



12021 [www.uilcom.it](http://www.uilcom.it)

Anno XXIX (157)  
Poste Italiane SpA  
Spedizione in abbonamento  
postale 70% Roma - DCB Roma

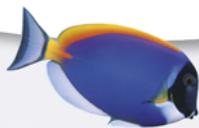
Smart working  
quale futuro?  
Webinar Uilcom  
5 febbraio 2021





IL SINDACATO DEI CITTADINI

CONVENZIONE UIL - UNIPOLSAI



# Il salto di qualità con UIL!

VANTAGGI  
E OFFERTE ESCLUSIVE  
DEDICATE AGLI ISCRITTI  
E AI LORO FAMILIARI



## la tua mobilità

Scegli **YOU KMSICURI** e scopri **Unibox** che ti fa risparmiare fino al **30%** su RC Auto.

**-6%**  
per autovetture,  
ciclomotori  
e motocicli

fino al  
**-10%**  
per gli Iscritti  
UIL/UILP

RATE MENSILI  
**TASSO ZERO**

**DA OGGI  
LA TUA POLIZZA AUTO  
LA PAGHI ANCHE A RATE  
MENSILI A TASSO ZERO!\*\*\***



## la tua casa

Con **YOU CASA**, tutela la tua casa con garanzie complete per la totale serenità della famiglia.

fino al  
**-30%**

CASA  
+ INFORTUNI  
**-5%**  
EXTRA\*

## la tua protezione

Oggi con **YOU INFORTUNI** puoi proteggere il bene più importante: la salute.



fino al  
**-30%**

\*Per premi minimi di € 250 al netto dello sconto di Convenzione



## il tuo risparmio

Per **investire** in modo sicuro, proteggere i tuoi **risparmi** e dare stabilità ai tuoi cari abbiamo risposte su misura!

**MENO COSTI**

**UnipolSai**  
ASSICURAZIONI

Divisione **Unipol**

**Laborfin**

**ROMA**

Via Castelfidardo, 43/45  
Tel. 06 86324764 - Fax 06 86329456  
laborfin@agenzie.unipolassicurazioni.it

\*\*\*La rateizzazione del premio potrà essere effettuata tramite un finanziamento di Finitalia S.p.A., società del Gruppo Unipol, a tasso zero (TAN 0,00%, TAEG 0,00%). Esempio: importo totale del credito € 500,00 - TAN 0,00% - Commissioni di acquisto 0,00% - importo totale dovuto dal consumatore € 500,00 in 10 rate mensili da € 50.  
Il Cliente non subirà alcun costo aggiuntivo, fino alla prima scadenza annuale di polizza, in quanto tutti gli oneri saranno a carico di UnipolSai Assicurazioni. La concessione del finanziamento è subordinata all'approvazione della finanziaria. Messaggio Pubblicitario. Prima di aderire all'iniziativa leggere la documentazione prevista per legge da richiedere in agenzia e consultabile sui siti [www.finitaliaspa.it](http://www.finitaliaspa.it) e [www.unipolsai.it](http://www.unipolsai.it).

# sommario



- 3 Editoriale  
**Salvatore Ugliarolo**  
Il futuro del lavoro passando per lo smart working
- 4 Lo smart working:  
da emergenza a new normal
- 8 Le nostre vite ai tempi  
dello smart working:  
storie di tutti i giorni  
raccontate dai protagonisti
- 16 Smart working quale futuro?  
Webinar Uilcom 5 febbraio 2021
- 24 Smart working quale futuro?  
La ricerca di Uilcom  
per il lavoro che verrà



Pubblicazione trimestrale della Unione Italiana  
Lavoratori e Lavoratrici della Comunicazione  
n. 1/2021, Anno XXIX (157)

Autorizzazione Trib. di Roma n. 118-93 - Reg. della Stampa 22-3-93,  
spedizione in abb. post. D. l. 353/2003 (Conv. L. 27/02/2004 n. 46)  
art. 1 Comma 1 - Dcb Roma

Direttore responsabile  
Marco Trozzi  
Direttore editoriale  
Salvatore Ugliarolo  
Editor  
Elsa Gnata  
E-mail  
[contatto@uilcom.it](mailto:contatto@uilcom.it)

Redazione  
Giovanni Di Cola, Fabio G. Gozzo, Rossella Manfrini,  
Pierpaolo Mischi, Roberta Musu, Luciano Savant Levrà

Redazione e amministrazione  
c/o Comunicazione Lavoro Srl  
Servizi - Ricerche - Promozioni  
00198 Roma, largo A. Ponchielli, 4  
Tel. 06 45686880 - Fax 06 85353322

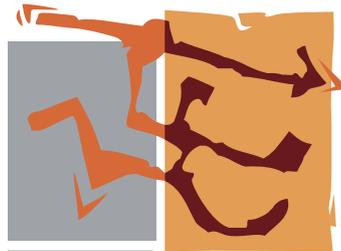
Amministratore delegato  
Rossella Manfrini  
Sito web  
[www.uilcom.it](http://www.uilcom.it)  
E-mail  
[ufficiostampa@uilcom.it](mailto:ufficiostampa@uilcom.it)

Progetto grafico e impaginazione  
Studio Ruggieri Poggi  
[www.ruggieripoggi.it](http://www.ruggieripoggi.it)

Stampa  
C.S.R. srl  
00131 Roma, Via di Salone, 131



**fondo nazionale  
p e n s i o n e  
c o m p l e m e n t a r e**



**FONDO  
TELEMACO**

**per i lavoratori delle  
telecomunicazioni**

**PROTEGGI IL CAMMINO DELLE PERSONE CHE AMI**

**Grazie a Telemaco  
puoi richiedere l'iscrizione  
dei tuoi familiari  
fiscalmente a carico**

Visita il sito  
**[www.fondotelemaco.it](http://www.fondotelemaco.it)**  
e scopri i vantaggi  
che l'adesione comporta



## Il futuro del lavoro passando per lo smart working

Un bel progetto completato con la presentazione della ricerca dello scorso 5 febbraio per la quale, oltre ai nostri Ospiti, ringraziamo il giornalista e conduttore televisivo *Marco Frittella* che con la sua disponibilità e professionalità ha rappresentato un vero e proprio valore aggiunto all'evento.

Abbiamo voluto mettere in piedi questa nostra iniziativa per entrare nel merito di un argomento centrale nel prossimo futuro del lavoro.

Il Covid-19 ha certamente accelerato il processo di riorganizzazione di molte aziende.

L'abbiamo vissuto in gran parte dei nostri mondi dove insieme alle aziende abbiamo "protetto" gran parte dei lavoratori e delle lavoratrici promuovendo il lavoro tra le mura domestiche.

Chiaramente spetta a noi il compito di accompagnare questo concetto di trasformazione sapendo che va trovato il giusto modello tra ciò che si faceva prima della pandemia e ciò che si sta facendo, ancor oggi, con il virus in circolazione.

Solo quando questo stato di emergenza finirà, si potrà iniziare a sperimentare realmente nuovi modelli di smart working e, noi soprattutto, ci dobbiamo far trovare pronti!

Su queste basi abbiamo deciso di sviluppare la nostra ricerca, un lavoro di organizzazione dove abbiamo voluto portare a bordo anche le lavoratrici ed i lavoratori per coinvolgerli per chiedere loro un parere sulla loro esperienza, una scelta voluta proprio per l'importanza che come Sindacato, abbiamo da sempre nei confronti dei nostri Iscritti e dei lavoratori tutti.

Una sfida che abbiamo vinto, circa 15.000 persone hanno risposto alla nostra survey fornendoci il loro punto di vista.

Ora tocca a noi utilizzare al meglio questo importante bagaglio di informazioni.

**Salvatore Uglierolo**

# Lo smart working: da emergenza a new normal

Il 2020 è stato un anno molto complesso, un anno nel quale la pandemia da Covid-19 ha scandito il ritmo della vita delle persone da ogni punto di vista.

**Ogni equilibrio è stato compromesso, la salute, gli affetti, i rapporti sociali, l'apprendimento per gli studenti e, non da ultimo, la gestione del lavoro per le lavoratrici e i lavoratori.**

Il lavoro ci "identifica" esattamente come i dati personali (nome, cognome, età, professione...) rappresenta una componente fondamentale nella vita delle persone. Il lavoro è un diritto, un dovere, una necessità, una soddisfazione, un imprescindibile valore sociale, un peso... qualcosa che quando non c'è ci fa sentire inutili, vuoti, smarriti e, soprattutto, poveri.

In questo scenario che in alcuni momenti ci ha fatto quasi sentire parte di un mondo distopico, surreale, le persone sono state sorprendentemente resilienti, non hanno smarrito la capacità di agire per migliorarsi e migliorare le cose attraverso nuove forme di solidarietà, di attenzione nei confronti degli altri, di familiarizzazione ed utilizzo intelligente della tecnologia che spesso si rivela concretamente fonte di progresso e non strumento di appiattimento o, peggio, regressione delle coscienze.

**Nel 2020, forse più che mai, gli esseri umani hanno acquisito una consapevolezza già ampiamente teorizzata ma che spesso, ai molti, era sfuggita: "il cambiamento è l'unica cosa permanente, l'incertezza è l'unica certezza!" (Z. Bauman)**

Come molte delle nostre vite anche il lavoro ha subito alcune metamorfosi fino a poco tempo fa impensabili e che ora invece sono considerate "ordinarie"; una di queste è una nuova forma di "home working", quella che in gergo ormai comune viene definita *SMART WORKING* (lavoro agile)

anche se, ad onor del vero, per essere considerato tale deve comprendere due componenti essenziali: *libertà e scelta, responsabilizzazione e flessibilità* – tutti i dipendenti dovrebbero poter scegliere se svolgere la propria attività in azienda o in altro luogo alternando così le giornate di lavoro in ufficio o da remoto con flessibilità adatte anche alle loro esigenze.

In questo scenario la *formazione* acquista una importanza fondamentale per la realizzazione del lavoro agile anche solo dal punto di vista della digitalizzazione che, senza dubbio, richiede maggiori competenze, disponibilità di programmi basic ed

**DIAMO VOCE ALLA TUA ESPERIENZA  
PER LO SMART WORKING DEL FUTURO**



SMART WORKING,  
QUALE  
FUTURO?

LA RICERCA DI UILCOM  
PER IL LAVORO CHE VERRÀ

14.664  
GRAZIE!

Seguici per scoprire  
i risultati dell'indagine!



PARTNER  
TECNICO



NE PARLIAMO IL  
5 FEBBRAIO  
SAVE THE DATE!

avanzati di learning & development o, meglio ancora, training e reskilling, obiettivi realizzabili esclusivamente attraverso *investimenti* cospicui e, soprattutto, mirati.

Con queste riflessioni la UILCOM ha voluto progettare e realizzare qualcosa di concreto in quanto se si vogliono suggerire ricette è necessario comprendere fino in fondo i tempi, i fatti, gli obiettivi e, soprattutto, le PERSONE.

Lo scorso autunno abbiamo avvertito la necessità di dare voce alle lavoratrici ed ai lavoratori che rappresentiamo nei nostri settori offrendo loro uno strumento, scientifico, attraverso il quale poter esprimere, in modo mirato, il loro rapporto, le loro dinamiche, le loro esigenze e le loro difficoltà nell'utilizzo dello *smart working*. Il sondaggio, somministrato da Variazioni srl, una società specializzata in questo ambito, ha raccolto le risposte di **14.664** lavo-

**ratrici e lavoratori del settore della comunicazione**, uno strumento per noi prezioso che intendiamo valorizzare soprattutto ai tavoli di trattativa dove saremo in prima linea, con le controparti, per analizzare, definire, delimitare, normare e valorizzare questa nuova forma di contratto.

Dal sondaggio rileviamo, anche solo in generale, dati molto interessanti:

- le persone che hanno risposto ai quesiti sono per il 56% donne e 44% uomini soprattutto di età compresa tra i 35 ed i 55 anni, il 70% sono diplomati;
- l'82% degli addetti proviene dal settore TLC, l'88,8% sono inquadrati come impiegati ed il 94% lavora nel settore privato e, prima della pandemia, solo il 23% utilizzava lo strumento dello *smart working*;
- durante l'emergenza l'88% del campione ha lavorato da casa propria tutti i giorni della settimana, trend, che con qualche leggera flessione sta continuando ancora oggi;

- in merito alle normative vigenti che regolano il lavoro agile, il 45% degli addetti riferisce di essere stato informato dal datore di lavoro ed il 24% dal sindacato mentre il 19% dichiara di non avere alcun tipo di informazione.

Riteniamo importante rilevare che delle persone che ci hanno fornito il loro riscontro, **il 42% era iscritto alla nostra Federazione**, il 13% ad altre sigle e ben il 45% *non era iscritto ad alcuna Organizzazione Sindacale*, un dato che ci fa riflettere su quanto possa essere importante informare e coinvolgere le lavoratrici ed i lavoratori che sicuramente, anche semplicemente rispondendo ad un sondaggio, dimostrano l'apertura, l'interesse e la disponibilità ad accogliere il nostro ruolo all'interno della loro vita lavorativa.

Da un punto di vista socio-economico, il 61% delle persone coinvolte ha esigenze di conciliazione familiare (figli, anziani a carico etc.) e di questi ben il 42% ha figli minori di 14 anni, dato rilevante che dimostra



l'elevata percentuale di addetti che vive il rientro in azienda con difficoltà (65%) sia per paura del contagio che per la complessa gestione della "cura" dei famigliari, mentre il restante 35% risponde di desiderare il rientro in azienda attribuendo questa esigenza alla ritrovata socializzazione con i colleghi ed all'organizzazione del lavoro intesa anche come limitazione oggettiva alla propria reperibilità.

**Resta comunque il dato che, complessivamente, la sovrapposizione tra lavoro e vita privata scandita dallo smart working viene gestita in modo soddisfacente con migliore qualità della vita.**

Il temuto fenomeno dell'*overworking* viene rilevato dal 18% degli interpellati, sicuramente numeri importanti che andrebbero analizzati e monitorati.

Per quanto riguarda gli strumenti di lavoro, mentre pc, telefono, cuffie per circa il 70% vengono forniti dall'azienda, l'88% utilizza una connessione internet domestica/personale, idem per i tablet e/o le stampanti. Nel complesso, il 78% delle persone riten-

gono che anche **attraverso il lavoro agile i livelli di produttività sono rimasti invariati e gli obiettivi sono stati raggiunti.**

Dallo studio rileviamo esplicitamente quali azioni vorrebbero i lavoratori e le lavoratrici da parte sindacale: il 35% vorrebbe il sindacato più presente nella contrattazione aziendale in materia di *smart working* ed il 28% lo vorrebbe quale interlocutore principale nella contrattazione collettiva; le persone coinvolte vorrebbero avere la possibilità di *scegliere orari e luoghi di lavoro per la loro attività* in quanto è solo grazie a questi due elementi che lo *smart working* vero e proprio prenderebbe forma in quanto quello che fino ad oggi si è attuato in fase emergenziale rappresenta "un ibrido" che va regolamentato.

In generale l'esperienza dello *smart working* è stata considerata dai fruitori molto positiva, formativa, atta a conciliare esigenze legate all'attività lavorativa con quelle personali e famigliari, agevolando soprattutto il lavoro delle donne e riducendo notevolmente il gender gap; vengono apprezzati il risparmio di tempo/costi legati al raggiungimento del posto di lavoro, la maggiore concentrazione e como-

dità e, non da ultimo, il lavoro agile contribuisce al risparmio energetico, alla riduzione delle emissioni inquinanti, alla sostenibilità sociale, tutti fattori significativi che però necessitano di una regolamentazione ad hoc, con la *trasformazione da uso normativo a vera e propria norma giuridica*.

Quella che, a prima vista, era considerata esclusivamente una *necessità*, col tempo si è rivelata una *opportunità*: l'87% delle persone che hanno risposto al sondaggio vorrebbero continuare a lavorare in *smart working* anche dopo la fase pandemica – **da emergenza a new normal!** ●



## **TUTTI I VANTAGGI, NERO SU BIANCO PER UN FUTURO A COLORI**



Byblos è un fondo pensione il cui obiettivo è quello di permettere agli aderenti di garantirsi una prestazione pensionistica che, insieme a quella pubblica, permetta di mantenere inalterato il tenore di vita dopo il pensionamento. È un'associazione senza scopo di lucro amministrata e controllata dai rappresentanti eletti dai lavoratori iscritti e dalle loro aziende.

 **BYBLOS**  
Fondo Pensione

# Le nostre vite ai tempi dello smart working: **storie di tutti i giorni** **raccontate dai protagonisti**

## **Marta**

**40 anni**  
**Madre single**  
**2 figli**  
**Settore TLC**

Mi chiamo Marta ed ho 40 anni. Vivo in un piccolo paesino a ridosso di una grande città. Sono dipendente di un call center, anche se la mia mansione non comporta il rispondere al telefono. Sono madre single di due splendide bambine in età scolare e, di conseguenza, essendo l'unica adulta della famiglia, organizzare le mie giornate non è proprio semplicissimo. La mia azienda ha deciso di partire con lo smart working o, più propriamente, home working, da subito e per farlo in tempi brevi ci ha chiesto di utilizzare i nostri computer, le nostre connessioni e la nostra disponibilità. Tutti abbiamo risposto cercando di dotarci di quanto ci mancava, a spese nostre, sia per venire incontro all'azienda, sia per non dovere per forza tornare in ufficio. Nonostante la distanza

dal luogo fisico di lavoro, abbiamo comunque mantenuto gli orari lavorativi imposti dall'azienda, non guadagnando da questo punto di vista alcuna autonomia. Vivere fuori città, in una casa abbastanza grande e con il giardino mi ha sicuramente aiutata ad avere uno spazio da dedicare al lavoro ed uno per le mie figlie. Soprattutto ha permesso loro di non "impazzire" durante il lockdown. Poter stare a casa, in un momento in cui era pericoloso persino uscire a fare la spesa, figuriamoci recarmi in ufficio, mi ha dato inizialmente un grande senso di sicurezza tuttavia, con il passare del tempo, mi sono sentita anche molto isolata. Non è stato facile spiegare alle bimbe perché eravamo a casa, perché non potevamo vedere gli amici o i nonni, perché non potevamo uscire, se non in giar-

dino. Penso che una delle cose più complesse da affrontare sia stato far comprendere alle mie figlie che anche se la mamma era a casa, non era a disposizione per giocare, ma doveva stare davanti al computer a lavorare e loro non potevamo interromperla se non per situazioni realmente urgenti. I nostri tempi di vita sono stati scanditi dai tempi del mio lavoro. Spesso le bambine stavano vicino a me a giocare e disegnare e ogni tanto mi davano un bacio. Questa parte, benché difficile, è stata quella piacevole. Il rovescio della medaglia è stato l'isolamento dal resto del mondo e la difficoltà di comunicazione anche con i colleghi. Non sentire la voce di un adulto per interi giorni è stato straniante. Fare videochiamate e non poter abbracciare parenti, anziani è stato a volte straziante. Cambiare tutte le proprie routine e non avere neanche un momento di "svago alla macchinetta del caffè" è stato deprimente. Inoltre, ho notato una tendenza a voler finire ad ogni costo il lavoro che avevo iniziato, anche se questo comportava



andare oltre il mio orario di lavoro. A volte anche dopo aver messo a letto le bimbe riprendevo il lavoro lasciato da completare per essere certa di rispettare una scadenza o semplicemente per anticipare quando dovevo svolgere il giorno successivo. È un po' come se nello svolgere il mio lavoro potessi trovare il contatto che mi mancava con il mondo. Devo dire che anche se dormire qualche ora in più ha aiutato, sono arrivata alle vacanze natalizie realmente distrutta. Quelle estive neanche le considero vacanze. A distanza di quasi un anno dall'inizio del lavoro da casa utilizzo ancora il mio pc e la mia connessione, la mia azienda non ha neanche iniziato a parlare con il sindacato di un eventuale regolamentazione dello smart working dopo la fine dell'emergenza. Dalla mia esperienza direi che questa nuova forma di lavoro ha sicuramente aiutato a gestire una fase che, per fortuna, nessuno di noi aveva mai affrontato e penso che possa continuare anche in futuro. È una occasione che dobbiamo cogliere ma regolamentando bene molti

aspetti, partendo dagli strumenti personali utilizzati, passando dall'aumento dei costi per le utenze private e arrivando ai risparmi delle aziende, senza dimenticare il diritto/dovere alla disconnessione; inoltre, bisognerà capire come questa modalità di lavoro potrà aiutare le persone, nel mio caso di lavoratrice-mamma single, per la gestione della mia famiglia, con bambine piccole da accudire e/o genitori anziani malati da seguire, credo che la distribuzione migliore potrebbe essere due, massimo tre, giorni a settimana in ufficio, magari con la possibilità di cambiarli all'occorrenza. Spero che la mia azienda decida, per il bene dei propri dipendenti, di parlare con il sindacato per trovare soluzioni corrette e, perché no, creative per il futuro.



## Pierluigi

49 anni

Single

Settore Emittenze TV

Sono sigle, 49 anni, e vivo in una grande città. La giornata tipo cominciava alle 7.00 con il trillo della sveglia, la colazione, l'abbinamento della cravatta giusta e la corsa ad ostacoli per raggiungere la mia sede di lavoro.

Una volta in ufficio, il primo contatto con i colleghi era attorno alla macchinetta del caffè, nel caso in cui fossi stato in trasferta, l'appuntamento del caffè era sostituito da una telefonata.

La comunità aziendale non era mai limitata ai colleghi della stessa unità organizzativa ma allargata a quelli del piano e/o tutti coloro che usufruivano della medesima macchinetta! In quei pochi minuti oltre a percepire la "comunità" aziendale si trovava la possibilità di scambiare informazioni, idee, progetti professionali o personali. La pausa pranzo, quando pos-

sibile, era un altro momento di condivisione.

Credo sia facile riconoscersi nella giornata tipo sopra descritta.

L'emergenza pandemica ha deciso forzatamente il passaggio al lavoro agile per molte figure professionali, tra le quali anche la mia. Per quanto mi riguarda non c'è stato un periodo di "non lavoro" prima di approdare al lavoro agile. Per la mia figura professionale l'azienda aveva già previsto in dotazione un pc portatile, un cellulare, e lo switch è stato immediato, dall'ufficio al lavoro da casa 5 giorni su 5 così, d'emblée, dalla sera alla mattina. A quasi un anno dall'inizio della pandemia ho provato a fare un bilancio di questa esperienza.

Un uomo single come me, con un lavoro d'ufficio, già abituato al lavoro fuori sede

anche per diversi giorni la settimana, sicuramente è stato solo parzialmente impattato dalla nuova modalità di lavoro in smart working.

Sicuramente considero positivo il "risparmio di tempo" che prima si dedicava al viaggio "casa-lavoro".

Nel mio caso, ho potuto reinvestire parte del tempo "libero" per una maggior cura della mia alimentazione e per un inizio giornata sicuramente meno stressante.

E' negativa la mancanza di scambio con la "comunità aziendale", intesa come i colleghi non della propria unità organizzativa. Si è perso uno scambio importante e si lavora parcellizzati, ognuno fa il suo e si rischia di perdere il senso del tutto. È negativa la mancanza di confine tra l'orario di reperibilità e il necessario distacco. Nella mia esperienza lo sconfinamento è spesso stato determinato dalla mancanza di regole certe che considerino sconvenienti alcuni atteggiamenti. E' negativo il dover svolgere il proprio lavoro dalla propria abitazione specie se total-



mente inadatta, e senza supporto economico per la gestione delle spese indirette (luce, riscaldamento e raffreddamento e connessione internet) da parte del datore di lavoro.

Molti dei disagi dell'Home Working (e non del vero smart working che nella mia azienda non è stato ancora oggetto di contrattazione) dal punto di vista di un single sono a mio avviso causati soprattutto dal clima causato dalla situazione pandemica e non tanto dal lavoro agile in sé.

Uno smart working "contrattato" dalle organizzazioni sindacali sono sicuro che potrà aggiungere valore al lavoro ed alla qualità della vita dei lavoratori ed ai risultati aziendali.

## Carmela

**48 anni**  
**Sposata**  
**2 figli adolescenti**  
**Genitore anziano**  
**da accudire**  
**Settore TLC**

C'era una volta una vita "normale", il tempo scandito dall'impegno lavorativo, dalla famiglia e dalle belle amicizie del cuore. Il luogo di lavoro, fatto di tante voci, corpi ed anime, che abitavano le grandi sale del call center, il tempo sempre poco a disposizione, quello delle corse per arrivare al lavoro, per fare la spesa, accudire mia madre malata, etc. Ogni mattina organizzare al meglio la giornata, provando per tempo a raggiungere il posto di lavoro, tra una corsa a piedi ed un'altra prendendo a volo un autobus, con il puntuale rituale della "sardina in scatola" dato l'affollamento, dopo circa due ore (vivo in una grande città) arrivare in ufficio e timbrare all'ultimo secondo il proprio turno, era una

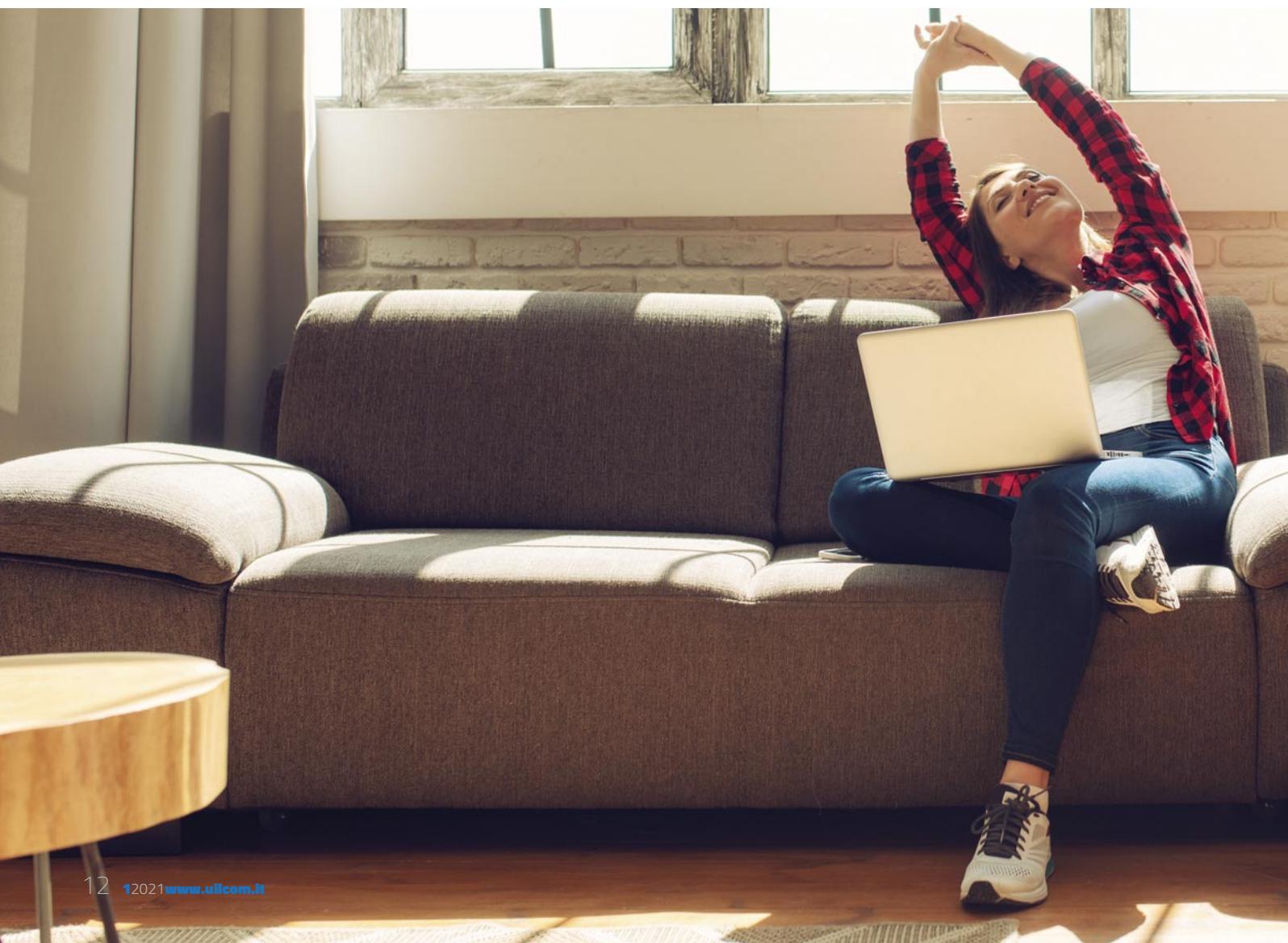
sfida contro il tempo. Sempre di corsa, finito di lavorare, con la testa più pesante, con il carico della spesa fatta strada facendo, rientrare a casa e ricominciare a lavorare per le faccende domestiche e lavoro di cura. Incontrare colleghe e colleghi, amici ed amiche, e qualche volta scappare prendendo un aereo con la famiglia, era la parte più bella e colorata del così detto tran tran quotidiano. Poi, come nei film di fantascienza, un giorno di circa un anno fa, arriva lui, il virus Sars COVID-19, e cambia la vita mia, nostra, di tutti! Il mondo si ferma per giorni e giorni e tutto assume una forma sospesa tra la realtà, lo sgomento e la difficoltà di credere che quello che stava accadendo non era un film... il mondo si era fermato. Avevo

paura, molta, per me e per la mia famiglia, per quello che sarebbe successo, per l'invisibile che aveva messo in ginocchio il pianeta, cosa sarebbe accaduto, e come avrei affrontato questo incredibile cambiamento mi faceva stare con il fiato sospeso, e per di più con la bocca tappata dalla mascherina! Il lavoro ha subito una trasformazione senza precedenti, attrezzare la postazione a casa, con sedia, mouse e tutto il resto, unica dotazione da parte dell'azienda il PC. Meno male che esiste questa possibilità, lo smart working, il lavoro intelligente, che ti consente di produrre e di restare connesso con il resto del mondo. Fondamentale è stata la continuità lavorativa, che mi ha consentito di non perdere il mio lavoro e dunque il mio reddito. L'attività lavorativa è diventata più centrata sul mio personale contributo, sulla capacità di organizzarmi le attività, lo spirito di iniziativa si è raffinato, ed anche la performance è migliorata. La parola che si è fatta più spazio nella mia mente è RESILIENZA!

On line riunioni, formazione, colleghe/i ed amici, tutto attraverso quel filo di rete invisibile che ti collega alla vita, un attimo prima fatta di carne e di ossa, di respiri, di abbracci, di mani e di corpi. Ora ci sono gli occhi, che comunicano e lo fanno molto intensamente, le parole sono più consapevoli, la voglia di solidarietà è più forte, un intreccio fluido tra la vita privata e quella professionale. Restare a casa per me è stato scoprire il "mio tempo", svegliarmi al mattino senza dover inciampare nei primi ostacoli della "maratona", farmi una doccia con calma, avere il tempo di scegliermi i vestiti, di organizzare con calma la giornata con la certezza della mia presenza. Stare a casa, lavorare da casa, mi ha consentito di trovare un giusto equilibrio, non solo tra lavoro e cura della mia famiglia ma tra il tempo che prima sottraevo a me stessa, a beneficio dell'organizzazione familiare. Un minuto dopo aver "timbrato l'uscita", c'è il mio spazio per uscire, passeggiare, leggere, stendere il tappetino e meditare o semplicemente restare in silenzio, oppure sce-

gliere di telefonare ad un'amica. Ho rinforzato la mia energia mentale, perché ho potuto allontanarmi con un click dalle dinamiche dell'ufficio, ho ritrovato il piacere di mangiare meglio, ed ho risparmiato denaro.

Lavorare da casa, mi ha consentito di organizzare al meglio gli spazi, trovando il mio "angolo di ufficio domestico" e tutto questo è stato possibile anche grazie ai miei figli, ormai autonomi, e ad una tata per mia mamma molto disponibile. Ho più tempo per ascoltare me stessa, per ascoltare e parlare con i miei figli e più tempo da condividere con mio marito. Sarebbe complicato tornare indietro, ho trovato la mia dimensione, il mio spazio, il saper mettere un punto a tutto il resto, rimettendo le priorità ciascuna al suo posto.



# Paolo

53 anni

2 figli adolescenti

Settore grafici editoriali

Sono Paolo, ho 53 anni, vivo con Valentina, la mia compagna, abbiamo due figli di 14 e 17 anni, abitiamo in una grande città. Fino ad un anno fa la nostra vita era la solita di tutti quelli che, se non lavorano, non mangiano... dal lunedì al venerdì le solite "storie di ordinaria follia" scandite dalla sveglia alle 6.00, corsa colazione, corsa doccia-vestiti-saluti frettolosi e poi via! Ognuno prendeva direzioni diverse. Io e Valentina, con auto-traffico-coda-isteria da parcheggio-arrivo in ufficio ed i nostri figli autobus-traffico-scuola e ritorno, il tutto intramezzato anche da supermercato, compiti, piscina, corso di pilates, scuola di basket, palestra, cinema, cene con amici... Il sabato/domenica, riposo

"come Dio comanda" con qualche gita fuori porta, una passeggiata con amici, se il tempo lo permette oppure a casa a leggere, guardare la TV, giocare alla play station, chiacchierata via skype con gli affetti lontani e, naturalmente ogni tanto ci tocca anche "suocera, cognati, nipoti, parenti, tombola a Natale e mal di testa ricorrenti e tutto questo...per amore" proprio come cita la canzone... Poi tutto è cambiato. Ci siamo ritrovati come centrifugati in un girone dantesco. Un nemico invisibile ci sta dando la caccia e tutti ci ritroviamo ai confini della realtà... si naviga a vista, l'unico porto sicuro è la nostra casa, gli unici contatti "fisici" avvengono con le persone che vivono sotto il nostro tetto (tutti abbiamo imparato il significato della parola "congiunto"). Siamo reclusi perché è giusto così. Con questi presupposti inizia la nostra nuova quotidianità, le cui dinamiche, tempi e spazi di solito già conosciamo du-

rante le ferie estive ma in qualche bella località e, soprattutto, con emozioni completamente diverse. Siamo insieme, stiamo bene, solo questo conta! Al di là della visione "famiglia del mulino bianco" iniziano anche le difficoltà. Code interminabili nei supermercati dove la gente, presa inizialmente dal panico, fa scorte assurde di cibo come se fossimo in procinto di una guerra NBC, sguardi sospettosi dietro mascherine fai da te (perché quelle "vere" erano introvabili) con occhi a raggi X che ti scrutavano alla ricerca di un qualsiasi sintomo che poteva far pensare di te "quello ce l'ha, stia alla larga!!!"... dentro casa l'atmosfera era un po' più serena. Al grido di "adelante compañeros" abbiamo realizzato che la vita andava comunque avanti, essere resilienti era l'unica via non per sopravvivere ma per vivere in maniera diversa. Ed ecco la "gestione attività", una sorta di Ctrl-Alt-Canc delle nostre vite che aveva inizio. Da subito le aziende per le quali io e Valentina lavoriamo (stesso lavoro ma io per una



casa editrice italiana, lei per un gruppo editoriale straniero) ci hanno messo in smart working (anche se il termine in questo caso è improprio perché sprovvisto di elementi identificativi rilevanti e, soprattutto, scevro dalla possibilità di scegliere) e qui inizia il bello. In casa siamo in 4 "utenti" perché i nostri figli studiano in D.A.D. (Didattica A Distanza che, soprattutto all'inizio, poteva meglio significare Disperati Alla Deriva), noi lavoriamo in smart working... il tutto con 2 PC ed 1 tablet! Le nostre aziende ci hanno fornito i cellulari aziendali e nient'altro, così è iniziata la "ricerca di mercato" per l'acquisto di un altro PC portatile sui vari siti e con la benedizione dei corrieri perché di uscire proprio non se ne vedeva la necessità, le code allucinanti al supermercato bastavano e avanzavano, (sinceramente avrei preferito evitare questo acquisto visto che con quel denaro potevamo pagare una rata del mutuo!) per non parlare poi della linea internet che, nonostante la fibra, con 4 device collegati ha avuto grandi problemi di connessione che puntualmente, a turno, ci abbandonava. Noi viviamo in un appartamento di 90 mq (non nella Reggia di Caserta), sicuramente non una cantina ma nemmeno in spazi sconfinati nei quali scegliere liberamente dove sistemarsi. I ragazzi nelle loro camere, Valentina in salotto sul divano ed io in cucina con PC, stampante, annessi e connessi sul tavolo che, puntualmente, all'ora di colazione, pranzo e cena, doveva essere sgombrato per far posto alle vettovaglie! La convivenza H24 in queste condizioni non è stata sempre felice (vorrei sottolineare il fatto che viviamo con 2 adolescenti, ho detto tutto...). Nonostante ognuno di noi era provvisto di cuffie, spesso le nostre voci si sovrapponevano creando un po' di confusione; le riunioni in streaming con i

colleghi erano sicuramente un buon rimedio all'isolamento professionale anche se spesso, dato che sei "comodamente seduto in casa tua" nessuno si faceva scrupolo del fatto che, magari, alle 20:30 una persona vorrebbe fare altro che non lavorare, per non parlare poi della mia compagna che mentre prima della pandemia leggeva le mail dei colleghi di Boston (U.S.A.) in ufficio (dalle 9.00 alle 18.00), ora si ritrovava a lavorare ad orari assurdi per poter rispondere quasi on time; mah, forse con la pandemia ci è venuta anche una sorta di ansia da prestazione che tutt'ora non mi spiego. Sicuramente le nostre performance professionali sono migliorate e la nostra produttività aumentata ma i costi in termini di stress ancora non ho avuto modo di valutarli con attenzione. In definitiva, ok, è bello stare a casa, risparmiare benzina, tempi di spostamenti, isteria da traffico, godere della compagnia delle persone che amiamo ma... c'è l'altra faccia della medaglia che, per quanto ci riguarda ha comportato maggiori spese (PC nuovo, aumento dei costi per le utenze), assenza di spazi dedicati alle nostre attività che non comportassero traslochi ad orari precisi o caos da sovraffollamento digitale, per non parlare poi del diritto alla disconnessione. Il bilancio di questa esperienza si chiude, a mio avviso, con un pareggio. Mi auguro che presto questa forma di lavoro agile possa essere contrattualizzata con regole precise e, soprattutto, libertà di scelta sul dove, quando, quanto.

## Silvia

23 anni  
Settore Cartario

Ciao, mi chiamo Silvia, ho 23 anni, com'è andata la mia esperienza smart working? Ve la racconto subito. Era il 5 marzo 2020. Come tutte le mattine arrivo in ufficio puntuale alle ore 10:00, bevo il mio caffè e mi metto a lavorare. Dopo pochi minuti, arriva il mio Capo e ci comunica che, dal giorno seguente, a causa della pandemia, avremmo iniziato a lavorare da casa, in smart working. Io rimasi sorpresa. "Cos'è lo smart working?" All'inizio ne ero spaventata, era una modalità completamente nuova per me, a casa non avevo una postazione fissa dove potermi mettere a lavorare. Inoltre, anche i componenti della mia famiglia erano a casa esattamente come me. Fortunatamente siamo solo in tre: io, mia madre Francesca e il suo compagno Alessandro. Anche loro hanno ini-

ziato a lavorare da casa e in tre, in contemporanea, gli spazi si sono ridotti ancora di più. I primi giorni un inferno, avevo sempre il problema di dove attaccare l'alimentatore del PC, passavo la mia giornata a staccare e attaccare la spina per fare in modo che il cavo non fosse in mezzo alla stanza, a spostare da una parte all'altra tutti i documenti di cui avevo bisogno, insomma una situazione alquanto scomoda. Non ero pronta a lavorare da casa. Passati i primi giorni però siamo riusciti ad organizzarci; mia madre ed Alessandro, facendo lo stesso lavoro, preferivano stare nella stessa stanza, ovvero in salone, sul tavolo da pranzo, così io mi sono ricavata un angolino nella cameretta al piano di sotto, ho preso il tavolino della cucina, una bella piantina di compagnia, un porta penne, il mio computer, il mio porta documenti ed ho iniziato a lavorare. Da quel giorno tutte le mattine bastava scendere le scale e ritrovarsi in ufficio, mi facevo il

mio solito caffè e iniziavo la mia giornata di lavoro. Dopo aver ingranato la marcia, lavorare da casa è diventato sempre più semplice, riuscivo ad organizzarmi tutto il lavoro al meglio, ero sempre in contatto con i miei superiori, avevo una grande collaborazione con le mie colleghe e, più passavano i giorni, più mi rendevo conto che lo smart working era la modalità di lavoro più adatta a me. Ho scoperto che lavorare da casa ha molti vantaggi soprattutto per me che, per andare in ufficio devo fare 80 km di auto tra andata e ritorno, durante questo periodo ho risparmiato sia denaro, sia tempo e tanto stress per non parlare delle ore di sonno guadagnate. Certo, come in ogni cosa, anche il lavoro da casa ha i suoi aspetti negativi, come per esempio bisogna avere la capacità di mantenere separati i momenti da dedicare al lavoro e quelli per la famiglia, e quindi evitare distrazioni ed interruzioni. Inoltre, ho riscontrato che essere connessi da casa

può creare l'equivoco di una reperibilità non-stop, comprese le sere e i fine settimana, per non parlare della perdita di contatto con i colleghi, quei cinque minuti di pausa davanti alla macchinetta del caffè, quelli sì che mi sono mancati. Sicuramente ci sono delle cose da migliorare, il collegamento da remoto ad esempio. Penso che il modo migliore per lavorare da casa, sia avere un sistema dove tutti possono gestire le stesse cose; prendiamo come esempio le mail, nel mio caso non avendo questo tipo di collegamento, ogni volta che arrivava una mail, dovevo avvisare la mia collega che l'avrei gestita io o viceversa. Sono fiduciosa, si può sempre migliorare. In conclusione, è stata una bella esperienza di lavoro che non avrei problemi a rifare, anzi credo che si debba sfruttare di più questa modalità non solo quando è l'unica soluzione possibile come nel periodo della quarantena. Lo smart working è il lavoro del futuro. 🌐



Smart working quale futuro?

## Webinar Uilcom 5 febbraio 2021

Il 5 febbraio u.s. si è svolto in modalità streaming il convegno di presentazione della nostra ricerca **SMART WORKING QUALE FUTURO?** al quale hanno partecipato, oltre al *Segretario Generale UILCOM **Salvatore Ugliarolo***, anche il *Segretario Generale UIL **Pierpaolo Bombardieri***, il *Direttore Generale ASSTEL **Laura Di Raimondo***, l'*Amministratore Delegato di TIM **Luigi Gubitosi***, il *Direttore HR e Organizzazione Gruppo Mondadori **Daniele Sacco***, il *Direttore HR e Organizzazione RAI **Felice Ventura*** e l'*Amministratore Delegato e Presidente di VARIAZIONI srl **Arianna Visentini***. Moderatore dell'evento il *giornalista e conduttore televisivo **Marco Frittella***.



Lo studio è stato presentato da **Christian Nardella**, Responsabile della ricerca di Variazioni srl che ha illustrato i dati recepiti su un campione di 14.664 addetti del Settore della Comunicazione (dei quali il 42% iscritti alla UILCOM).



Dagli interventi dei partecipanti sono emerse dinamiche condivise e particolarità prettamente riferite alle singole realtà aziendali.

**TIM** è considerata società pioniera per lo smart working in quanto fornitrice di servizi digitali prima ancora ai propri dipendenti fin dal 2016 (con 19.000 addetti) e, attualmente, causa situazione pandemica, con l'80% del personale coinvolto (ad oggi circa 36.000 dipendenti); le attività maggiormente remotizzate riguardano il customer care e gli strumenti forniti sono innovativi, performanti, sicuramente adatti a svolgere l'attività al meglio delle performance richieste. L'applicazione di questo modello organizzativo va fatta con molta attenzione, per questo motivo TIM ha realizzato e condiviso con le Parti Sociali uno specifico accordo sperimentale, un "modello sartoriale" che prevede l'equilibrio tra tre driver: volontarietà, inclusività e diritto alla disconnessione. Il modello smart working è ormai da considerarsi strutturale e non più random in quanto coerente con l'organizzazione del lavoro che non prevede più, in molti casi, l'indispensabile presenza fisica dell'operatore. Queste nuove procedure hanno permesso in molte sedi la possibilità di ristrutturazione degli edifici e degli spazi con la creazione di locali e scrivanie condivise e luoghi di incontro per i dipendenti.



**RAI**, la maggiore azienda di produzione culturale italiana, ha sperimentato lo smart working in fase pandemica con un coinvolgimento iniziale di circa 4.000 addetti fino ad un picco massimo di 7.000 dipendenti. Essendo l'azienda per eccellenza preposta al così detto "business della narrazione della nazione" attraverso le sue produzioni, ha dovuto necessariamente provvedere alla messa in sicurezza di tutti quei lavoratori e lavoratrici che, per le loro attività, non potevano lavorare da remoto mettendo loro da subito a disposizione i dpi in osservanza delle normative anti Covid. Sono stati rivisti tutti i modelli organizzativi portando la remotizzazione in ambiti fino a quel momento inimmaginabili. Tutti i dipendenti (circa 13.000) sono stati abilitati all'accesso all'intranet aziendale che da quel momento è diventato una sorta di Agorà, uno strumento di comunicazione, condivisione, connessione di tutto il mondo RAI. Al fine di meglio comprendere lo stato dell'arte, l'azienda nel 2020 ha somministrato a circa 9.000 dipendenti un questionario dalle cui risposte si potesse evincere la difficoltà, i limiti, i punti di forza del lavoro agile anche se organizzato in una situazione di emergenza sanitaria e sociale. Nella stragrande maggioranza delle risposte, questa nuova modalità lavorativa è stata considerata positiva e sicuramente applicabile in modo continuativo con, naturalmente, la giusta regolamentazione; una esperienza così positiva e formativa che l'azienda ha intenzione di inserire il capitolo smart working all'interno del Contratto Nazionale.



Il **GRUPPO MONDADORI** sperimentò il lavoro agile già nel 2018 con il 5% di addetti, oggi sono il 95%, la pandemia è risultata una sorta di amplificatore di qualcosa già in atto. La stragrande maggioranza dei dipendenti definisce la modalità "mista" (lavoro agile e presenza) quella ottimale, opinione scaturita soprattutto dal fatto che il 70% dei dipendenti è rappresentato da donne, pertanto dedite, oltre che all'attività lavorativa, anche alla cura della famiglia (figli, genitori etc); l'obiettivo da raggiungere in questo momento è rappresentato dal fatto che si possa passare in breve tempo ad una forma di smart working vero e proprio nel quale il luogo di lavoro non debba essere necessariamente l'abitazione ma ovunque vi siano le condizioni per farlo.



La visione di **ASSTEL** (Associazione di categoria che, nel sistema di Confindustria, rappresenta la filiera delle Telecomunicazioni) non si discosta da quanto affermato dai presenti avendo negoziato e gestito con grande sollecitudine il momento di emergenza, remotizzando attività fino a quel momento impensabili e standardizzando già a maggio 2020 modelli organizzativi e processi di leadership con importante ruolo del sindacato. Ormai è palese quanto la "presenza=produttività" non rappresentino più un binomio imprescindibile.

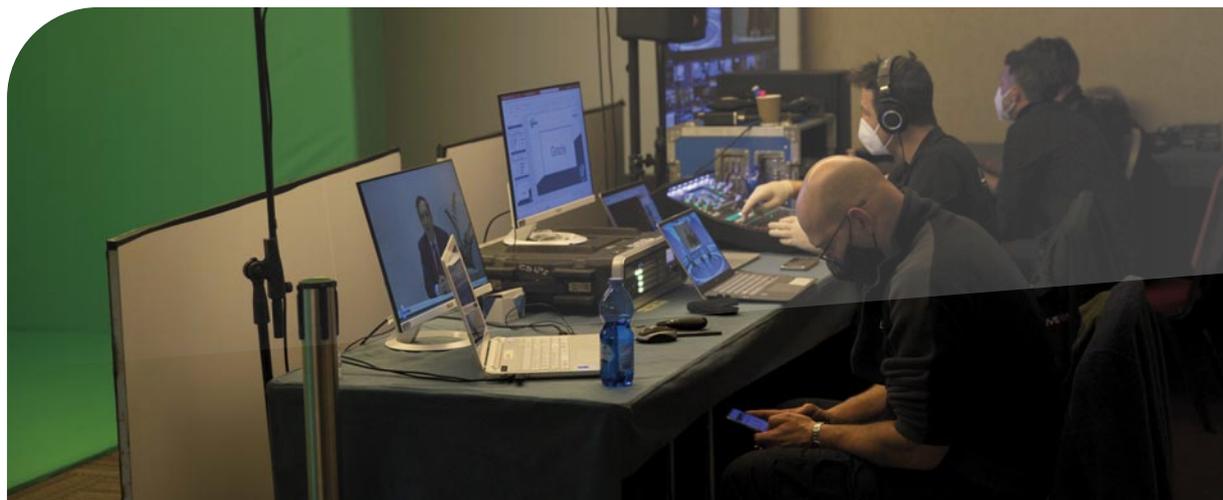
Quello che ormai potrebbe essere definito un cambio culturale, prevede necessariamente investimenti in termini di formazione, tecnologie, geografia del lavoro, infrastrutture, networking, coworking attraverso i quali gli spazi di lavoro diventano delle vere e proprie Agorà, i modelli di leadership si trasformano in modelli orizzontali, fluidi, fruibili con esperienze condivise ed inclusive.





Da parte sindacale, la **UIL**, rappresentata dal suo Segretario Generale *Pierpaolo Bombardieri*, sottolinea il ruolo fondamentale delle Parti Sociali in questo contesto e lancia un quesito molto importante: **quale idea di Paese vogliamo avere nel futuro post Covid?** Gli italiani hanno avuto una capacità di risposta all'emergenza davvero straordinaria, diremmo quasi positivamente imprevedibile. Nonostante il brevissimo preavviso, i cittadini si sono organizzati in modo tale che, nonostante grandissime difficoltà, l'intero Paese non si ritrovasse in situazioni di

non ritorno sia dal punto di vista sociale che in parte economico. Oltre a realtà eccellenti quali possono essere MONDADORI, TIM o RAI, solo per citare i presenti che hanno avuto da subito gli strumenti ed una organizzazione che favorivano il lavoro agile, per gran parte delle imprese italiane non è stato così semplice, compresa la Pubblica Amministrazione il cui processo di digitalizzazione non può ritenersi né scontato né, tanto meno, veloce. Al di là dell'esperienza sicuramente positiva per tutti i lavoratori e le lavoratrici che





ne hanno usufruito, è necessario valutarne con attenzione le criticità legate soprattutto agli *strumenti utilizzati* (spesso PC, collegamenti, telefoni, tablet etc. erano di proprietà dei lavoratori) i cui costi venivano scaricati in questo modo dall'azienda al dipendente non dimenticando naturalmente il *diritto alla disconnessione*, tutti elementi che se non contrattualizzati possono creare disarmonie molto concrete. Altro argomento emerso dalla ricerca è quello relativo la *produttività* che, da quanto emerso dallo studio Uilcom, ha dato risultati più che apprezzabili. Alla luce di questo dato, possono i risultati ottenuti essere ancora misurati dalla presenza fisica delle persone sul posto di lavoro? **Serve ancora necessariamente "timbrare il cartellino" per essere considerati "produttivi"?** A nostro avviso questa condizione non è più rappresentativa della realtà. Alla luce di questi importanti elementi, si potrebbe ragionare, insieme alle controparti, di riduzione dell'orario di lavoro a parità di trattamento economico a prescindere così dagli orari. Proprio il binomio produttività – obiettivi e, di conseguenza, il ruolo del controllo, potrebbero essere importante oggetto di CONTRATTAZIONE, non di confronto perché i **diritti si contrattano**.



# Smart working quale futuro?

## La ricerca di UILCOM per il lavoro che verrà





## GENERE



Donna

56%



Uomo

44%

## ETÀ

Oltre 56 anni 13%

46-55 anni 43%

36-45 anni 32%

26-35 anni 11%

Fino a 25 anni 1%

## TITOLO DI STUDIO

Master, specializzazione, dottorato 5%

Laurea 23%

Diploma scuole superiori 70%

Fino alla Licenza media 3%

Il campione di 14.664 rispondenti è in maggioranza composto da donne e la fascia di età più rappresentativa va dai 46 ai 55 anni.

In maggioranza il titolo posseduto è il diploma di scuola media superiore.

## SETTORE

Telecomunicazioni 82,3%

Information Communication Technology 5,3%

Televisivo e Radiofonico 4,6%

Spettacolo 2,2%

Grafico Editoriale Periodico 2,1%

Cartario cartotecnico 1,4%

Pubblicità 1,1%

Quotidiani e Agenzie di Stampa 0,8%

Sport Tempo Libero 0,4%

## INQUADRAMENTO

Impiegato 88,8%

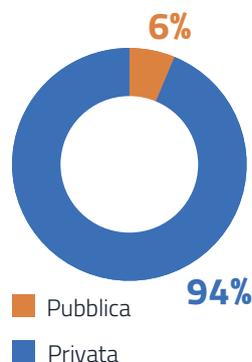
Quadro 6,0%

Altro 2,4%

Operaio 2,4%

Dirigente 0,4%

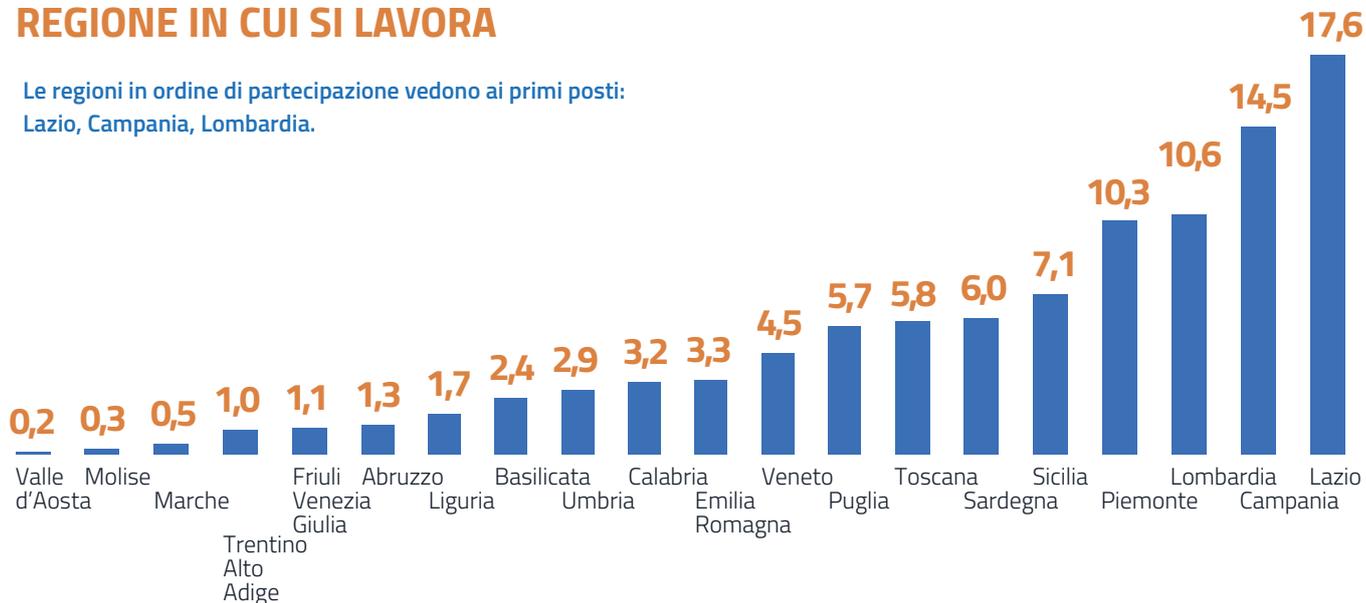
## TIPO AZIENDA



Il settore maggiormente rappresentato è quello delle Telecomunicazioni. Il ruolo è quello di impiegato e le aziende sono in maggioranza private.

## REGIONE IN CUI SI LAVORA

Le regioni in ordine di partecipazione vedono ai primi posti: Lazio, Campania, Lombardia.



## RISPARMI



36 km

km



67 min

tempo



18 €

spesa



35.000

alberi



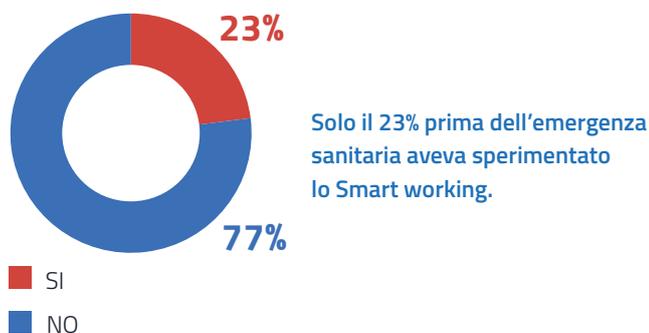
563t

CO<sub>2</sub>

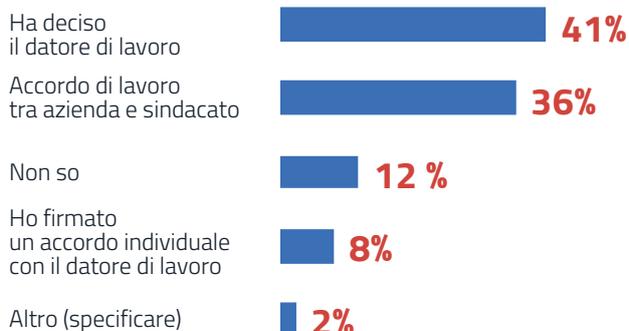
In un solo giorno si risparmiano 36 Km (534.592 sull'intero campione) e 67 minuti per andare al lavoro. I lavoratori non immettono nell'aria quasi 563 t di CO<sub>2</sub>.



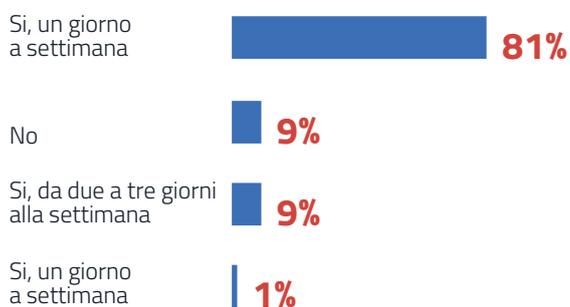
## SMART WORKING PRE-COVID



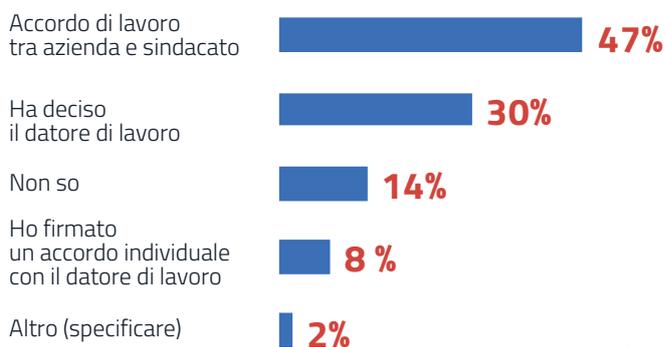
## MODALITÀ DI ATTIVAZIONE DELLO SMART WORKING DURANTE IL PRIMO PERIODO EMERGENZIALE



## LAVORO IN SMART WORKING...

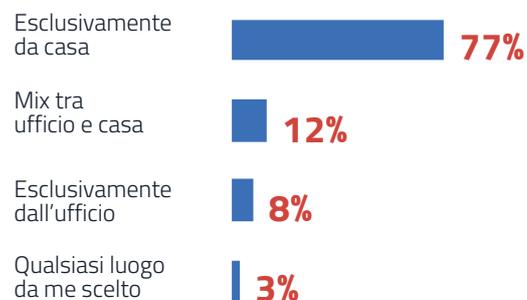


## MODALITÀ ATTUALE DI ATTIVAZIONE DELLO SMART WORKING



Nella prima parte dell'emergenza lo SW è stato attivato prevalentemente dal datore di lavoro, oggi notiamo che lo SW in maggioranza è attivato con un accordo tra azienda e sindacato.

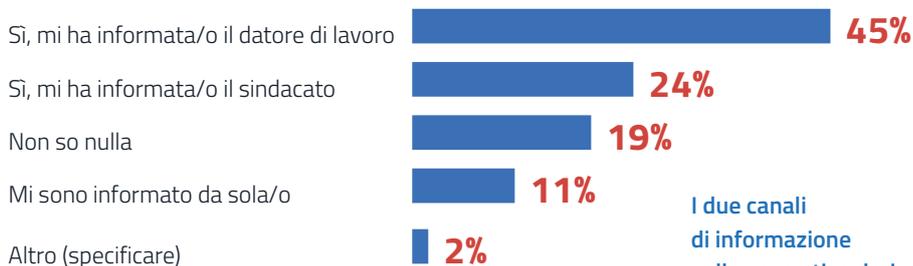
## DA DOVE LAVORO ATTUALMENTE



Ad oggi, l'81% ha effettuato Smart working tutti i giorni della settimana e il 9% dai 2 ai 3 giorni. Si lavora ancora da casa ma una percentuale minore è rientrata in ufficio.



## MODALITÀ DI INFORMAZIONE SULLA NORMATIVA RELATIVA ALLO SMART WORKING



I due canali di informazione sulla normativa derivano in maggioranza dall'azienda e dal sindacato.

## RAPPORTO CON IL SINDACATO

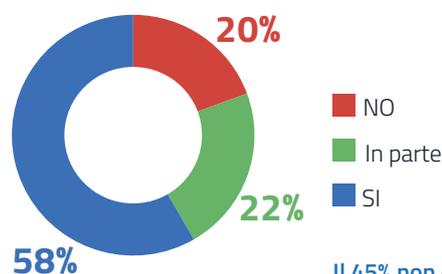
### Sei iscritto al sindacato?



### Con quale frequenza ti sei rivolta/o al sindacato durante l'emergenza?



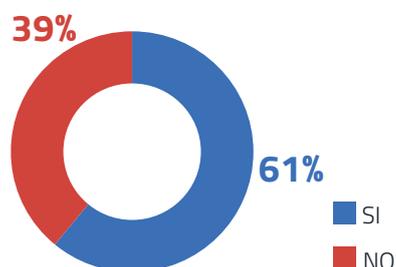
### La tecnologia mi ha aiutato/a a mantenere un rapporto con il sindacato?



Il 45% non è iscritto al sindacato, il 42% sì. Durante l'emergenza il 37% si è rivolto da una a due volte al sindacato e la tecnologia nel 58% dei casi ha aiutato a mantenere il contatto.

## WORK-LIFE BALANCE

### Esigenze di conciliazione



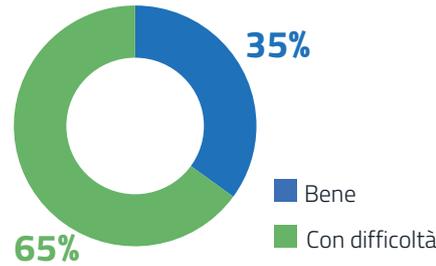
### Tipologia di esigenze



Il 61% dei lavoratori ha esigenze di conciliazione e al primo posto tra le esigenze troviamo la necessità di prendersi cura dei figli minori di 14 anni.

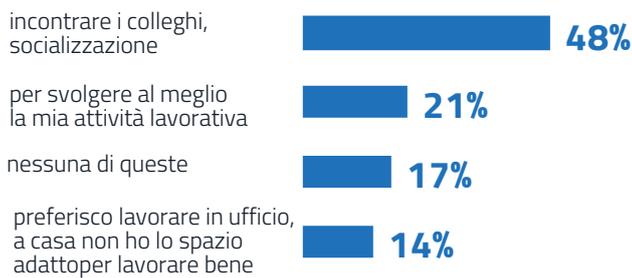


## VIVERE IL RIENTRO IN AZIENDA

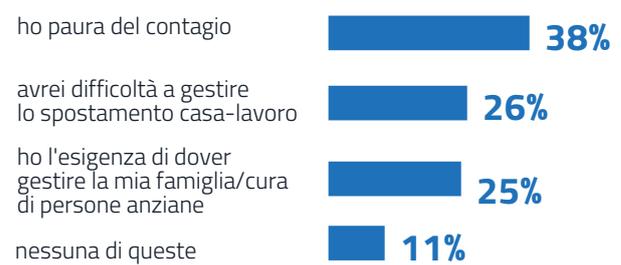


La maggioranza dei lavoratori (65%) vive con difficoltà il rientro in azienda.

### VIVO BENE IL RIENTRO IN AZIENDA PERCHÉ

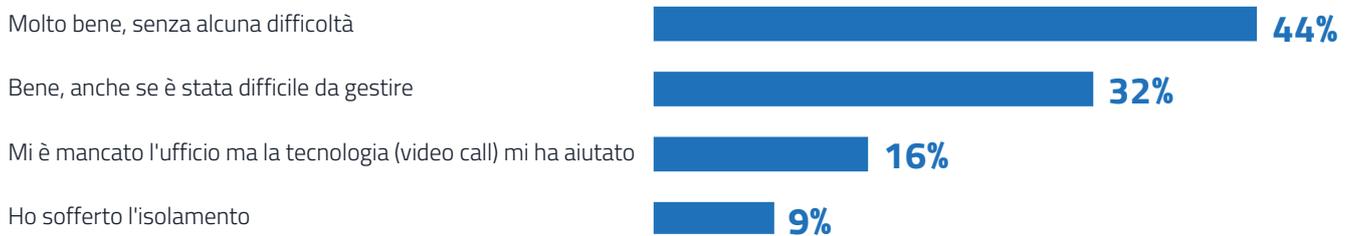


### VIVO CON DIFFICOLTÀ IL RIENTRO IN AZIENDA PERCHÉ:



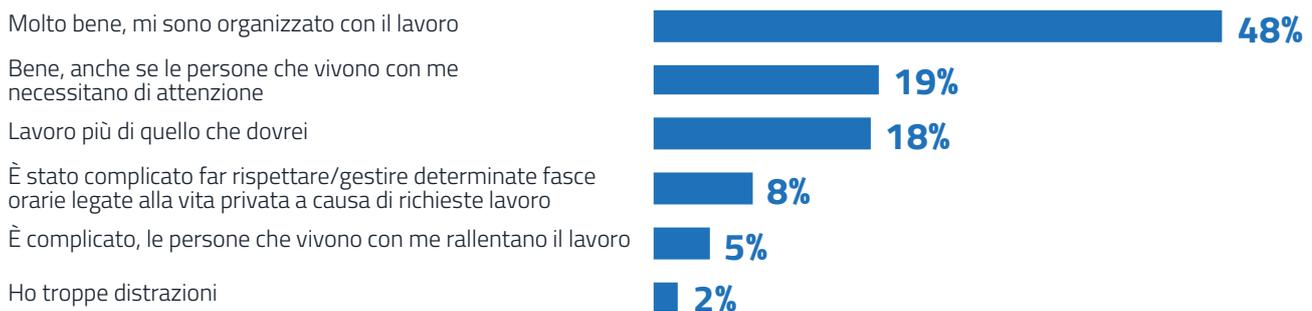
Al primo posto (tra chi ha risposto bene) troviamo: incontrare i colleghi. Tra le difficoltà troviamo la paura del contagio e la difficoltà negli spostamenti.

## VIVERE LA SITUAZIONE EMERGENZIALE



Il 44% ha vissuto bene e senza difficoltà il periodo emergenziale. Una parte afferma che è stata però difficile da gestire.

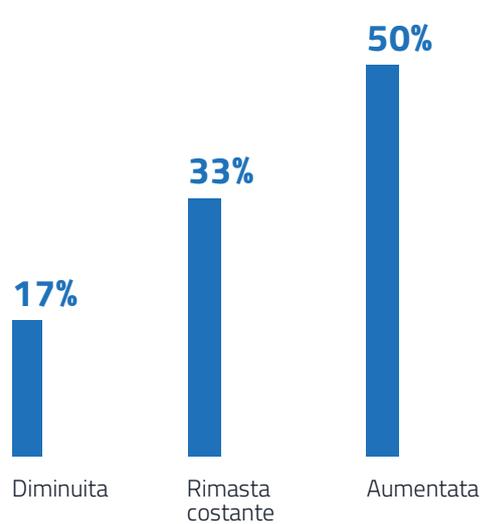
## GESTIONE DELLE SOVRAPPOSIZIONE TRA VITA PRIVATA E VITA LAVORATIVA



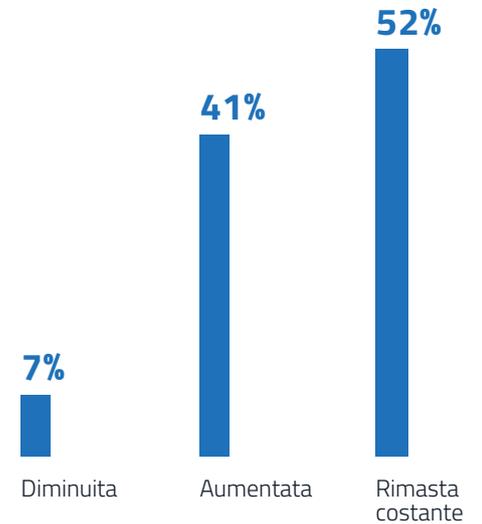
La metà del campione ammette di essersi organizzato bene con il lavoro. Quasi il 20% afferma di aver lavorato di più del dovuto.

## QUALITÀ DELLA VITA

Per il 50% la qualità della vita extra professionale è aumentata, per il 33% è rimasta costante. Per il 52% è rimasta costante la qualità del lavoro, per il 41% è addirittura migliorata.

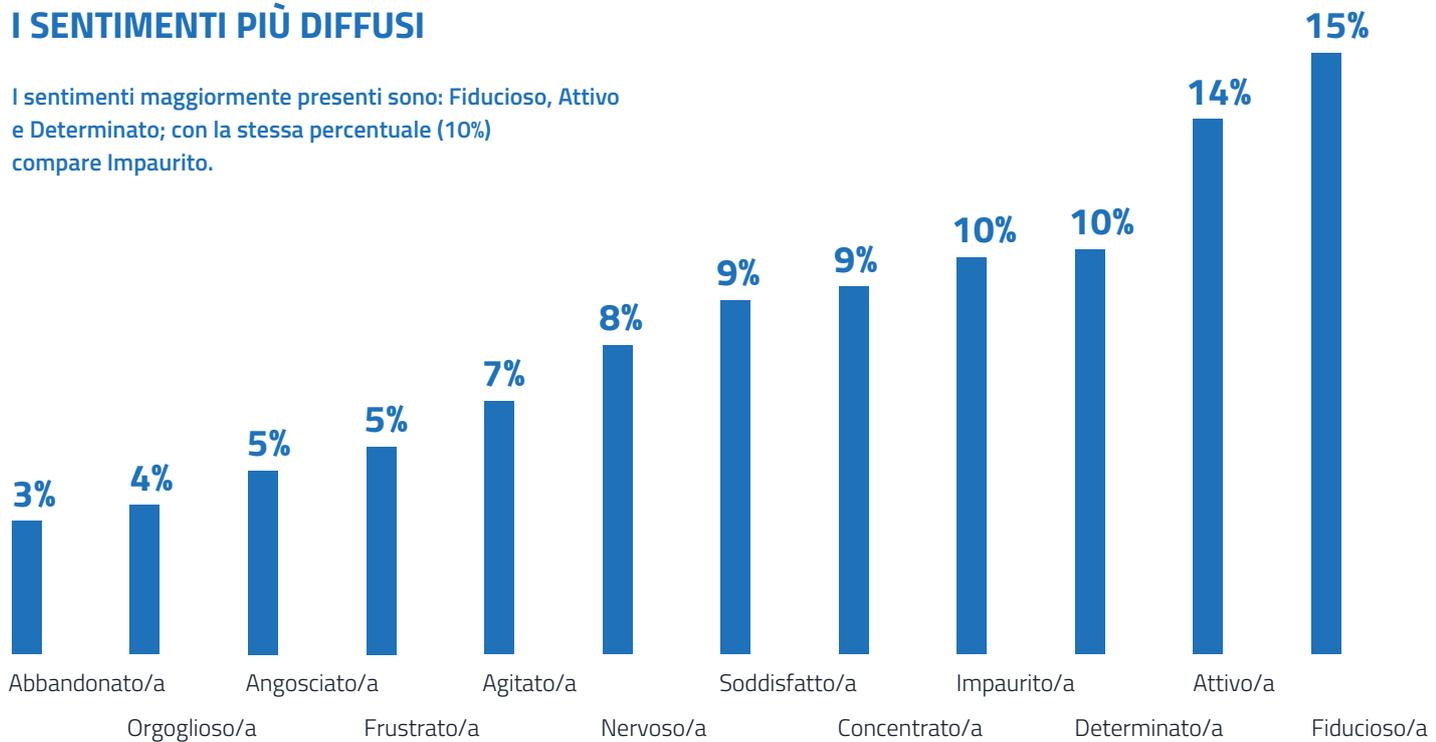


## QUALITÀ DEL LAVORO

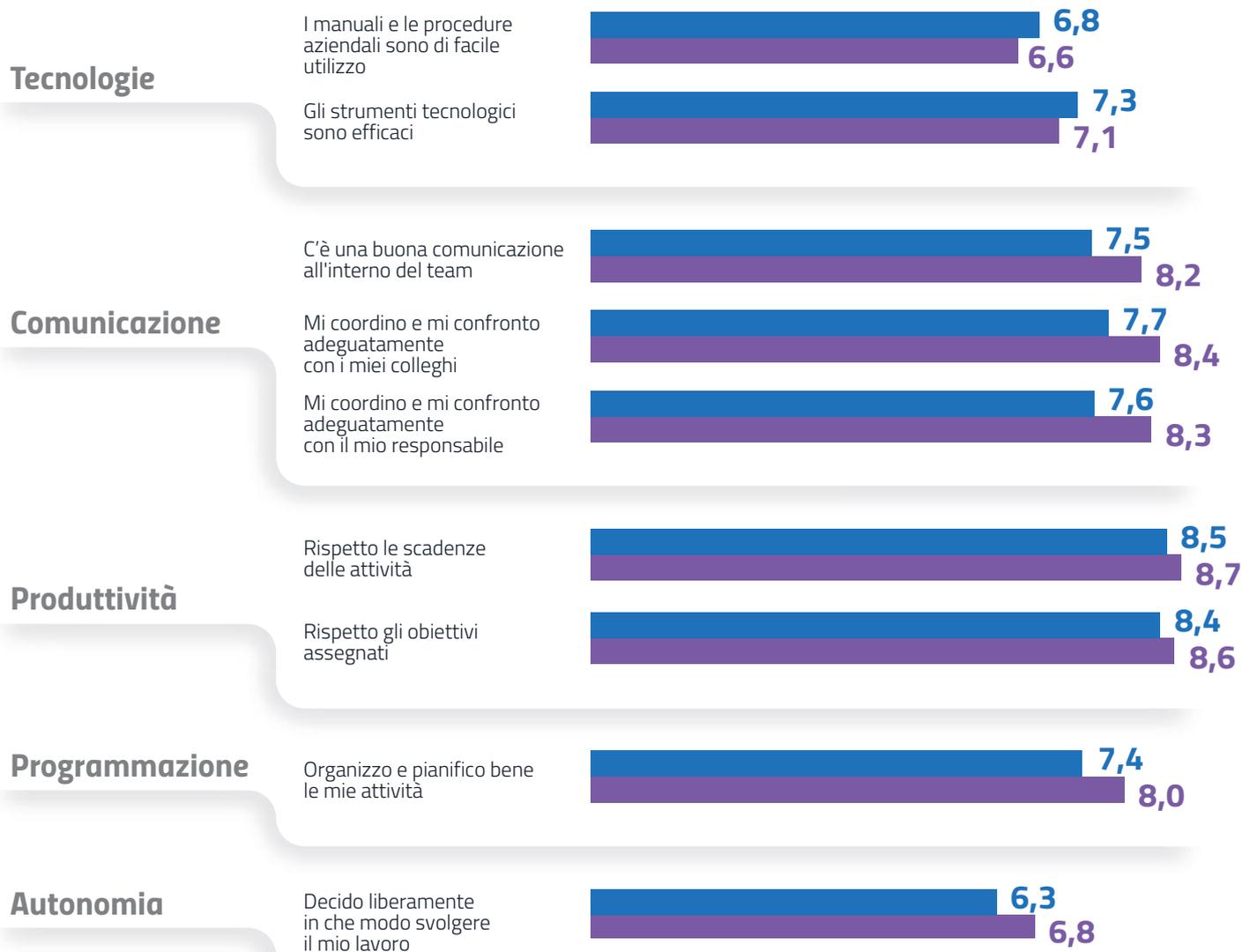


## I SENTIMENTI PIÙ DIFFUSI

I sentimenti maggiormente presenti sono: Fiducioso, Attivo e Determinato; con la stessa percentuale (10%) compare Impaurito.



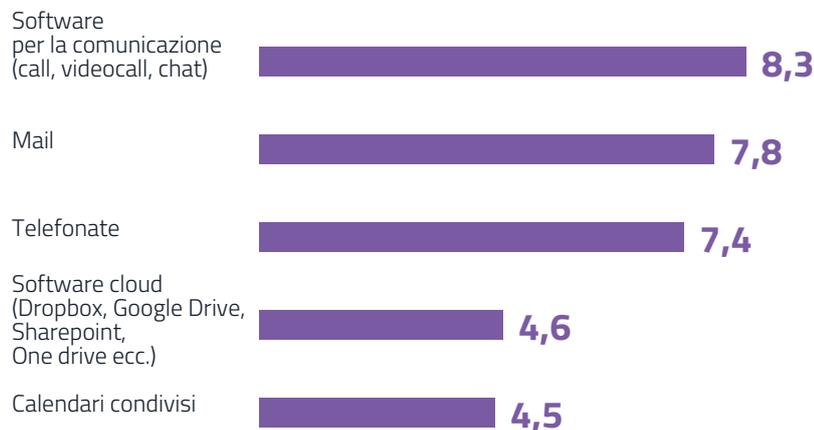
## SMART ORGANIZATION DA 1 A 10



■ Uilcom   ■ Campione

Aspetto che emerge è l'autonomia e la capacità di programmazione. Tra gli aspetti positivi che si differenziano dal campione troviamo la tecnologia.

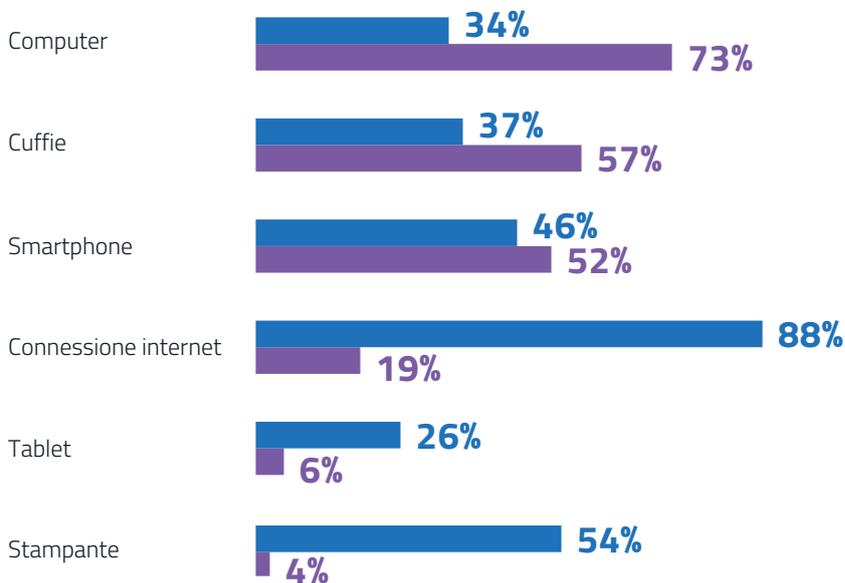
## LE TECNOLOGIE UTILIZZATE PER COMUNICARE CON IL TEAM



Le tecnologie più usate sono Software per la comunicazione seguita da Mail e Telefonate.

Gli strumenti per la pianificazione sono i meno utilizzati.

## I DISPOSITIVI UTILIZZATI (%DI SI)



Computer, cuffie e smartphone sono stati forniti in maggioranza dall'azienda.

Connessione internet, tablet e stampante dai lavoratori.

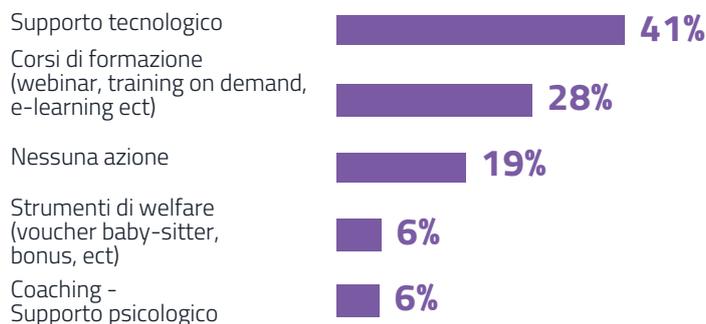
■ Personale ■ Fornito azienda

## L'ORGANIZZAZIONE DEGLI SPAZI DI LAVORO

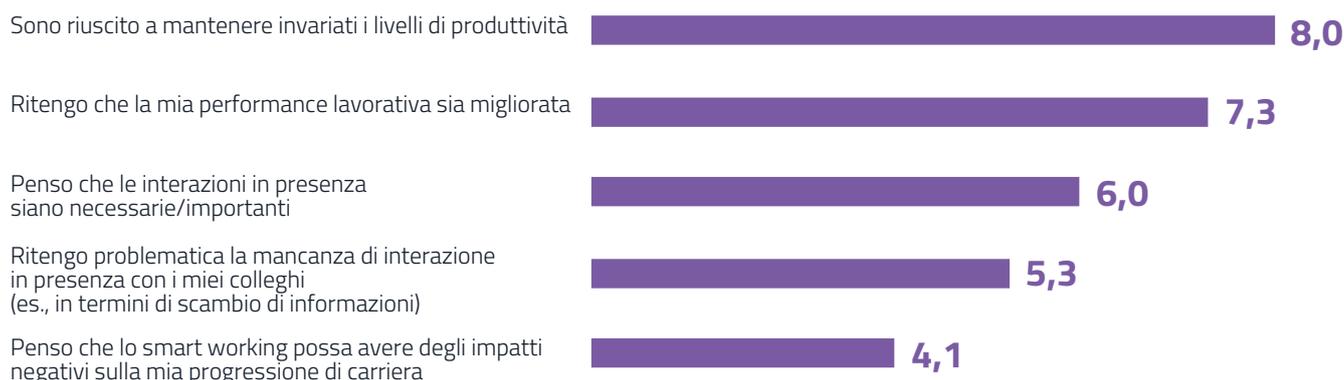


Nel 49% dei casi le persone si sono ricavate uno spazio all'interno dell'abitazione. Il supporto maggiore fornito dall'azienda è stato di tipo tecnologico e corsi di formazione.

## TIPOLOGIE DI SUPPORTO AZIENDALE AL LAVORATORE

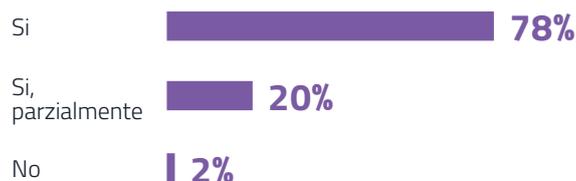


## IN QUESTO PERIODO DI LAVORO DA REMOTO



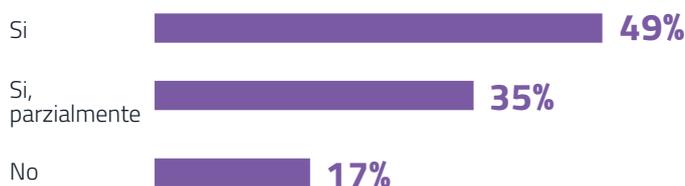
I lavoratori affermano che la produttività sia rimasta invariata e la performance lavorativa migliorata. Si ritiene che le interazioni siano importanti e si ritiene che lo SW non avrà dei risvolti negativi sulla carriera.

## RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI



Nel 78% dei casi i lavoratori affermano di aver raggiunto gli obiettivi e si ritiene che il team fosse pronto a lavorare a distanza.

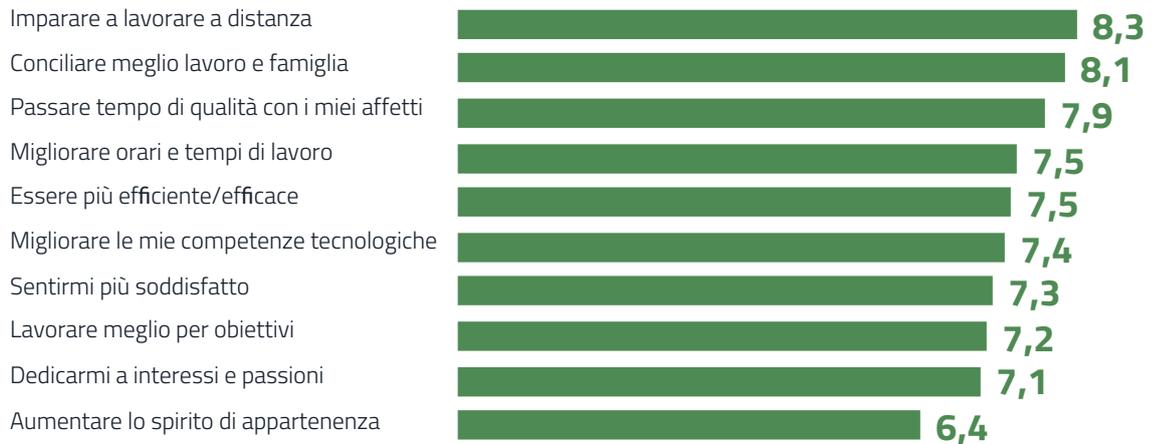
## ESSERE PRONTI A LAVORARE A DISTANZA





## QUESTA ESPERIENZA MI STA CONSENTENDO DI:

Questa esperienza sta dando la possibilità di imparare a lavorare a distanza, conciliare meglio lavoro e famiglia, migliorare i tempi di lavoro ed essere più efficiente.

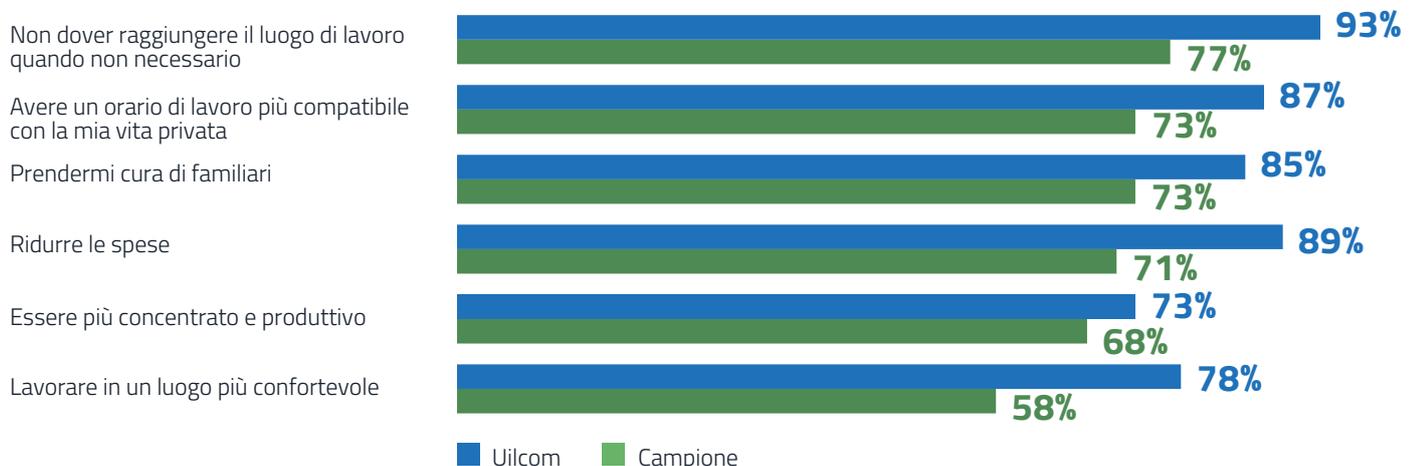


## CRITICITÀ DELLO SMART WORKING

Tra gli aspetti critici troviamo: mancanza di socializzazione, eccesso di reperibilità e difficoltà ad accedere ad informazioni/documenti presenti in sede.



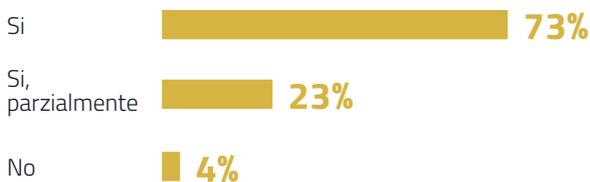
## MOTIVAZIONI CHE SPINGONO A FARE SMART WORKING IN FUTURO



% di Sì. Tra le motivazioni al primo posto troviamo il non dover raggiungere il posto di lavoro seguito dal ridurre le spese e dall'aver un orario più compatibile con la propria vita privata e cura familiari.

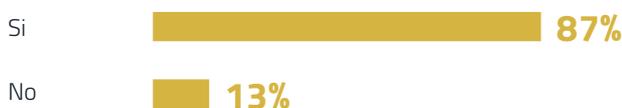
## IL FUTURO DELLO SMART WORKING

Ritieni che questa esperienza aiuterà a modificare/rinforzare lo smart working nella tua azienda?

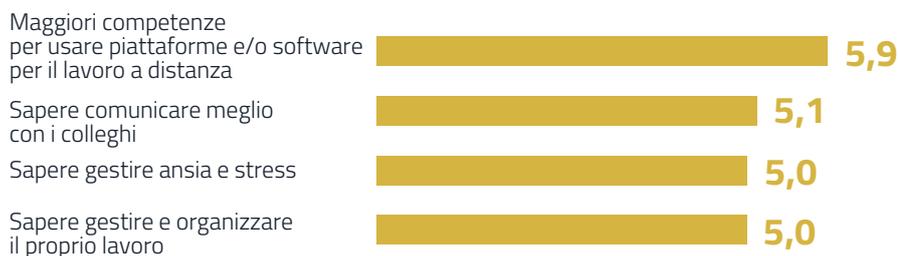


Nel 73% ritiene che questa esperienza aiuterà a rafforzare lo Smart Working in azienda e l'87% continuerebbe a lavorare in Smart Working anche dopo l'emergenza.

Terminata l'emergenza continueresti a lavorare in smart working?



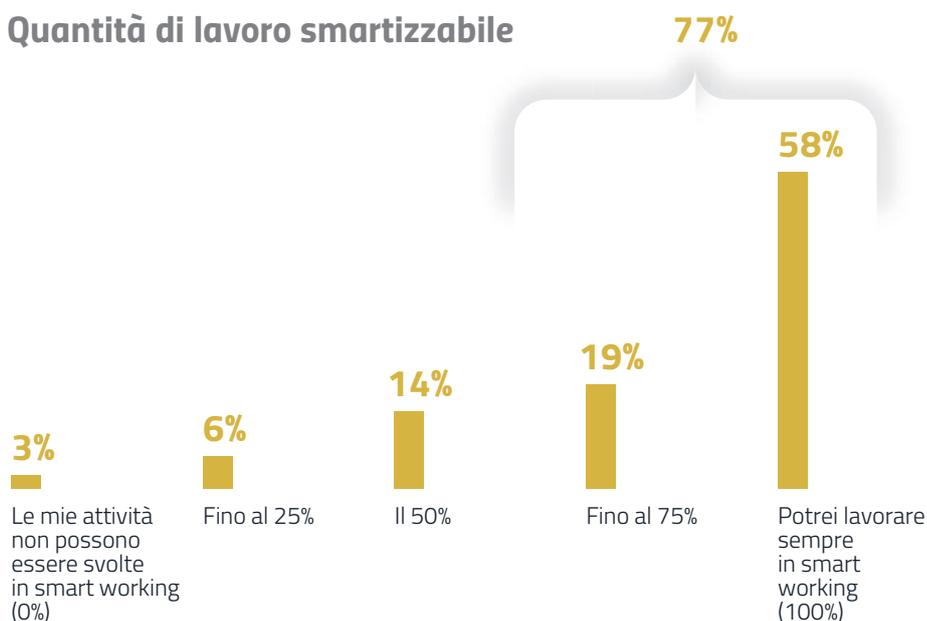
## Di cosa avresti bisogno per migliorare il tuo modo di lavorare in Smart Working



Le competenze da rafforzare sono l'utilizzo di piattaforme e software per il lavoro a distanza, la competenza da migliorare è la comunicazione.

Il 58% del campione afferma che potrebbe svolgere il proprio lavoro al 100% in modalità Smart e il 20% fino al 75%.

## Quantità di lavoro smartizzabile





## L'OBIETTIVO DELLO SMART WORKING

### Opinione su quali obiettivi permette di raggiungere lo smart working

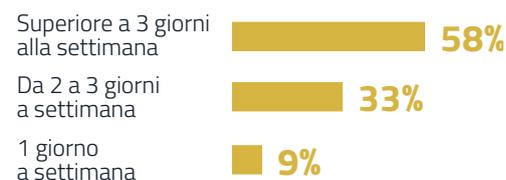


Innovazione tecnologica è il primo obiettivo che lo SW può contribuire a far raggiungere segue l'innovazione organizzativa e la valutazione in base al raggiungimento degli obiettivi.

## LA POLICY DEL FUTURO

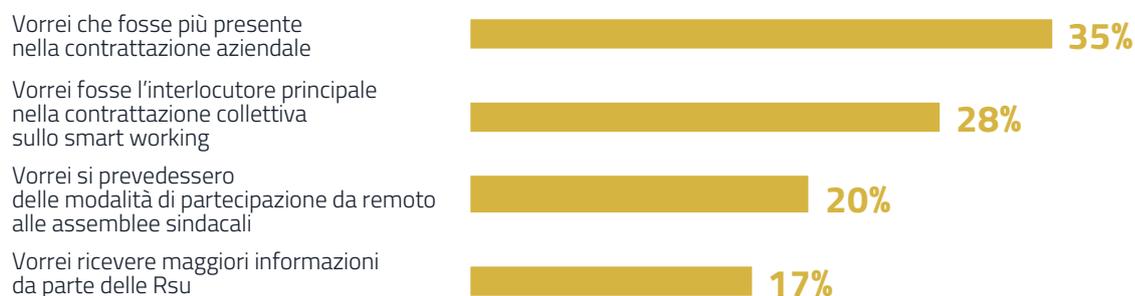


### Il numero di giorni in smart working desiderato



Il 35% vorrebbe più presenza del sindacato nella contrattazione aziendale e secondo il 28% dovrebbe essere l'interlocutore principale nella contrattazione collettiva dello Smart Working.

## L'AZIONE DEL SINDACATO SULLA GESTIONE DELLO SMART WORKING





# QUANDO C'È **UNISALUTE** C'È **TUTTO**



UNISALUTE  
È LEADER NELL'ASSICURAZIONE SALUTE.



5 MILIONI DI ASSICURATI PROVENIENTI DA AZIENDE,  
FONDI DI CATEGORIA E CASSE PROFESSIONALI.



9/10

9 CLIENTI SU 10 CONSIGLIANO LA STRUTTURA  
IN CUI HANNO EFFETTUATO LE CURE.

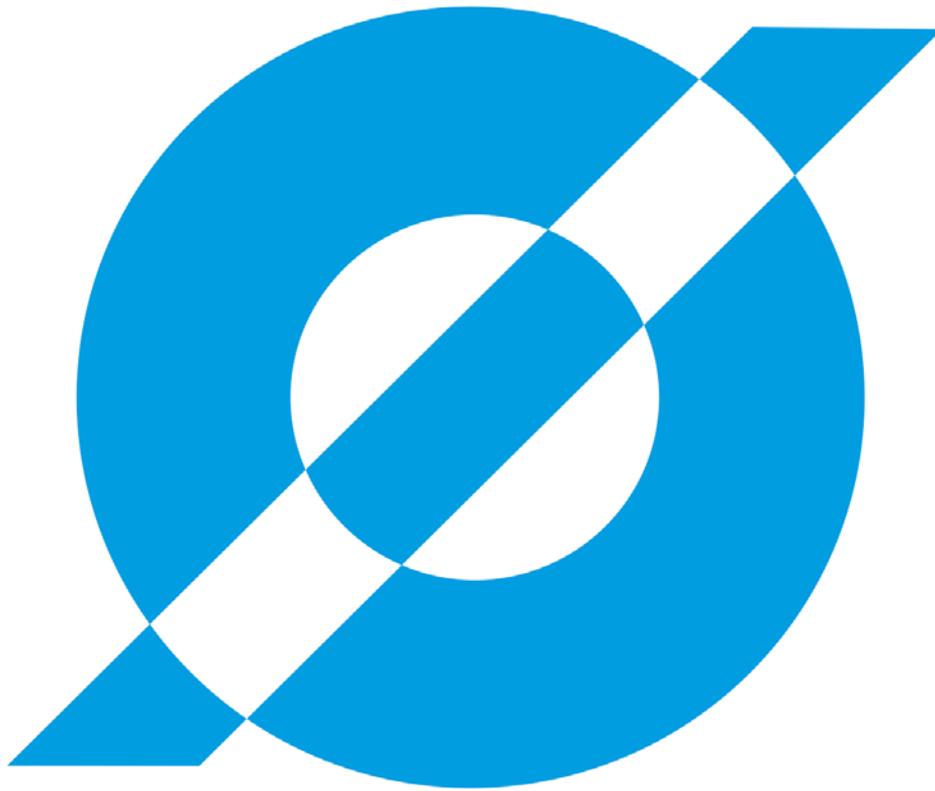


GARANTISCE LE MIGLIORI STRUTTURE SANITARIE  
IN ITALIA E ALL'ESTERO E I PIÙ IMPORTANTI CENTRI TERMALI.

**UniSalute**  
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE



**Unipol**  
GRUPPO



# ZERO MORTI SUL LAVORO

**SICUREZZA SUL LAVORO: MAI PIÙ BRUTTE NOTIZIE.**

Il 2021 sarà l'anno in cui tutti i nostri sforzi saranno diretti alla riduzione degli infortuni sul lavoro. Ma è solo l'inizio di una lunga battaglia che vogliamo condurre e vincere. Per arrivare a Zero morti sul lavoro. Intorno a questo obiettivo abbiamo costruito il tema del tesseramento, perché non basta la consapevolezza della sicurezza, occorrono i fatti. Lo dobbiamo alle lavoratrici e i lavoratori di tutti i comparti. **TESSERAMENTO 2021**



IL SINDACATO DEI CITTADINI