genere, dimensione aziendale, aspettative, reale vissuto, giudizio complessivo,**

**disponibilità a continuare lo smart working ed in quale modalità, opinioni sui problemi che tale modalità di lavoro potrebbe causare.**

## 1. Distribuzione dei rispondenti per sesso e numerosità aziendale

Gli uomini che hanno risposto al questionario sono stati il 61,3% e le donne il 38,7% (grafico 1), mentre l'84% dei rispondenti dichiara di lavorare per un'impresa con più di 250 dipendenti (grafico 2).

Grafico 1: distribuzione per sesso dei rispondenti (valori percentuali)

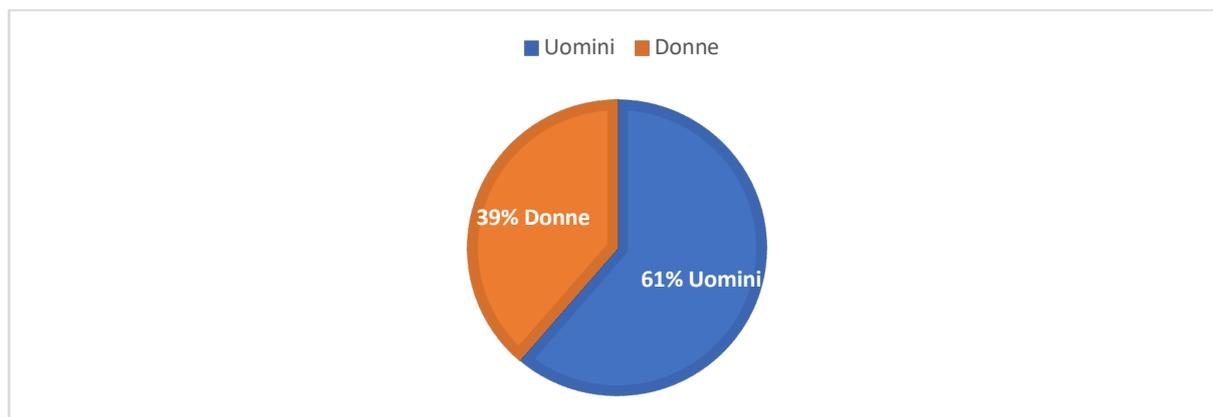
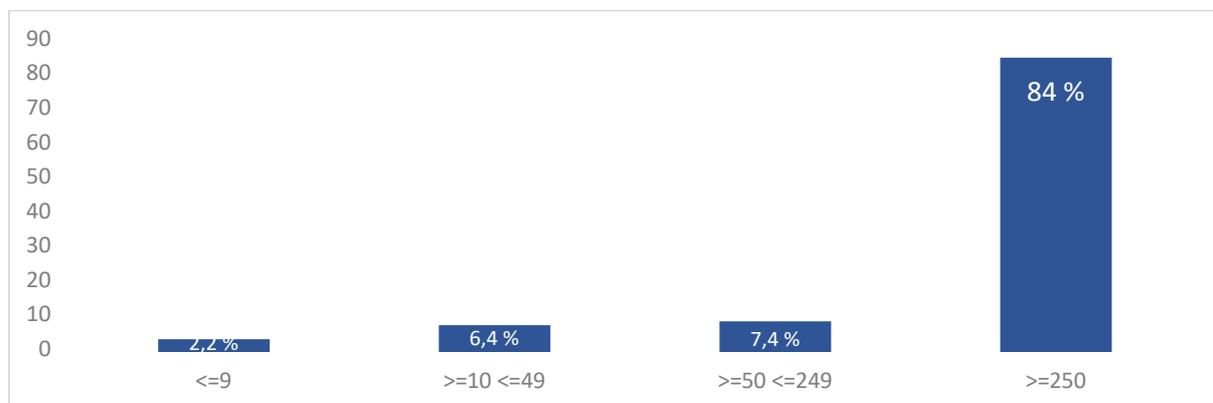


Grafico 2: distribuzione dei rispondenti per dimensione aziendale (valori percentuali)



## 2. Responsabilità di accudimento e cura

Al quesito *Devi accudire persone o familiari (es. minori, anziani, disabili, ecc.)?* i rispondenti hanno dichiarato “Sì” nel 58,8% dei casi.

Di costoro, l'80,5% dichiara che le persone di cui si prende cura sono conviventi.

## 3. Le aspettative sullo smart working

Al quesito *Cosa ti aspettavi dallo smart working prima dell'emergenza Covid?*, era stata data la possibilità di esprimere fino a quattro preferenze su otto.

### **3.a Possibilità di conciliazione tra vita privata e lavoro, un'aspettativa diffusa**

Alla domanda *Cosa ti aspettavi dallo smart working prima dell'emergenza Covid?*, l'opzione riferita a *Possibilità di conciliare le esigenze personali e familiari* è stata la più votata (76,6%), mentre il 49,8% ha indicato la *Possibilità di organizzare e gestire i compiti lavorativi in autonomia*, il 27,8% la *Perdita di relazioni* ed il 21,1% la *Perdita di informazioni*.

## **4. Aspetti positivi e negativi dell'esperienza oggettivamente vissuta in smart working**

Alla domanda *Nella tua esperienza di smart working da Covid-19 hai riscontrato?* su quindici opzioni proposte, era stata data la possibilità di indicare sino a quattro preferenze.

### **4.a Meno stress per la riduzione dei tempi di spostamento, un'ulteriore conferma**

La riduzione dello stress per gli spostamenti casa/lavoro è stata riscontrata dal 52,4% dei rispondenti. Riteniamo che in questa risposta ci siano considerazioni non solo di vantaggio in termini di riduzione dei tempi di percorrenza, ma anche di minor condizione stressogena legata al timore di contagio in luoghi ritenuti meno sicuri come i mezzi pubblici.

Il fattore tempo è una condizione che abbiamo riscontrato anche nella seconda opzione maggiormente indicata, con il 46% ottenuto da *Miglior impiego del proprio tempo*, mentre la terza opzione più votata con il 36,4% è stata *Maggior conciliazione delle esigenze di cura personali e familiari*. Il 25,6% ha indicato *Maggiori responsabilità*, probabilmente legato alla condizione di isolamento dello smart working, che aumenta la percezione del peso della responsabilità individuale.

Le prime tre opzioni, su cui si sono concentrate la maggior parte delle scelte, rientrano nella scala del soddisfacimento di bisogni primari, come salute e famiglia, mentre la quarta opzione si focalizza sulla sfera lavorativa.

### **4.b Miglior conciliazione delle esigenze di cura personali e familiari, un riscontro positivo apparentemente comune ai generi**

Il dato del 36,4% riferito alla *Maggiore conciliazione delle esigenze di cura personali e familiari*, disaggregato per genere, ha evidenziato che nel 38,1% dei casi erano donne, e nel 35,4% uomini.

### **4.c La risposta *Disponibilità illimitata per mancanza di disconnessione*, si colloca al 9° posto delle opzioni scelte**

Il diritto alla disconnessione non sembrerebbe una problematica prevalente, tuttavia è presente. Infatti, la condizione always on è stata sperimentata dal 14,7% degli smartworker intervistati.

## 4.d Aumento delle bollette, un costo direttamente correlato allo smart working

Il 24% degli intervistati ha sperimentato un aumento dei consumi domestici per il trascorrere più tempo a casa, con un conseguente caro-bollette.

In sintesi, i rispondenti hanno riscontrato:

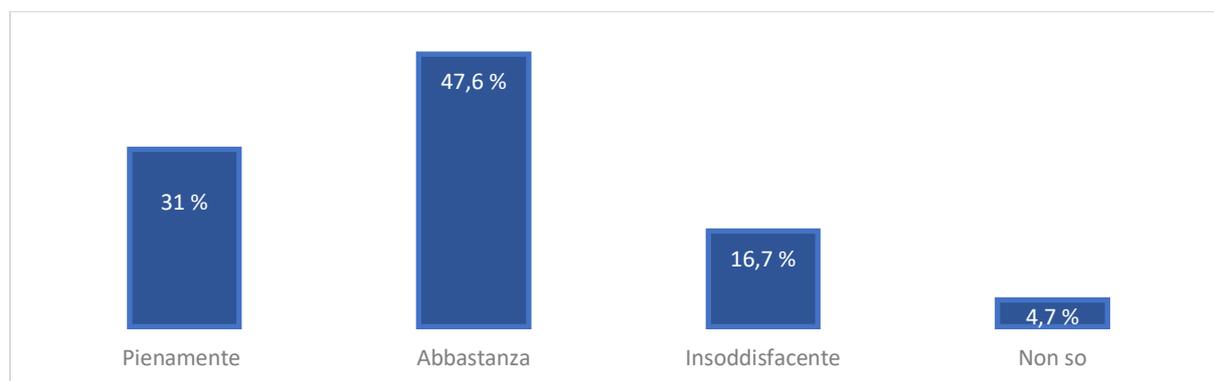
1. Minor stress per effetto della riduzione degli spostamenti stress 52,4%
2. Miglior impiego del proprio tempo 46%
3. Maggior conciliazione delle esigenze di cura personali e familiari 36,4%
4. Maggiori responsabilità 25,6%
5. Aumento del consumo domestico 24%
6. Annullamento dei rapporti interpersonali 22,0%
7. Difficoltà di relazione con i colleghi 21,2%
8. Mancata assegnazione di strumenti informatici aziendali 19,5%
9. Disponibilità illimitata per mancata disconnessione 14,7%
10. Difficoltà a conciliare lavoro e vita privata 13,9%
11. Possibilità di esprimere meglio le potenzialità professionali 10%
12. Assegnazione poco chiara dei compiti da parte dell'azienda 7,5%
13. Possibilità ridotta di accesso ai sistemi aziendali 6,9%
14. Pressione continua, aziendale e/o del proprio responsabile 6,6%
15. Difficoltà ad organizzazione i tempi di lavoro 6,4%

## 5. L'esperienza vissuta in smart working: un giudizio complessivo positivo

Il giudizio complessivo dato all'esperienza in smart working, grafico 3, è stata *Pienamente soddisfacente* per il 31% dei casi, ed *Abbastanza soddisfacente* per il 47,6%.

Solamente il 16,7% l'ha giudicata *Insoddisfacente*. In sintesi, il 78,6% dei rispondenti ha valutato, in linea di massima, l'esperienza di smart working soddisfacente.

Grafico 3: giudizio complessivo sulla propria esperienza in smart working (valori percentuali)



## 6. Superata l'emergenza Covid-19, la disponibilità a continuare il proprio lavoro in modalità smart si rivela un interesse prevalentemente maschile

*Superata l'emergenza Covid-19, saresti disponibile a continuare il tuo lavoro in modalità smart working?* il 65,6% dei rispondenti ha risposto "Si" ed il 16,8% "No", mentre i "Non so" sono stati il 17,6% (Grafico 5).

La percentuale dei *Si*, disaggregata per genere, ha mostrato che le donne disponibili a continuare a lavorare in modalità agile sono il 39,5%, mentre gli uomini sono il 60,5%. Una forbice che, con buona approssimazione, indica il desiderio di un genere ad uscire dalle mura domestiche e dell'altro a restarci.

È probabile che le lavoratrici, durante l'esperienza di lavoro agile, non abbiano sperimentato un alleggerimento dei carichi e domestici, né una riorganizzazione dei compiti all'interno della coppia. Riteniamo, che in questo dato abbiano potuto pesare le preoccupazioni di uno stallo nella carriera, che meriterebbero ulteriori indagini.

Grafico 5: disponibilità a continuare in modalità smart working superata l'emergenza (valori percentuali)



### 6.a Smart working, più di un giorno anche consecutivi la miglior opzione

Ai rispondenti che hanno dato disponibilità a proseguire l'esperienza lavorativa in modalità agile, abbiamo chiesto quale soluzione organizzativa preferissero. Il 69% ha indicato *Più di un giorno di lavoro anche consecutivi* a settimana, mentre il 25% *Tutti i giorni della settimana*.

## 7. Isolamento, perdita di informazioni ed opportunità lavorative, sono i maggiori problemi che lo smart working potrebbe causare

Al quesito *Secondo te, lo smart working quali problemi potrebbe causare?*, era possibile esprimere un massimo di 4 preferenze su 11 opzioni. La graduatoria delle prime 4 preferenze è stata: *Meno informazioni riguardo lavoro e colleghi* (48,5%), *Isolamento* (41,5%), *Riduzione del senso di appartenenza* (31%), *Meno opportunità di crescita professionale e di carriera* (30,1%). Tale composizione indica una consapevolezza da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, che attraverso il contatto in presenza con i colleghi le informazioni dirette ed indirette, arricchiscono e portano benefici al proprio lavoro nonché alla carriera.

## **8. Risposte alle domande aperte, la voce dei diretti interessati**

Oltre alle opzioni predefinite, le due domande *Cosa ti aspettavi dallo smart working prima dell'emergenza Covid-19?* e *Secondo te, lo smart working quali problemi potrebbe causare?* prevedevano anche la possibilità di una risposta aperta.

### **8.a Smart working per sopravvivere ad ambienti di lavoro tossici**

Alcune risposte riferiscono di ambienti di lavoro conflittuali, ben lontani dall'essere luoghi di condivisione e collaborazione, caratterizzati da dinamiche ostili, da tensioni e da disagio prolungato, tanto da rendere il lavoro agile preferibile alla modalità in presenza, come possibilità di fuga.

### **8.b Chiusi in casa in smart working, possibili effetti negativi sul benessere psicologico**

Altre risposte, invece, riferiscono dell'impatto negativo dello smart working sull'equilibrio psicologico. Le limitate interazioni tra colleghi, l'abbattimento dei confini tra vita privata e lavoro, le interminabili ore davanti uno schermo, la solitudine, o all'opposto, la condivisione forzata degli spazi domestici, influenzano negativamente la salute mentale, causando insonnia, ansia e stress.

Questo scambio dinamico tra lavoratori e sindacato, ha permesso di superare il limite del rapporto a senso unico di un questionario precodificato, consentendo l'emersione di ulteriori aspetti, che meritano maggiori approfondimenti. Ci organizzeremo per condurli.

Grazie.

# INDICE

<b>Introduzione</b>	<b>2</b>
<b>Smart working nel settore dei trasporti e dei servizi</b>	<b>3</b>
<b>Il disegno del focus</b>	<b>3</b>
<b>I risultati del focus in breve</b>	<b>3</b>
<b>Risultati del focus</b>	<b>4</b>
<b>1. Distribuzione dei rispondenti per sesso e numerosità aziendale</b>	<b>5</b>
<b>2. Responsabilità di accudimento e cura</b>	<b>5</b>
<b>3. Le aspettative sullo smart working</b>	<b>5</b>
3.a Possibilità di conciliazione tra vita privata e lavoro, un'aspettativa diffusa	<b>6</b>
<b>4. Aspetti positivi e negativi dell'esperienza oggettivamente vissuta in smart working</b>	<b>6</b>
4.a Meno stress per la riduzione dei tempi di spostamento, un'ulteriore conferma	<b>6</b>
4.b Miglior conciliazione delle esigenze di cura personali e familiari, un riscontro positivo apparentemente comune ai generi	<b>6</b>
4.c La risposta "disponibilità illimitata per mancanza di disconnessione", si colloca al 9° posto nella graduatoria decrescente della frequenza di selezione delle quindici risposte possibili	<b>6</b>
4.d Aumento delle bollette, un costo direttamente correlato allo smart working	<b>7</b>
<b>5. L'esperienza sino ad oggi vissuta in smart working: un giudizio complessivo positivo</b>	<b>7</b>
<b>6. Disponibilità a continuare il proprio lavoro in modalità smart, superata l'emergenza Covid, un interesse prevalentemente maschile</b>	<b>8</b>
6.a Smart working, più di un giorno anche consecutivi la miglior opzione	<b>8</b>
<b>7. Isolamento, perdita di informazioni ed opportunità lavorative, sono i maggiori problemi che lo smart working potrebbe causare</b>	<b>8</b>
<b>8. Risposte alle domande aperte, la voce dei diretti interessati</b>	<b>9</b>
8.a Smart working, per sopravvivere ad ambienti di lavoro tossici	<b>9</b>
8.b Chiusi in casa in smart working, possibili effetti sul benessere psicologico	<b>9</b>