



FACOLTÀ DI SCIENZE
DELLA COMUNICAZIONE

SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA



TECNOLOGIE DIGITALI, LAVORO E NON LAVORO DEL LAVORATORE DELLA CONOSCENZA

Ricerca svolta da:

Patrizio Di Nicola, Veronica Mobilio, Marta Trotta

Overview



OBIETTIVO:

indagare tra i quadri e i lavoratori ad alta professionalità l'impatto che le tecnologie digitali hanno sul lavoro, con particolare attenzione al cosiddetto *work life balance*.

Quale ruolo per le rappresentanze collettive?

Le dimensioni di analisi

LAVORO

contenuti , modalità lavorative e pratiche lavorative
(miglioramento *versus* peggioramento)

TEMPO

Tempo di Lavoro vs Tempo di NON Lavoro
(concetto, confini, flessibilità)

SPAZIO

Ambiente Lavoro vs Ambiente Vita
(concetto, confini, flessibilità)

WORK LIFE BALANCE

Livello di separazione e Libertà
Obiettivi e desideri dell'individuo
Cultura dell'organizzazione

TECNOLOGIA

Domande di ricerca



- In che modo le tecnologie digitali modificano, in positivo e/o in negativo, il lavoro e il rapporto tra tempo/spazio di lavoro e tempo/spazio di non lavoro?
- Quale è la risposta dei lavoratori di fronte a tali cambiamenti?
- Quale ruolo possono assumere le rappresentanze collettive nella contrattazione del tempo e dei carichi di lavoro per quadri e professionisti?

Metodi per la raccolta dei dati

1. Questionario online semi-strutturato (alte professionalità che operano in diversi contesti organizzativi)

IL LAVORO SVOLTO E LE CARATTERISTICHE PROFESSIONALI

IL RAPPORTO TRA LAVORO E TECNOLOGIA

LA RELAZIONE TRA VITA, LAVORO E TECNOLOGIE

IL RUOLO DEL SINDACATO E DELLA CONTRATTAZIONE

2. Focus group con testimoni privilegiati

WORK LIFE BALANCE

TECNOLOGIE

TIPOLOGIA DI AZIENDA

RUOLO DEL SINDACATO

Caratteristiche degli intervistati

- **Genere:** 26,4% donne e 73,6% uomini
- **Età:** dai 29 ai 65 anni - **Età media:** 47,8
- **Livello di istruzione:** elevato (il 60% possiede una laurea e il 14% un titolo *post lauream*)
- **Tipologia contrattuale:** quasi tutti lavoratori dipendenti (94%), con contratto a tempo indeterminato
- **Settore aziendale:**
 - 73,3% settore privato, di cui il 69,8% Enti nazionali
 - 24,4% settore pubblico
 - 2,3% cooperative

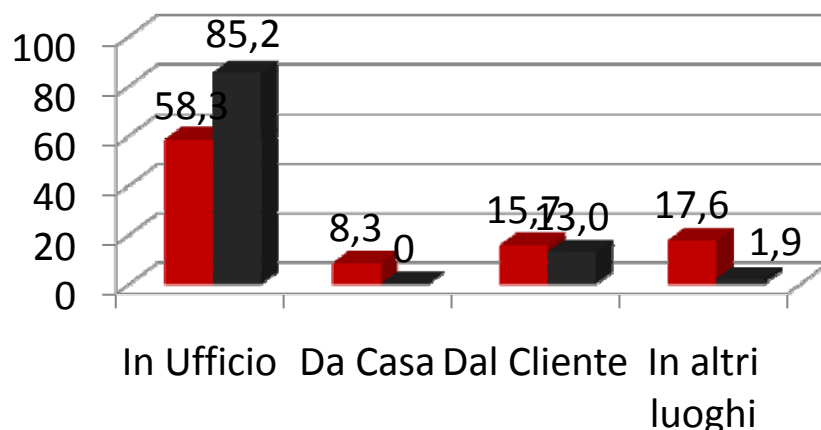
I risultati del questionario sono stati discussi con un gruppo di sindacalisti ed esperti del mondo del lavoro provenienti da organizzazioni “vicine” ad Agenquadri

I RISULTATI



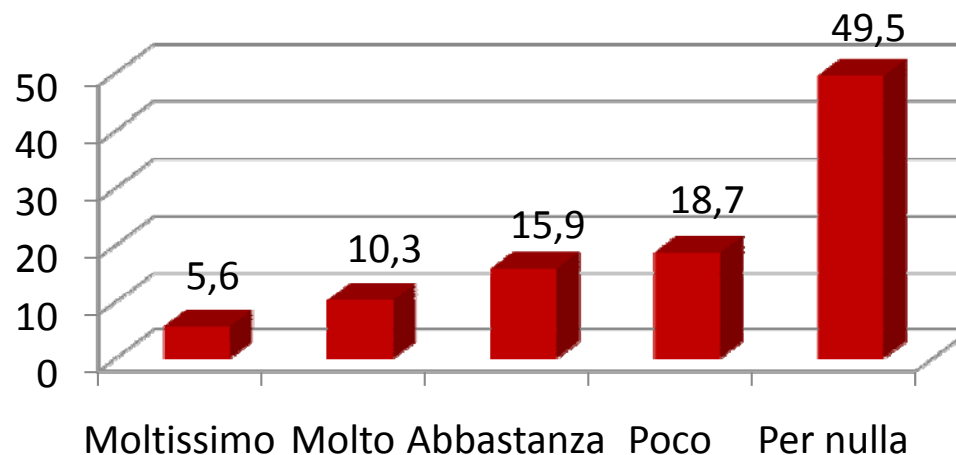
La (non) questione della conciliazione 1/2

Luogo di lavoro



■ Dove l'azienda consente di lavorare ■ Dove lavora prevalentemente

Quanto si è liberi di scegliere dove lavorare

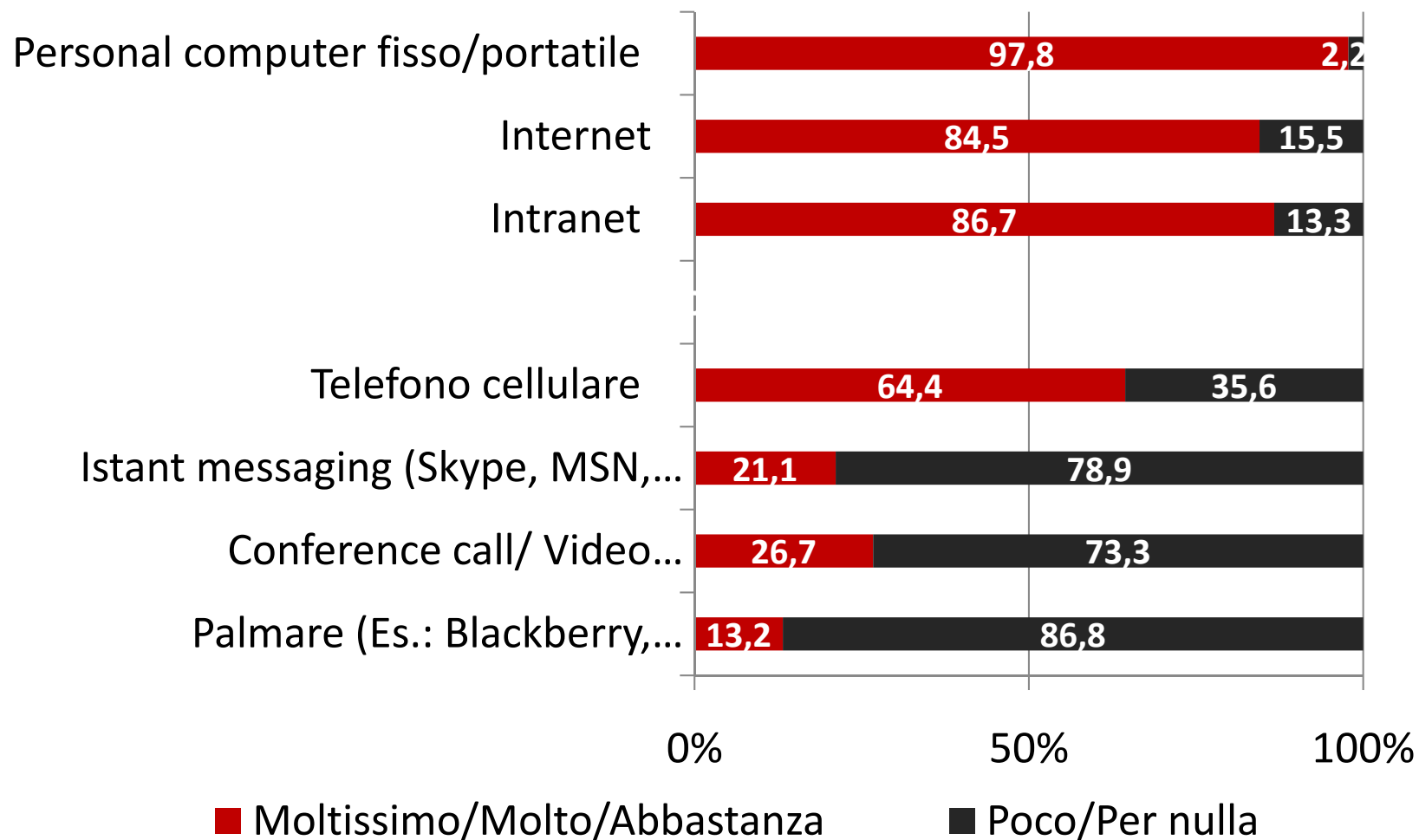


La (non) questione della conciliazione 2/2

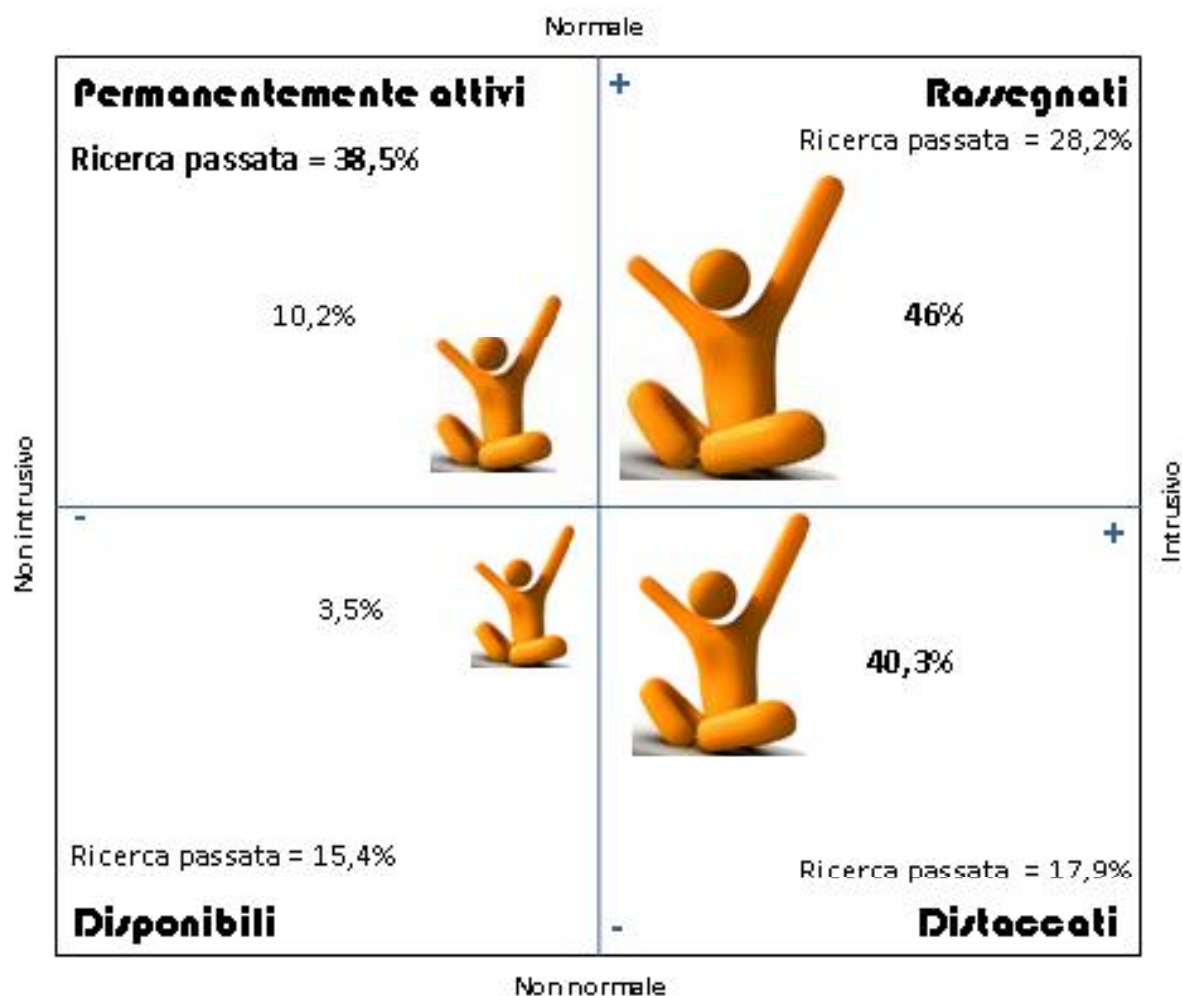
I luoghi dove sono svolte le principali attività lavorative

DOVE FAI/CHE COSA	Rispondere alle e-mail	Produrre documenti per l'azienda	Leggere documenti e fare ricerche	Fare telefonate importanti	Partecipare a riunioni
In ufficio	57,9	65,7	34,6	58,8	65,3
A casa	21,5	19	46,2	12,7	0
Dal cliente	12,1	10,5	9,6	8,8	20,8
Da altri luoghi	8,4	4,8	9,6	19,6	13,9
<i>Totale</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Grado di utilizzo delle tecnologie



L'intrusività delle tecnologie



Le tecnologie hanno...

	Molto	Abbastanza	Indifferente	Abbastanza	Molto	
migliorato il lavoro	62,2	30,0	6,7	0	1,1	peggiolato il lavoro
semplificato il lavoro	46,7	34,4	12,2	5,6	1,1	reso più complesso il lavoro
diminuito il carico di lavoro	18,9	20,0	23,3	25,6	12,2	aumentato il carico di lavoro
reso più semplice l'accesso alle informazioni	82,2	14,4	2,2	0	1,1	reso più difficile la gestione delle informazioni
aumentato la produttività	38,9	35,6	23,3	2,2	0	diminuito la produttività
migliorato la capacità di prendere decisioni	30,0	31,1	26,7	7,8	4,4	peggiolato la capacità di prendere decisioni

Tecnologie e del carico di lavoro: aumentato o diminuito?



I dispositivi tecnologici:

- hanno cambiato «*la qualità stessa del carico di lavoro*». E in particolare:
 - l'accesso alle informazioni;
 - la percezione delle distanze;
 - la dilatazione del tempo di lavoro: il carico di lavoro che è al tempo stesso «*dentro e fuori dal tempo contrattuale*»
- liberato del tempo che, però, è occupato da ulteriore lavoro.

Tecnologie, controllo e autonomia: professionalità in pericolo?

I dispositivi e gli ambienti tecnologici hanno permesso di:

- **controllare in modo intensivo e istantaneo il lavoro svolto;**

«quando si arriva alle campagne di vendita di prodotti commerciali, il quadro responsabile di quel settore viene contattato anche 4 o 5 volte sullo stesso argomento con uno standard di richiesta di dati e di elementi di fatturato, quindi di produzione, pressoché costante, attraverso convention, l'utilizzo della videoconferenza, etc.. [...] Siamo di fronte a ogni tipo di convocazione anche fuori orario di lavoro, anche nei modi più impensati, anche in modalità non molto ortodosse dal punto di vista della convocazione (formale)».

- trasferire altrove alcune attività tipiche del lavoro del quadro **depauperandone i contenuti e riducendone l'autonomia.**

«[il quadro] si sente un esecutore più che un gestore di persone, di risorse umane e di professionalità».

La (ri)comparsa di una questione: l'autonomia e il controllo sul lavoro

Le singole dimensioni

Complessità	%
Livello basso	7,8
Livello medio	43,3
Livello Alto	48,9

Autonomia	%
Livello basso	11,1
Livello medio	48,9
Livello Alto	40,0

Controllo	%
Livello basso	18,9
Livello medio	62,2
Livello Alto	18,9

La qualità del lavoro totale

Qualità del lavoro	%
Livello basso	7,8
Livello medio	38,9
Livello Alto	53,3

Il peso dell'organizzazione e dell'atteggiamento individuale

Il livello di investimento sul lavoro

«la porzione di tempo e di energie che una persona investe sul lavoro influenza il posto che l'attività lavorativa occupa all'interno del processo di costruzione identitaria e anche la disponibilità a cedere spazi tipici del tempo libero in favore del lavoro».

La cultura e caratteristiche dell'organizzazione

«qui [in Italia] il capo rimane fino a mezzanotte [...] Nelle grosse organizzazioni, il fatto che al capo, all'amministratore delegato, al Governatore della Banca d'Italia gli piace tanto rimanere fino alle dieci di sera... a caduta si porta dietro tutti. Però se non va fuori il capo è difficile che vadano fuori tutti, escono solo quelli che sono costretti»

Al di là delle retoriche: la centralità del lavoro

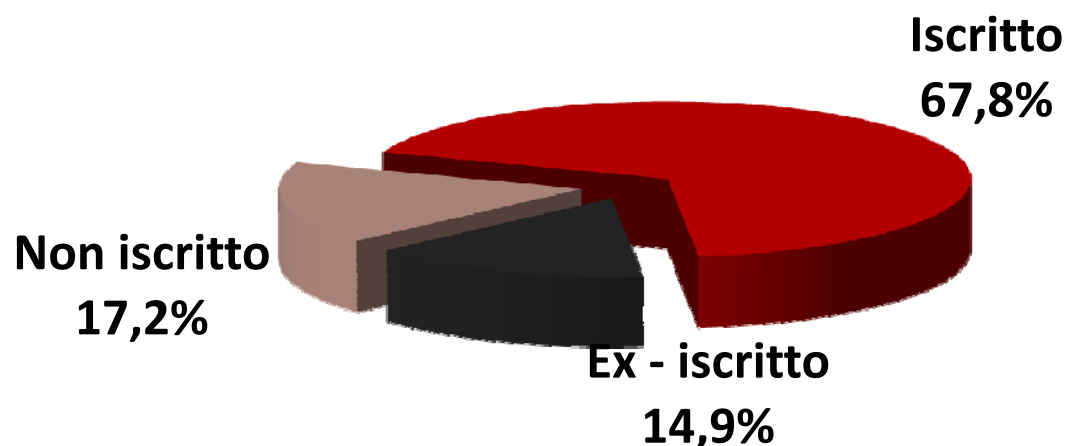


Il lavoro incide ancora in modo rilevante nel processo di costruzione dell'identità personale.

La costruzione di un personale tragitto di conciliazione tra vita e lavoro abilitato dalle tecnologie digitali è solo parzialmente realizzabile, in quanto le tecnologie in parte aiutano e in parte ostacolano tale processo e il modo in cui sono utilizzate dipende dalle pratiche che si affermano a livello individuale, sociale e organizzativo.

Quale ruolo per il sindacato?

E' iscritto a un sindacato?



L'adesione al sindacato potrebbe indicare un approccio al lavoro più focalizzato sull'impegno sociale che non su un investimento nei valori dell'azienda (approccio strumentale o critico verso il lavoro). Alcuni sono insoddisfatti della propria condizione lavorativa e cercano tutele nelle organizzazioni di rappresentanza; altri sono "idealisti" e vedono nel sindacato una forza che da senso al lavoro

Contrattazione individuale e collettiva: integrazioni e suggerimenti 1/2

Per il lavoro dei quadri e delle alte professionalità, «***deve essere possibile una coesistenza***» tra le due forme di contrattazione, a patto che il concetto stesso di contrattazione collettiva venga pensato e immaginato in maniera differente :

*«in assenza di contrattazione collettiva c'è un rapporto individuale, ma anche laddove esiste la contrattazione collettiva si possono prevedere ambiti in cui la contrattazione individuale ci possa e debba essere. Io sostengo da tantissimi anni che per i quadri e le alte professionalità **la contrattazione collettiva e aziendale è ammessa e possibile sempre che questa dia discrezionalità, ambiti e regole affinché il rapporto individuale tra impresa e quadro si possa comunque esprimere**».*

Contrattazione individuale e collettiva: integrazioni e suggerimenti 2/2

- **Invito a vedere la contrattazione in maniera non tradizionale (ipotesi della terza via)**
 - riconoscendo l'importanza e la legittimità della contrattazione individuale;
 - introducendo nuove tematiche che si delineano proprio a partire dall'incontro tra tecnologie e lavoro.
- **Regolamentare meglio il tempo del non lavoro:** «*deve essere sempre disponibile il quadro?*»

Il suggerimento è quello di non concentrare l'attenzione sull'orario in sé, ma di individuare i **margini di libertà** per regolare il modo in cui l'individuo può liberarsi dalle costrizioni dell'orario di lavoro.

Nuovi spazi di azione

I lavoratori ad alta professionalità rappresentano un **bacino di soggetti che esprimono questioni sindacali innovative:**

- la capacità, seppur limitata, di contrattare individualmente con la propria azienda,
- la necessità di vedersi in qualche modo riconosciuto il tempo dedicato al lavoro al di fuori del normale orario,
- il bisogno di regolare i controlli (formali e informali) da parte delle aziende,
- l'esigenza di tornare ad appropriarsi della propria autonomia e della propria professionalità, messa a dura prova dalla proceduralizzazione tecnologica adottata dalle aziende.

Saper leggere l'invisibile



Il sindacato che intende rappresentare i quadri e i lavoratori ad alta professionalità è chiamato a compiere un importante sforzo culturale.

Adottare una visione di quello che muta:

la capacità di riconoscere come **reali** le conseguenze di queste tecnologie *invisibili* potrebbe essere uno dei terreni in cui si giocherà il futuro del sindacato.