



Benessere Digitale

Lavoro da remoto

Chiara Ghislieri

Anno accademico 2021/2022





**Pensando all'esperienza di studio durante i
periodi di lockdown e, quindi, in una
condizione "esclusivamente da remoto", ...**

www.wooclap.com

RNRUJH



Politecnico
di Torino

Lavorare da remoto, prima e dopo la pandemia, tra vantaggi e svantaggi

PROTEZIONE IN CASO DI EMERGENZE/EPIDEMIE	RIDUZIONE TEMPI DELLA CITTÀ
CONCILIAZIONE	EFFICACIA
INCLUSIONE	RIDUZIONE IMPATTO AMBIENTALE

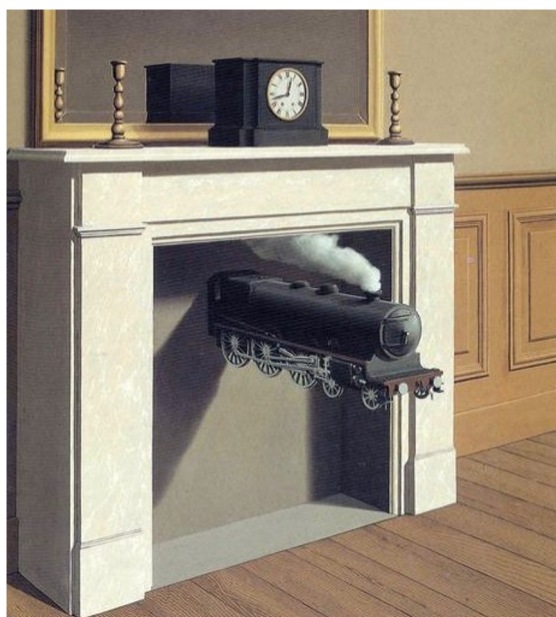


CONTROLLO	SPAZI INADEGUATI
MANCANZA DI COMPETENZE	ECESSO DI LAVORO
SOVRAPPOSIZIONE SPAZI/TEMPI E RUOLI	ISOLAMENTO/ESCLUSIONE





Assenza di confini, tecnologie e organizzazione



CARICO
ECESSIVO
(BUROCRATICO)

PRIORITÀ
ERRATE

SUPERVISIONE
TOSSICA

CULTURA DELLA
PRESENZA E
DELL'URGENZA

RELAZIONI NON
SUPPORTIVE





La cultura della presenza, la difficoltà ad affermare il «diritto alla disconnessione»

Secondo le ultime stime dell'Ocse, l'**Italia** è ai primi posti, dopo Grecia ed Estonia, nella classifica dei Paesi dove si lavora di più

In media, in Italia si lavora **33 ore** alla settimana, 3 ore in più rispetto alla media europea di 30 ore e 7 ore in più rispetto alla Germania

Al di sopra della media europea di 30 ore settimanali anche Irlanda, Portogallo, Slovacchia, Lettonia, Spagna, Slovenia e Lituania

Si lavora meno in Germania (26 ore settimanali), in Olanda (28), in Lussemburgo, Austria e Francia (29)

Molte ore di lavoro non si traducono in maggiore produttività.

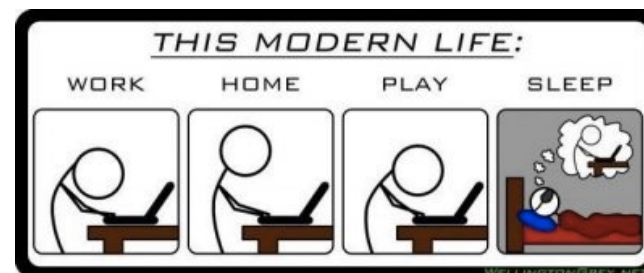




Gli effetti negativi dell'iper-connessione al lavoro

Essere connessi al lavoro attraverso le tecnologie, oltre l'orario di lavoro:

- limita le attività di recupero necessarie per il benessere
- accresce il conflitto tra lavoro e resto della vita
- produce effetti negativi sull'equilibrio tra lavoro e famiglia
- può ridurre il coinvolgimento e la partecipazione alla vita sociale e politica (informarsi, interagire, comprendere, scegliere)
- può contribuire a generare forme di dipendenza dal lavoro e ad accrescere la conflittualità organizzativa.





Tornando... all'importanza del recovery

Durante una vacanza la salute e il benessere aumentano rapidamente e raggiungono livelli ottimali attorno all'ottavo giorno: in accordo con altri studi, serve qualche tempo per «uscire» da un periodo stressante (Nawijn 2010; Van Heck and Vingerhoets 2007).

Ma... l'effetto di una lunga vacanza svanisce quasi subito, dopo il primo giorno di rientro al lavoro (e.g. Gilbert and Abdullah 2004; Lounsbury and Hoopes 1986; Westman and Etzion 2001).

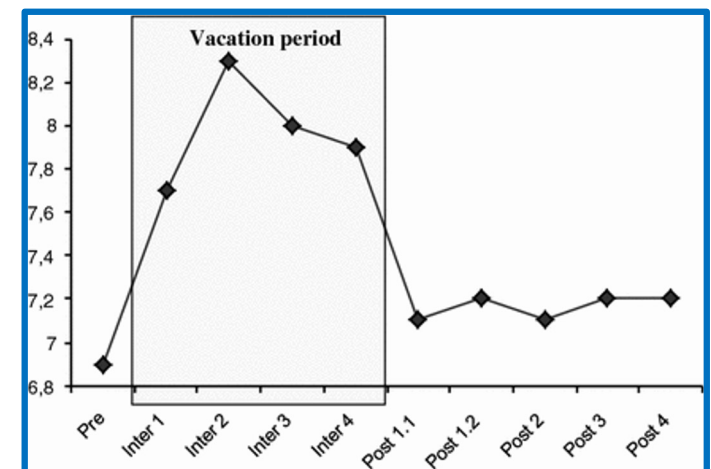


Fig. 1
Mean levels of H&W (1-10) before, during and after vacation

NB – il recupero è una necessità quotidiana!

Jessica de Bloom, Sabine A. E. Geurts, Michiel A. J. Kompier (2013), Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep, J Happiness Stud, 14:613-633



Di cosa parliamo quando parliamo di diritto alla disconnessione

- Il diritto alla disconnessione è una misura importante nell'ottica di **promuovere il benessere dei singoli e dell'organizzazione**, anche sul fronte della sua efficacia ed efficienza.
- Sappiamo dalla letteratura scientifica in merito che **“staccare” dal lavoro è indispensabile** per mantenere un buon livello di benessere.





Politiche e norme

In Francia, *Loi Travail* (2016) per aziende con più di 50 dipendenti; RECENTEMENTE, LEGGE IN PORTOGALLO E IN BELGIO

Legge in materia di *lavoro agile* (N. 81/2017): definire dei periodi di riposo e misure necessarie a garantire la disconnessione dalle tecnologie; modifiche successive e gestione emergenza

Norme costituzionali in materia di orario di lavoro (art.36 II e III comma)

CCNL Istruzione e Ricerca-Sezione Università e A.O.U. 19.04.2018 (art. 42 comma 3: “sono oggetto di *contrattazione integrativa ... o) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell’Ateneo*)

Trattativa a livello nazionale nei settori bancario e assicurativo

Contrattazione di secondo livello in molti accordi aziendali (es. Syntec, Price Minister, Volkswagen, UniCredit, Cattolica Ass.ni, Findomestic, ...)

In ambito universitario, si cita il caso dell’Insubria.



Come intervenire?

- Norme rigide e divieti (no mail dopo... prima.... durante...)

- Proposte aziendali per favorire il distacco, il rilassamento, l'attivazione e il controllo



- Analisi e sviluppo organizzativo
- Da problema a opportunità di cambiamento

- Individuazione di alcune buone pratiche
- Azioni mirate sul sistema di informazione e comunicazione
- Iniziative di formazione
- Disincentivazione dei comportamenti ostacolanti



Come intervenire?

- Norme rigide e divieti (no mail dopo... prima.... durante...)



- Proposte aziendali per favorire il distacco, il rilassamento, l'attivazione e il controllo



- Analisi e sviluppo organizzativo
- Da problema a opportunità di cambiamento



- Individuazione di alcune buone pratiche
- Azioni mirate sul sistema di informazione e comunicazione
- Iniziative di formazione
- Disincentivazione dei comportamenti ostacolanti



... L'EFFERATO DEMONE DELLA REPERIBILITA'.



ESSO TROVÒ UN VARCO PER ACCEDERE AL NOSTRO UNIVERSO OLTRE UN SECOLO FA, MENTRE GUGLIELMO MARCONI INVENTAVA IL PRIMO TELEGRAFO SENZA FILI...

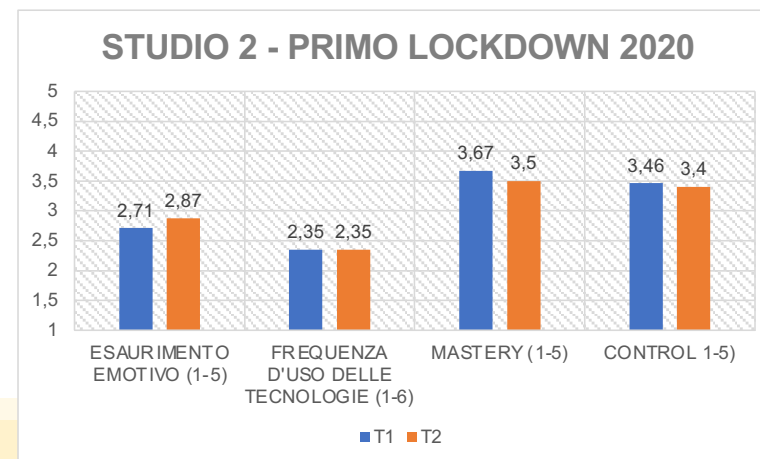
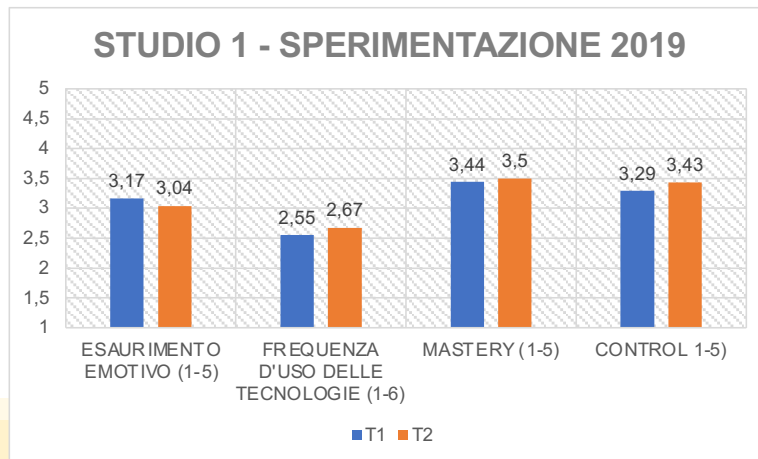


Qualche dato di ricerca - 1

Non si può valutare il lavoro da remoto sulla base dell'esperienza in pandemia

Monitoraggio della sperimentazione dello smarworking, Unito, 2019, 1 giorno di sw a settimana, due rilevazioni a distanza di 6 mesi; 148 soggetti (62,8% donne; l'età media 45,46 anni)

Indagine durante il primo lockdown, più giorni giorno di sw a settimana, due rilevazioni a distanza di 6 mesi; 144 soggetti (68,1% donne; l'età media 48,83 anni)

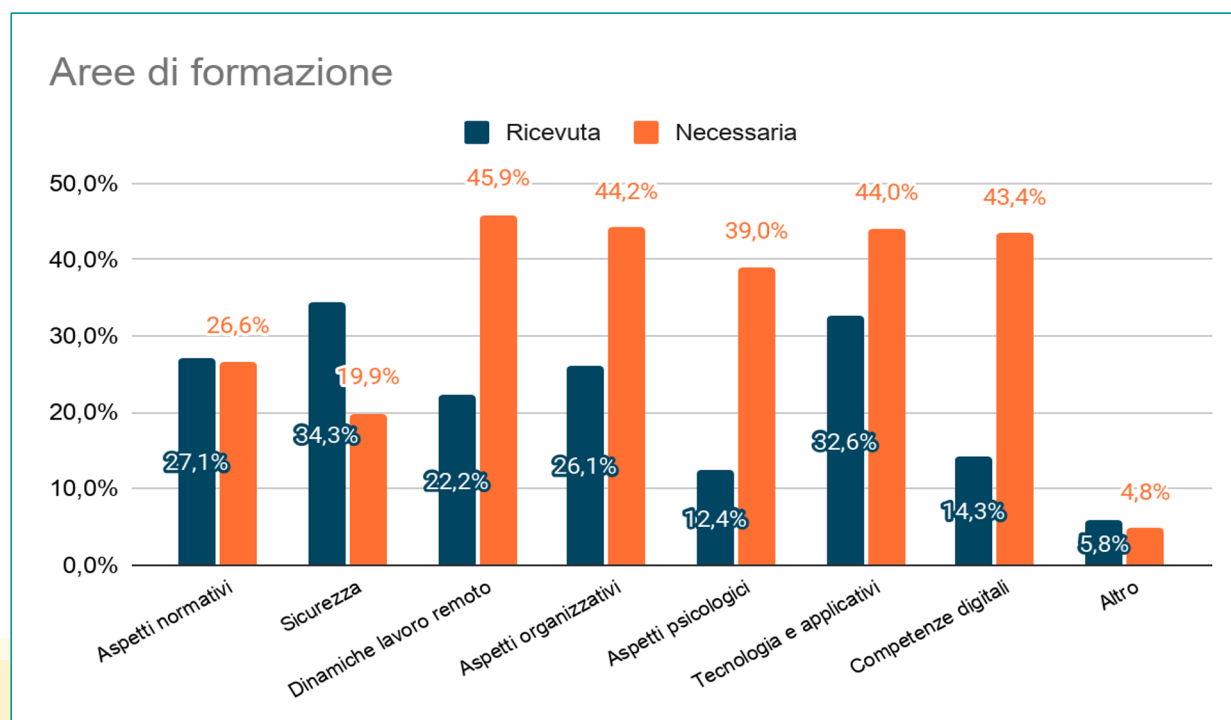


Ghislieri & Molino, in press



Qualche dato di ricerca - 2

Indagine della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane - Formazione ricevuta/necessaria (4.086 rispondenti, personale tecnico-amministrativo Università Italiane)



Ghislieri et al., 2021

Qualche dato di ricerca - 3



Indagine della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane - 10.298 studenti da 11 Università

Dimensione Ateneo		
	Frequenza	%
Piccolo Ateneo	217	2,1%
Medio Ateneo	3674	35,7%
Grande Ateneo	4269	41,5%
Mega Ateneo	2138	20,8%
Totale	10298	100,0%

Età		
Minimo	Massimo	Media
18	50	23.92

Provenienza geografica		
	Frequenza	%
Nord	3314	32,2%
Centro	599	5,8%
Sud	4755	46,2%
Isole	1630	15,8%
Totale	10298	100,0%

Fuorisede	
Sì	No
41,6%	56,2%



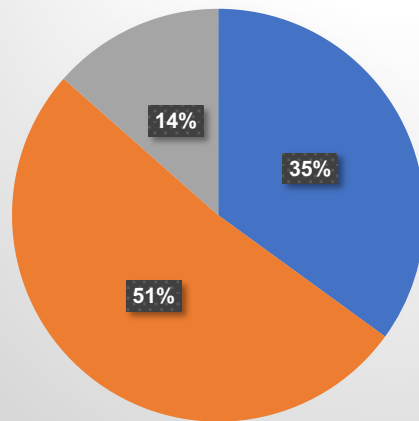
■ **Modalità didattica preferita e adottata coincidono**

- 58% modalità mista, sincrono + slide;
- 36% asincrona video+slide.

■ **Tra le/i partecipanti**

- il 9% ha contratto il Covid-19
- Il 32% dichiara che l'ha contratto un familiare
- Il 61%, un/una amico/a e l'84% qualche conoscente

Rispetto alle ipotesi che avevi formulato sul tuo percorso accademico ti senti...



- in pari con quanto avevi immaginato
- "in ritardo" rispetto a quanto avevi immaginato
- meglio di quanto avevi immaginato



...

