

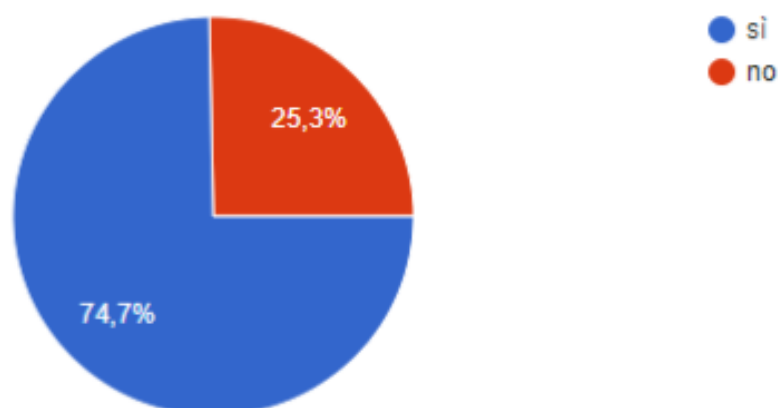
# INDAGINE FIRST CISL MILANO

## LAVORO DA REMOTO

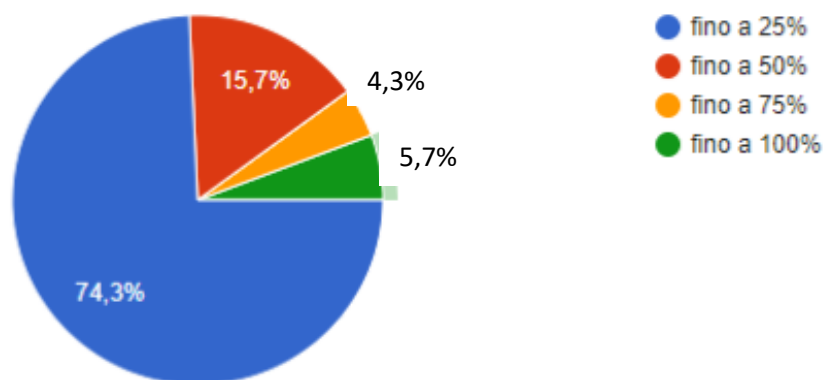
I delegati sindacali hanno risposto prontamente e in gran numero all'indagine sul lavoro da remoto a conferma sia della vitalità del quadro sindacale FIRST CISL di Milano Metropoli che del grande interesse che riveste l'argomento all'interno delle nostre realtà aziendali.

Di seguito i risultati:

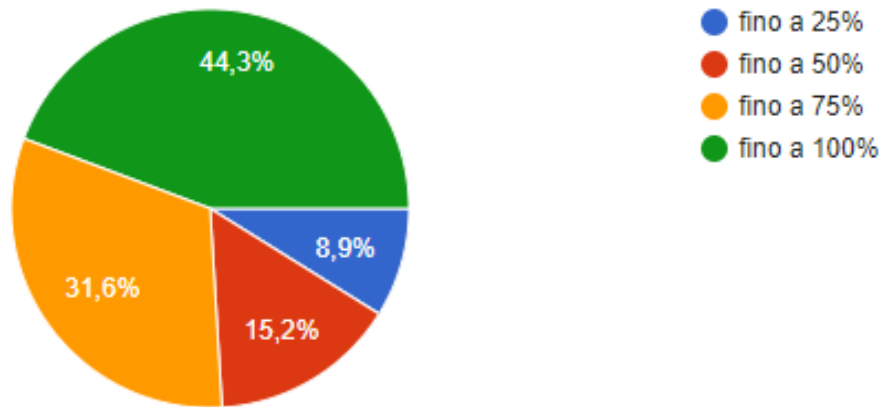
**D: Prima dell'emergenza sanitaria COVID lo smartworking era presente nella tua azienda?**



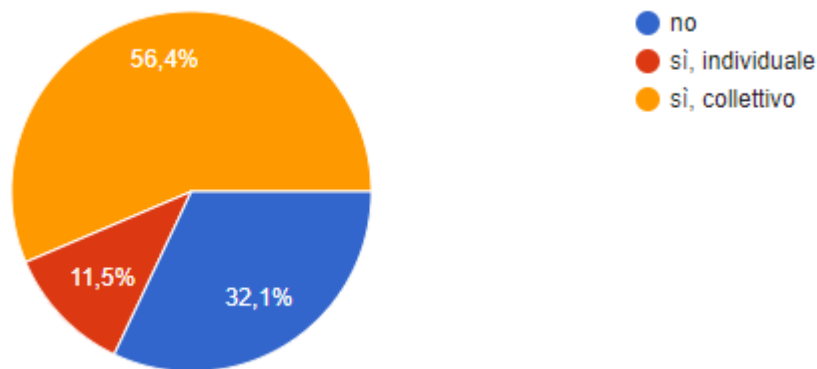
**D: Prima dell'emergenza sanitaria quale percentuale di dipendenti della tua azienda poteva lavorare da remoto?**



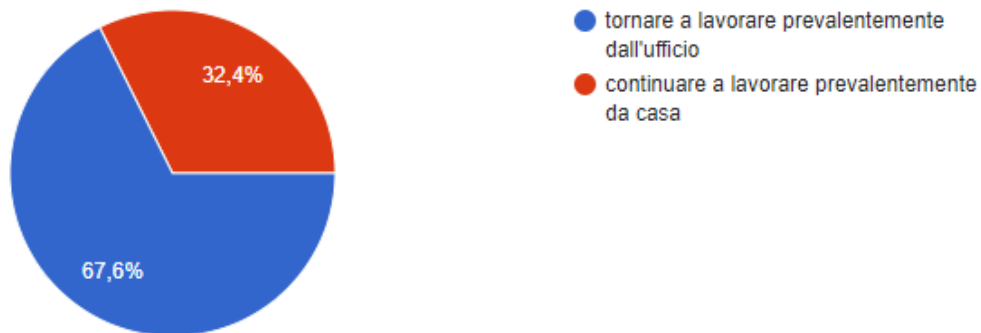
D: Nel corso dell'emergenza quale percentuale di dipendenti sta lavorando da remoto?



D: Nella tua azienda c'è un accordo sullo smartworking?



D: Quali intenzioni ha manifestato la tua azienda relativamente allo smartworking post-covid?



### Cosa accade nelle aziende:

l'azienda fornisce i dispositivi elettronici: **79,5%**

il confronto fra colleghi è regolare e sostanzialmente invariato: **55,1%**

l'azienda ha attivato modalità specifiche per favorire la comunicazione a distanza: **53,8%**

il confronto con i manager di riferimento è regolare (almeno settimanale): **51,3%**

l'azienda eroga i buoni pasto: **48,7%**

è stata effettuata adeguata formazione su salute e sicurezza, privacy, altro attinente la modalità di lavoro da remoto: **32,1%**

l'azienda fornisce la postazione di lavoro: **14,1%**

è stata prevista copertura assicurativa integrativa ad hoc: **9%**

l'azienda si fa carico delle spese internet **3,8%**

l'azienda contribuisce alle spese relative alle utenze: **1,3%**

### Principali aspetti positivi emersi:

- Maggiore facilità di conciliare la vita e il lavoro, tempo per sé e per la famiglia
- Riduzione spostamenti
- Più sicurezza rispetto al rischio di contagio
- Minore stress
- Maggiore produttività

### Principali criticità emerse:

- Isolamento e alienazione/comunicazione insufficiente o assente/mancato confronto e relazioni
- Spese scaricate sul dipendente e niente ticket pasto
- Non ci sono più orari e gli straordinari non vengono pagati
- Difficoltà a lavorare con i figli in casa
- Difficoltà per chi non ha la connessione
- Lo smartworking non è per tutti: ampio accesso a chi lavora nelle sedi centrali ma non per chi svolge altre attività (per esempio in filiale). Qualche azienda l'ha utilizzato come premio.
- Gestione del controllo dell'operatività/Misurazione performance
- Alcune figure in esubero
- Postazioni non adeguate/Rischio per schiena e occhi

## Conclusioni:

L'indagine effettuata sul quadro sindacale di Milano Metropoli ha confermato lo scenario emerso nelle ultime settimane.

Molte aziende nei nostri settori di riferimento attuavano lo smartworking prima dell'emergenza sanitaria ma proponendolo ad un numero limitato di addetti. L'emergenza ha spinto tutte le aziende ad attivarlo, per effetto delle indicazioni governative, incrementando rapidamente il numero di persone coinvolte. Tuttavia rimangono forti differenze in funzione del tipo di attività svolta: se nei plessi il lavoro da remoto si è realizzato senza difficoltà, diversa è la situazione delle filiali bancarie.

Interessante risulta essere il dato relativo alle aziende che intendono proseguire con il lavoro prevalentemente da remoto che riguarda 1/3 circa del totale.

Gli aspetti positivi rilevati sono notevoli e molto chiari: riduzione dei tempi dedicati agli spostamenti e maggiore possibilità di conciliazione fra tempo personale/familiare e di lavoro.

Gli elementi di rischio sono più variegati e riguardano aspetti molto differenti che vanno da quello relazionale (isolamento, difficoltà comunicative con manager e colleghi) a quello relativo ai costi o alla minore retribuzione (non vengono erogati i ticket, non vengono pagati gli straordinari, il lavoratore deve rezzfarsi carico dei costi delle utenze e dei consumi), al controllo della performance e dei tempi di lavoro (non ci sono orari, il responsabile chiede la compilazione di file excel o altre modalità introdotte per verificare il lavoro svolto).

Emerge chiaramente una modalità di lavoro intermedia che si pone fra la rigidità del telelavoro (che prevede postazione fissa, costi e incombenze interamente a carico del datore di lavoro) e la flessibilità dello smartworking (che, invece, prevede la possibilità di lavorare anche da luoghi diversi e con orari modulabili).

L'obiettivo delle aziende appare, quindi, essere quello di una mera riduzione dei costi che vengono scaricati sui dipendenti senza ripensare l'organizzazione del lavoro in termini di reale flessibilità. Al contrario restano inalterati tutti gli elementi di rigidità relativamente al luogo di lavoro e al controllo operativo.