



Condizioni di lavoro e lavoro sostenibile

I lavoratori vogliono il telelavoro ma devono essere affrontati lunghi orari di lavoro, isolamento e attrezzature inadeguate

Orario di lavoro Condizioni di lavoro e lavoro sostenibile Condizioni di lavoro Telelavoro Equilibrio tra lavoro e vita privata Argomento: Pilastro europeo dei diritti sociali Parità dei sessi COVID-19

Publicato il: 06 settembre 2021 | Autore: Vargas Llave, Oscar | Predotova, Karolina; | Numero di riferimento: EF21068

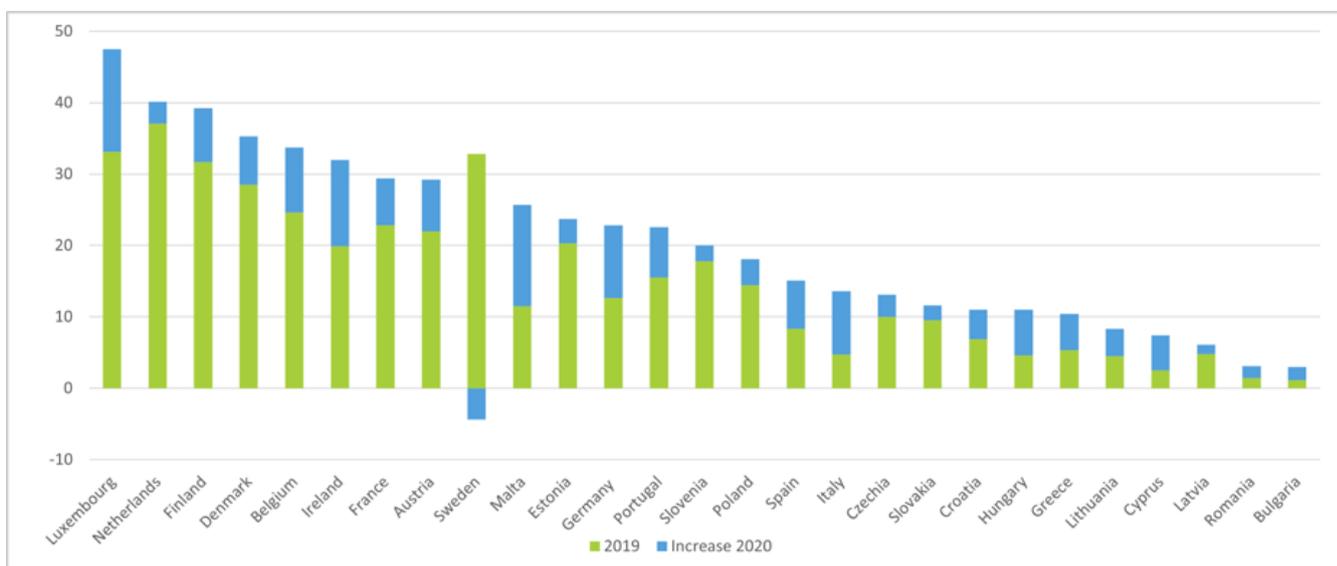
La pandemia di COVID-19 ha provocato un'impennata del telelavoro, con un drammatico aumento del numero di dipendenti che lavorano da casa (telelavoro) in molti paesi europei. Quello che per molti dipendenti era iniziato come un trasloco obbligatorio sembra essersi trasformato in una preferenza tra la maggioranza per il telelavoro part-time o full-time. Considerando l'espansione del telelavoro, i responsabili politici devono comprendere i vantaggi e gli svantaggi di questo accordo in modo da poter mettere in atto le politiche giuste per garantire che le condizioni di lavoro continuino a migliorare nel futuro mondo del lavoro. Questo articolo si basa principalmente sul sondaggio online di Eurofound Living, working e COVID-19 condotto nel 2020 e nel 2021. ^[1] Dimostra che durante la pandemia il lavoro a distanza ha posto molte sfide per i lavoratori, principalmente in relazione all'organizzazione dell'orario di lavoro, ma sono sorte anche questioni relative all'interfaccia lavoro-famiglia (la miriade di modi in cui le famiglie e i luoghi di lavoro si intersecano), il benessere e il fisico ambiente di lavoro.

Il boom del telelavoro durante i lockdown della pandemia

Durante il 2020, il primo anno della pandemia, il telelavoro è aumentato nella maggior parte dei paesi dell'UE, ma in misura diversa. La figura 1, che riporta i dati raccolti dall'indagine sulla forza lavoro dell'Unione europea (EU-LFS) sul lavoro da casa, mostra che gli aumenti di questa disposizione sono stati relativamente più elevati nei paesi dell'Europa meridionale e centro-orientale. ^[2] Il cambiamento ha avuto un forte impatto su Malta, Italia, Ungheria e Grecia. Anche se avevano un numero relativamente basso di telelavoratori prima della pandemia, le proporzioni sono raddoppiate in tutti questi paesi rispetto al 2019. Altri paesi con aumenti relativamente elevati sono stati Irlanda, Germania e Spagna.

È interessante notare che i paesi con un'elevata percentuale di lavoratori che telelavorano prima della pandemia – gli Stati membri scandinavi e del Benelux – hanno avuto gli aumenti percentuali più bassi nel 2020 (rispetto ai dati del 2019), ma rimangono i paesi con la più alta prevalenza di telelavoro.

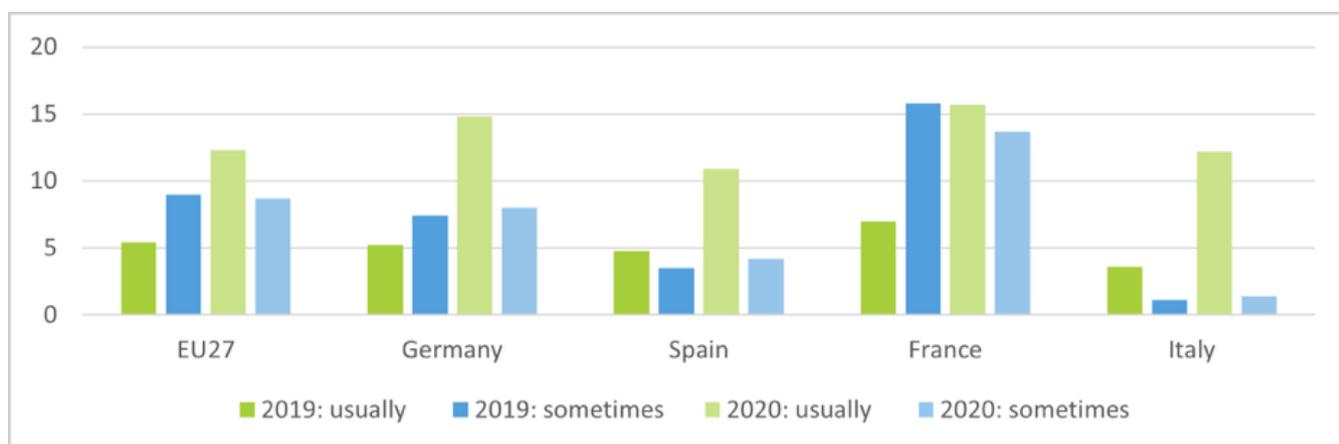
Figura 1: Percentuale di lavoratori che lavorano da casa nel 2020, distinguendo tra il 2019 e l'aumento nel 2020, Stati membri



Fonte: EU-LFS 2019 e 2020

L'EU-LFS distingue tra i lavoratori che lavorano "solitamente" da casa e quelli che lo fanno "qualche volta". L'aumento del telelavoro nel 2020 è stato trainato da un aumento delle persone che lavorano solitamente da casa. Prima della pandemia, lavorare a volte da casa era più comune nella maggior parte dei paesi e nel 2020 è rimasto a livelli simili a quelli del 2019. Nel 2020, lavorare di solito da casa è diventato la modalità più tipica, con un aumento, ad esempio, di oltre 150 % in Italia (Figura 2).

Figura 2: Percentuale di lavoratori che lavorano da casa, di solito o occasionalmente, nell'UE27, Germania, Spagna, Francia e Italia, 2019 e 2020



Fonte: EU-LFS 2019 e 2020

Cosa potrebbe riservare il futuro?

Uno dei motori dei futuri sviluppi del telelavoro saranno i progressi nelle tecnologie digitali per il lavoro e il fatto che sempre più posti di lavoro richiederanno l'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) e dei dispositivi digitali in generale. Ciò significa, da un lato, che il numero di posti di lavoro "telelavorabili" dovrebbe crescere e, dall'altro, che la tecnologia e i contenuti del lavoro faciliteranno ulteriormente il lavoro a distanza.

- Working paper: Telelavorabilità e crisi COVID-19: un nuovo divario digitale? (<https://translate.google.com/website?sl=en&tl=it&nui=1&prev=search&elem=1&u=https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19%23wp-101863>)

Un altro importante indicatore di ciò che può riservare il futuro sono le preferenze dei lavoratori e delle aziende. Due recenti sondaggi condotti da Eurofound fanno luce su queste preferenze: il round di marzo 2021 di *Living, working e COVID-19e*-sondaggio, che ha esplorato le preferenze dei lavoratori, e un sondaggio online dei dirigenti aziendali condotto nell'ottobre 2020. L'analisi di questi dati suggerisce che è probabile che il telelavoro rimarrà a un livello simile a quello attuale, o potrebbe diminuire leggermente, quando tutte le restrizioni relative al COVID-19 sono state allentate. La principale differenza rispetto al periodo della pandemia è che un numero maggiore di lavoratori lavorerà da remoto per una parte del tempo e lavorerà presso la sede del datore di lavoro per il resto del tempo. Questo è diventato noto come il "modello ibrido". In una ricerca precedente, Eurofound lo ha etichettato come telelavoro occasionale e ha scoperto che non è sempre formalizzato attraverso un accordo o un contratto concordato.

Considerando l'intera forza lavoro, il 60% dei lavoratori vorrebbe lavorare da casa (ogni giorno o più volte alla settimana) dopo la pandemia. Concentrandosi solo sul telelavoro dei dipendenti a febbraio e marzo 2021, circa la metà di loro preferirebbe lavorare da casa parte del tempo dopo la pandemia piuttosto che farlo esclusivamente. Tuttavia, se le preferenze dei lavoratori sono indicative, anche il telelavoro esclusivo continuerà ad essere significativo: circa un dipendente su tre nell'UE che ha lavorato solo da casa a febbraio e marzo 2021 continuerebbe a farlo se potesse decidere autonomamente la propria modalità di lavoro. Questi risultati non sono sorprendenti. Precedenti ricerche di Eurofound hanno scoperto che per le persone il telelavoro offre opportunità per migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata e per avere più autonomia nel proprio lavoro, oltre a ridurre i tempi di spostamento. ^[3]

In generale, le aziende che hanno implementato il telelavoro durante la pandemia hanno un atteggiamento positivo nei confronti di questa disposizione. ^[4] Molti, infatti, hanno recentemente sviluppato nuove politiche di telelavoro, molto spesso attraverso accordi con i rappresentanti dei lavoratori. Abilitando il telelavoro, le aziende possono potenzialmente beneficiare

dell'aumento della produttività e della capacità di attrarre lavoratori altamente qualificati per i quali il telelavoro è un aspetto importante del lavoro.

A luglio 2020, la maggior parte dei dipendenti (71%) ha dichiarato di essere soddisfatta del lavoro da casa. I livelli di soddisfazione erano particolarmente alti tra coloro che facevano telelavoro da 35 a 40 ore settimanali e quelli di età superiore ai 50 anni.

Ma non tutti i lavoratori condividono l'entusiasmo per il telelavoro. Quasi un quarto (23%) degli intervistati al sondaggio elettronico di marzo 2021 ha indicato che non vorrebbe telelavorare da casa se non obbligato a farlo. La ragione, in parte, è il desiderio di interazione umana faccia a faccia e il senso di benessere che ne deriva. Alcune delle condizioni di lavoro vissute dai lavoratori a distanza e il loro impatto negativo sulla salute e sul benessere è un altro fattore esplicativo. Alla fine, le differenze nelle preferenze devono essere viste come normali e sono legate alle circostanze individuali e alle condizioni di lavoro.

Nel contesto di questi risultati e tenendo presente che il lavoro a distanza sarà un accordo normale per molti lavoratori in Europa, i recenti sondaggi elettronici di Eurofound forniscono approfondimenti sulle condizioni di lavoro e sulle esperienze dei lavoratori durante il telelavoro durante la pandemia. Questi devono essere presi in considerazione quando si progetta e si pianifica il lavoro a distanza in futuro.

Condizioni di lavoro a casa

Molti dei rischi associati al telelavoro erano noti prima della pandemia. Alcuni di questi riguardano l'orario di lavoro: orari di lavoro lunghi, disponibilità costante, confini sfumati tra lavoro e vita domestica e sfide per l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Altri riguardano la salute e il benessere, come l'ansia e l'affaticamento degli occhi.

- Pubblicazione: Lavorare sempre e ovunque: gli effetti sul mondo del lavoro (<https://translate.google.com/website?sl=en&tl=it&nui=1&prev=search&elem=1&u=https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>)
- Pubblicazione: Telelavoro e lavoro mobile basato sulle TIC: lavoro flessibile nell'era digitale (<https://translate.google.com/website?sl=en&tl=it&nui=1&prev=search&elem=1&u=https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>)
- Documento di lavoro: approfondire le condizioni di lavoro dei lavoratori mobili basati sulle TIC e dei telelavoratori da casa (<https://translate.google.com/website?sl=en&tl=it&nui=1&prev=search&elem=1&u=https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work%23tab-03>)

Il *Vivere, il lavoro e il COVID-19* sondaggi elettronici confermano che alcuni di questi rischi erano presenti anche nell'ambito del telelavoro obbligatorio o raccomandato durante la pandemia. In questo articolo, oltre alle sfide sull'orario di lavoro, vengono evidenziate anche altre questioni che non erano necessariamente in cima all'agenda politica o nell'opinione pubblica in tempi pre-pandemia. Questi includono la fornitura di attrezzature di lavoro da parte dei datori di lavoro, i conflitti lavoro-famiglia derivanti dall'onere aggiuntivo dell'assistenza e dell'istruzione a casa sui genitori e sentimenti di isolamento. Per ragioni metodologiche, i risultati presentati di seguito si concentrano sui dipendenti che lavorano a tempo pieno (35 e più ore settimanali), in modo che i risultati non siano influenzati da diverse disposizioni sull'orario di lavoro o dalla condizione occupazionale. Altre categorie di dipendenti sono invece considerate in alcune analisi per confronto.

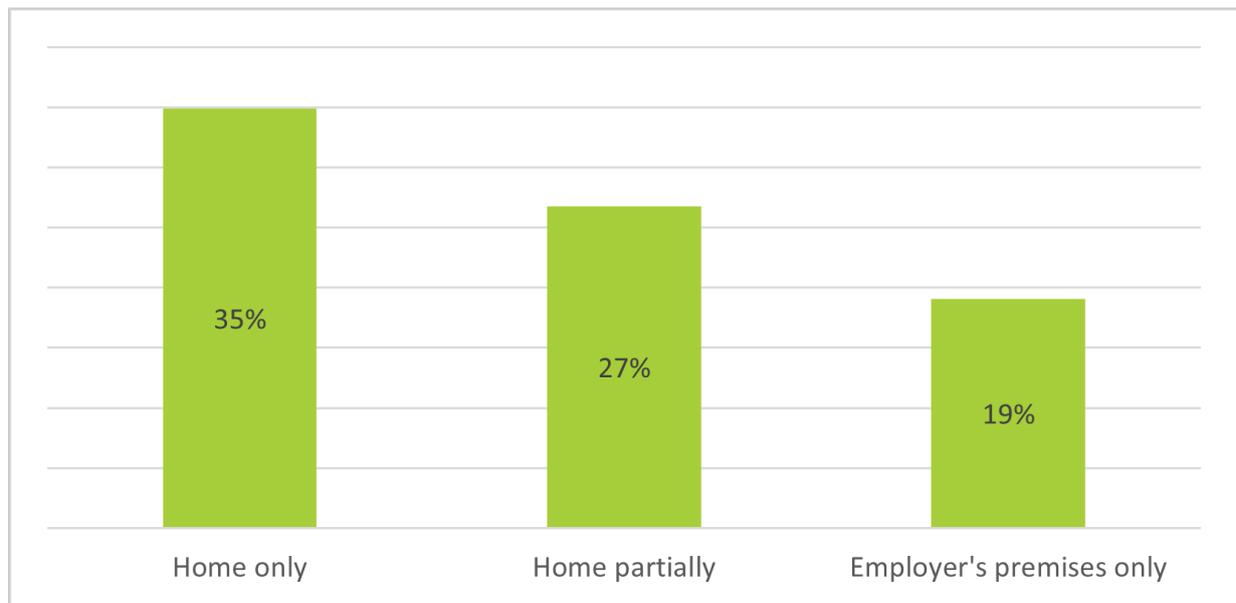
Interruzioni dell'orario di lavoro

L'autonomia e la flessibilità nell'organizzazione del proprio tempo di lavoro sono elementi intrinseci del telelavoro. Tuttavia, anche se questi possono contribuire a una migliore qualità del lavoro, hanno anche degli svantaggi, legati al rischio di lavorare orari più lunghi, irregolari e non standard e di essere sotto pressione per essere disponibili 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

Orario di lavoro più lungo

Rispetto ai dipendenti che lavorano solo presso la sede del datore di lavoro, una quota maggiore di lavoratori che lavorano da casa durante la pandemia ha lavorato per lunghe ore comprese tra le 41 e le 60 ore settimanali (Figura 3). Questo è stato il caso sia dei "nuovi" telelavoratori che di coloro che avevano lavorato da casa prima della pandemia. Studi a livello nazionale in tutta Europa – ad esempio, in Grecia,^[5] Lussemburgo^[6] e Romania^[7] – confermano questi risultati, segnalando un aumento dell'orario di lavoro tra coloro che hanno lavorato da casa o una maggiore prevalenza di lavoro supplementare (retribuito o non retribuito lavoro in aggiunta all'orario di lavoro contrattualmente concordato) di sera rispetto a coloro che sono rimasti presso la sede del datore di lavoro.

Figura 3: Percentuale di dipendenti che lavorano tra le 41 e le 60 ore settimanali, per luogo di lavoro, EU27, marzo 2021



Fonte: Eurofound, Vivere, lavorare e e-sondaggio COVID-19, round 3

I dati di Eurofound indicano che ci sono due profili di telelavoratori che hanno segnalato lunghi orari di lavoro durante la pandemia. Uno comprende i dipendenti che lavorano esclusivamente da casa. L'altro è un gruppo che di solito lavora presso la sede del datore di lavoro e prolunga l'orario di lavoro svolgendo un lavoro supplementare da casa, ad esempio aggiungendo una o due ore alla giornata. In entrambi i casi, la capacità di lavorare da remoto gioca un ruolo importante nell'orario di lavoro prolungato.

Ulteriori analisi hanno confermato l'associazione tra il numero di ore lavorate da casa e il totale delle ore lavorative settimanali, trovando una correlazione positiva e relativamente forte tra le due variabili ($r = 0,58$).^[8] Inoltre, un'analisi di regressione lineare ha prodotto un risultato statisticamente significativo che suggerisce che più ore lavorate da casa, più ore lavorerà in totale il dipendente durante la settimana.

Un terreno fertile per lavorare nel tempo libero

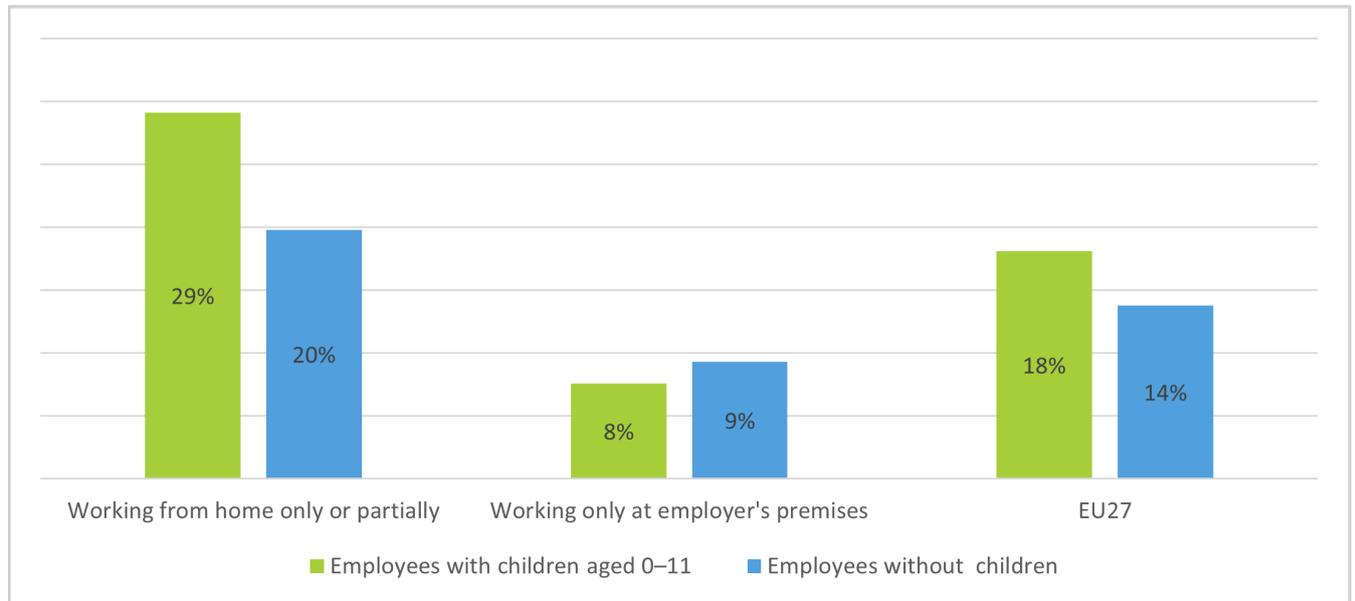
Studi di diversi anni hanno dimostrato che, indipendentemente dal contesto socioeconomico, i dipendenti che lavorano con il telelavoro hanno maggiori probabilità di lavorare nel loro tempo libero rispetto a quelli che lavorano solo presso la sede del datore di lavoro.

Prima della pandemia, una ricerca di Eurofound rilevava che non avere confini tra l'ambiente lavorativo e domestico e avere gli strumenti per lavorare costantemente a portata di mano contribuisce a lavorare più ore e nel proprio tempo libero, anche se, o in parte perché, i dipendenti godono di elevati livelli di autonomia. Ciò è particolarmente vero se abbinato a un carico di lavoro pesante.^[9]

Tuttavia, l'esperienza della pandemia mostra che altre esigenze, non esclusivamente legate all'organizzazione del lavoro, hanno indotto le persone a lavorare nel tempo libero. Una di queste richieste era quella vissuta dai genitori che dovevano andare a scuola a casa quando le scuole erano chiuse, pur continuando a rispettare le scadenze e gli obiettivi di lavoro. Ad esempio, in Portogallo e Irlanda, durante le chiusure scolastiche di febbraio e marzo 2021, circa il 40% dei dipendenti del telelavoro con figli ha dichiarato di lavorare nel tempo libero. Questa cifra era significativamente superiore alle percentuali per il resto degli Stati membri e alla media dell'UE in quel momento (27%).^[10] I dipendenti con figli che hanno subito la chiusura delle scuole erano più propensi a riferire di lavorare nel tempo libero.

La cura dei bambini in generale è un fattore legato al lavoro nel tempo libero. A marzo 2021, il 29% di coloro con figli di età compresa tra 0 e 11 anni e che lavoravano da casa ha dichiarato di lavorare nel tempo libero "ogni giorno o a giorni alterni nell'ultimo mese", rispetto al 20% di chi non ha figli (Figura 4).

Figura 4: Percentuale di dipendenti a tempo pieno che hanno lavorato nel tempo libero, per luogo di lavoro e stato parentale, EU27, marzo 2021



Fonte: Eurofound, *Vivere, lavorare e e-sondaggio COVID-19, round 3*

Le differenze di genere sono evidenti anche qui. Tra coloro che lavorano solo da casa (con un lavoro part-time o full-time), una percentuale maggiore di donne (25%) rispetto agli uomini (19%) lavora nel tempo libero. La differenza è ancora maggiore se si considerano i dipendenti con figli (di età compresa tra 0 e 11 anni) che lavorano solo da casa (35% delle donne contro il 23% degli uomini).

In sintesi, durante la pandemia, per alcuni dipendenti con un ruolo di cura, lavorare nel tempo libero ha significato un cambiamento nella programmazione delle diverse attività (scuola a casa, ecc.) e non necessariamente che stavano svolgendo un lavoro integrativo. Ha rappresentato un cambiamento nell'organizzazione dell'orario di lavoro piuttosto che nella sua durata, una conseguenza dell'interfaccia lavoro-famiglia. Si stima che un dipendente su tre che lavora nel tempo libero abbia seguito questo schema e che in questa situazione si trovassero più donne che uomini. Tuttavia, l'analisi mostra anche che per la maggior parte dei dipendenti il lavoro nel tempo libero ha significato un aumento della durata dell'orario di lavoro e del lavoro prolungato.

Cosa sappiamo dei dipendenti che hanno lavorato nel tempo libero?

I genitori che hanno telelavorato durante la pandemia avevano maggiori probabilità di lavorare nel loro tempo libero, ma ci sono caratteristiche lavorative o legate all'occupazione dei dipendenti che lo hanno fatto? Sebbene il sondaggio elettronico non abbia chiesto agli intervistati in merito alla loro occupazione, ha chiesto informazioni sulla loro istruzione e sul settore in cui lavorano, e questi dati possono essere utilizzati per rispondere a questa domanda (perché, come mostra l'EU-LFS 2020, c'è un'associazione tra livello di abilità professionale e livello di istruzione).

I risultati mostrano che, tra i dipendenti che hanno lavorato da casa, quelli che lo hanno fatto nel tempo libero comprendono sia i dipendenti con un alto livello di istruzione (27% di quelli con istruzione superiore) sia quelli con istruzione di livello secondario e primario (16% dei dipendenti con questi livelli di istruzione). Questi risultati suggeriscono che non solo i professionisti e i manager (che tendono ad avere un livello di istruzione superiore) hanno lavorato nel loro tempo libero, ma anche i lavoratori in occupazioni che richiedono livelli di abilità inferiori. Questa è certamente una conseguenza della massiccia diffusione del lavoro a distanza. Il settore in cui il lavoro nel tempo libero è più diffuso è quello dell'istruzione, dove si registra una differenza di 36 punti percentuali tra chi lavora da casa e chi no. Era anche più probabile nella pubblica amministrazione, negli altri servizi, nei servizi sanitari e finanziari.

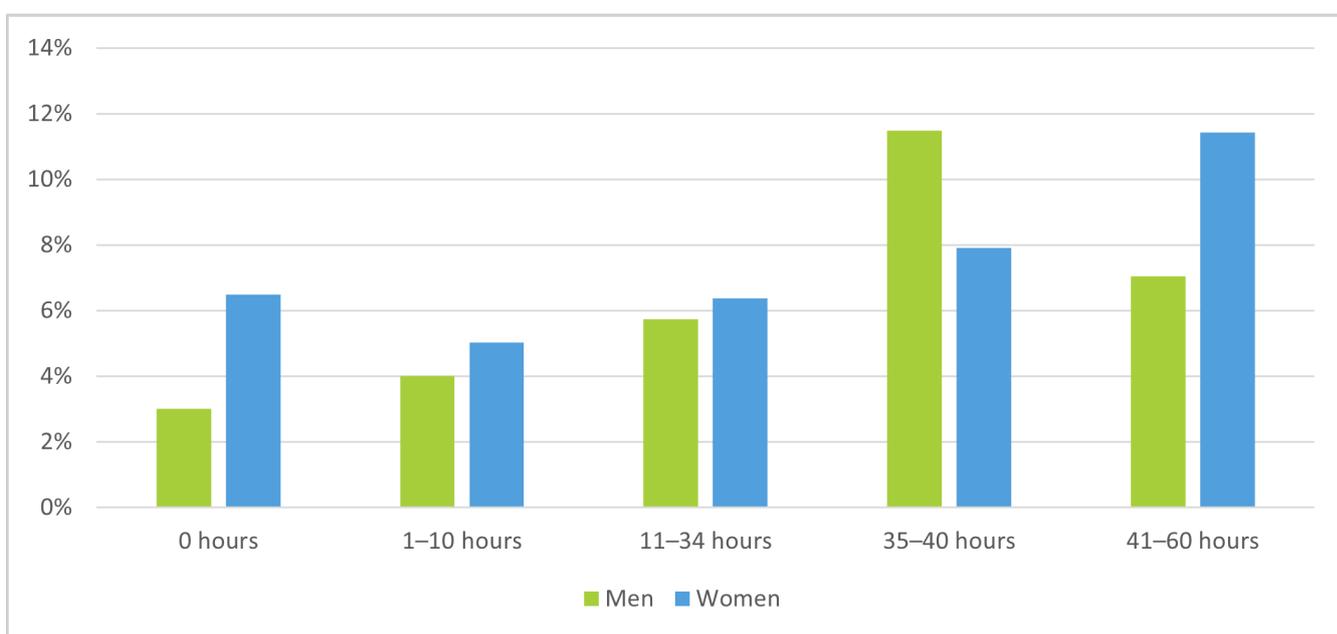
Un'ulteriore caratteristica occupazionale associata al lavoro nel tempo libero sembra essere il tipo di contratto che si ha. Mentre la quota di coloro che lavorano nel tempo libero ma non da casa non differisce tra lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato, il divario si allarga a 10 punti percentuali tra i telelavoratori (20% di quelli a tempo indeterminato contro il 30% di quelli con un contratto temporaneo).

Equilibrio tra lavoro e vita privata e conflitto tra lavoro e famiglia

Una prospettiva obiettiva potrebbe suggerire che il telelavoro e il lavoro nel tempo libero possono essere combinati come strategia per ottenere un buon adattamento tra il lavoro e le esigenze della famiglia (e della scuola). Tuttavia, una prospettiva soggettiva sul conflitto lavoro-famiglia potrebbe interpretare i risultati in modo diverso. In generale, tra i lavoratori a tempo pieno che lavorano da remoto, quelli che hanno lavorato per lunghe ore (più di 40 ore settimanali) avevano maggiori probabilità di segnalare conflitti lavoro-famiglia come l'impossibilità di concentrarsi sul proprio lavoro a causa delle proprie responsabilità familiari.

Inoltre, nel gruppo che ha lavorato più di 40 ore alla settimana, più donne hanno riportato tali problemi rispetto agli uomini. Mentre tra coloro che hanno lavorato dalle 35 alle 40 ore settimanali, il risultato è l'opposto: una quota maggiore di uomini ha sperimentato un'incapacità di concentrazione (Figura 5). I conflitti tra lavoro e vita privata hanno implicazioni sull'atteggiamento delle persone nei confronti del telelavoro, poiché la soddisfazione per il telelavoro diminuisce tra coloro che trovano difficile concentrarsi sul proprio lavoro a causa delle responsabilità familiari.

Figura 5: Percentuale di dipendenti a tempo pieno che hanno segnalato un'incapacità di concentrarsi sul lavoro a causa di responsabilità familiari, per ore lavorate da casa, EU27, marzo 2021



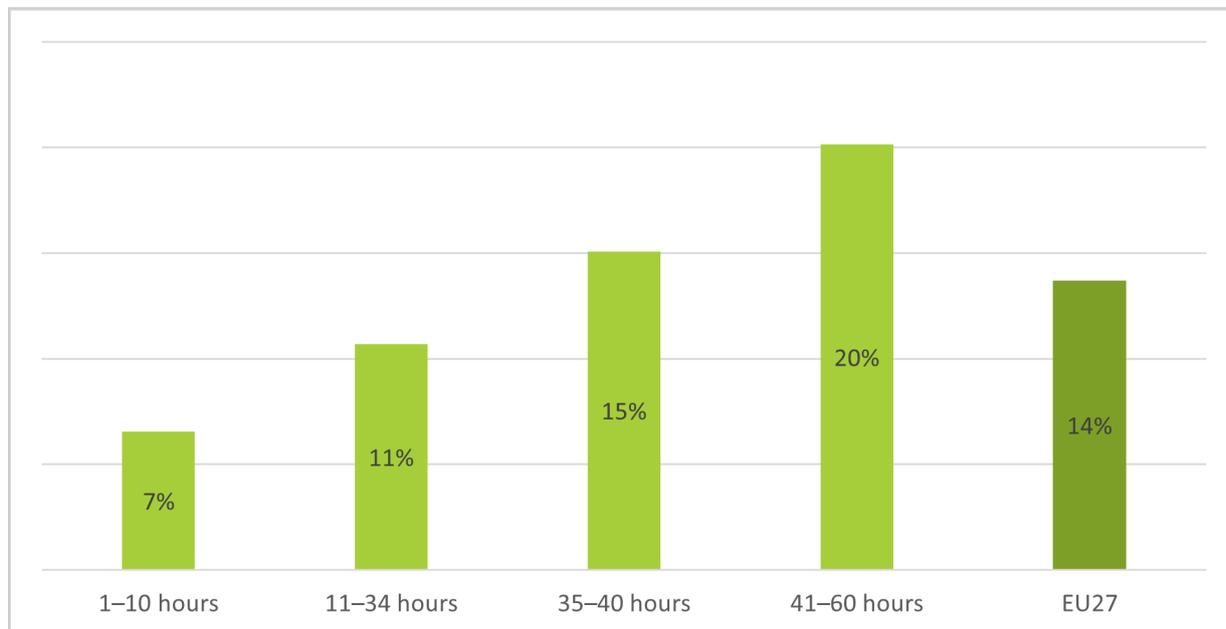
Fonte: Eurofound, Vivere, lavorare e e-sondaggio COVID-19, round 3

Questi risultati suggeriscono che, nonostante il potenziale del telelavoro per migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata, il conflitto tra le esigenze del lavoro e la vita domestica rimane un problema in questo accordo per alcuni dipendenti. Tuttavia, questo potrebbe essere qualcosa che si allevierà dopo la pandemia.

Conseguenze psicologiche

Alcuni intervistati al sondaggio elettronico di luglio 2020 che stavano lavorando da casa e hanno riferito di lavorare per lunghe ore hanno anche riportato alcuni preoccupanti risultati sul benessere, come sentirsi emotivamente svuotati o sentirsi isolati. I dati mostrano che la probabilità di provare queste sensazioni aumenta con il numero di ore lavorate da casa (Figura 6). Tra i dipendenti che hanno lavorato 41-60 ore da casa, il 20% si sentiva isolato e il 39% si sentiva emotivamente svuotato dal lavoro sempre o per la maggior parte del tempo. Ciò rispetto al 14% e al 34%, rispettivamente, tra coloro che hanno lavorato nella stessa fascia oraria presso la sede di un datore di lavoro. Il problema dell'isolamento e dell'interruzione della comunicazione con i colleghi è stato segnalato anche da studi nazionali in Danimarca ^[11] e Finlandia. ^[12]

Figura 6: Percentuale di dipendenti a tempo pieno che si sentono isolati sul lavoro, per ore lavorate da casa, EU27, luglio 2020



Fonte: Eurofound, *Vivere, lavorare e e-sondaggio COVID-19, round 2*

Inoltre, alcuni indicatori relativi al benessere psicologico sono peggiori per questo gruppo di lavoratori a domicilio; questi includono sentirsi allegri, sentirsi calmi e svegliarsi freschi e attivi. Tuttavia, tra i round di luglio 2020 e marzo 2021 è evidente un miglioramento di questi indicatori, che potrebbe essere interpretato come un crescente adattamento all'ambiente di lavoro a distanza, almeno dal punto di vista psicosociale.

Fornitura inadeguata di attrezzature

L'improvvisa espansione del telelavoro ha sollevato problemi legati alle condizioni fisiche per lavorare a casa, uno dei quali è la fornitura di attrezzature da parte del datore di lavoro.

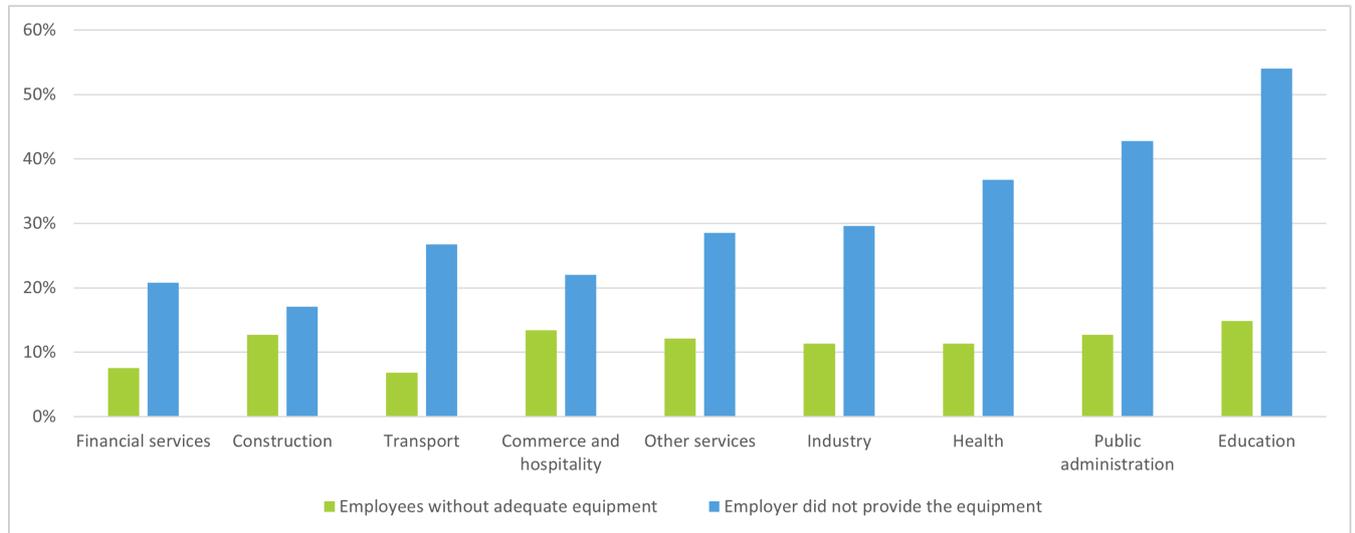
I risultati di luglio 2020 mostrano che i lavoratori che lavoravano part-time da casa avevano maggiori probabilità di segnalare che le loro attrezzature (computer, scrivania, sedia e così via) erano inadeguate per le loro esigenze. Ad esempio, il 16% di coloro che lavorano da remoto per 1-10 ore a settimana ha segnalato questa situazione rispetto al 9% delle persone che lavorano da remoto a tempo pieno (35-40 ore). Ulteriori analisi hanno dimostrato che disporre dell'attrezzatura giusta può svolgere un ruolo decisivo nel determinare la soddisfazione dei dipendenti nei confronti del telelavoro. Tra i dipendenti con una buona attrezzatura, il 77% è soddisfatto del telelavoro rispetto al 31% di quelli senza l'attrezzatura adeguata.

Più eclatanti sono i risultati in relazione alla fornitura di attrezzature di lavoro da parte del datore di lavoro: circa un dipendente su tre nell'UE che lavora a distanza ha riferito che il proprio datore di lavoro non ha fornito le attrezzature per lavorare da casa. Inoltre, la metà di coloro che lavorano da casa per 1-10 ore ha riferito di non aver ricevuto attrezzature dal proprio datore di lavoro. Ciò rappresenta uno svantaggio per i lavoratori che devono utilizzare la propria attrezzatura nello svolgimento di attività lavorative.

Nel complesso, le persone che lavorano occasionalmente da casa sono state maggiormente colpite da carenze relative alle attrezzature o alla loro fornitura.

È interessante notare che i problemi con le attrezzature vengono segnalati in misura diversa a seconda del settore in cui lavora il dipendente. Ad esempio, il numero di dipendenti nel settore dell'istruzione in proporzione superiore a quello di qualsiasi altro settore non è stato dotato di attrezzature dal datore di lavoro (figura 6).

Figura 7: Percentuale di dipendenti a tempo pieno che segnalano l'inadeguatezza o la mancanza di attrezzature per il telelavoro da parte del datore di lavoro, per settore, UE27, luglio 2020



Fonte: Eurofound, Vivere, lavorare e e-sondaggio COVID-19, round 2

Queste sfide legate all'ambiente psicosociale e fisico pongono rischi a breve e lungo termine per la salute dei dipendenti europei.

Osservazioni conclusive

L'articolo ha identificato una serie di sfide poste dal telelavoro durante la pandemia. Alcuni sono specifici di questo periodo, mentre altri derivano dalla natura del lavoro a distanza. Il miglioramento delle condizioni in questo accordo di lavoro potrebbe avere un impatto significativo sulla soddisfazione dei dipendenti con il telelavoro e sul loro desiderio di farlo. L'Europa è in un momento cruciale, nella transizione verso modalità più flessibili di organizzazione del lavoro. In questo cambiamento, è importante che vi sia una regolamentazione adeguata che affronti le sfide, come la fornitura di attrezzature adeguate, l'organizzazione dell'orario di lavoro e l'isolamento. È altrettanto importante promuovere gli aspetti positivi del lavoro a distanza, tra cui l'equilibrio tra lavoro e vita privata, l'autonomia lavorativa e l'uso flessibile dell'orario. Il dialogo sociale tra dipendenti e datori di lavoro a tutti i livelli sarà essenziale affinché le soluzioni rispondano alle esigenze di entrambe le parti sociali. Le seguenti conclusioni potrebbero essere rilevanti per questi scopi.

L' **organizzazione dell'orario di lavoro** dovrebbe essere affrontata e regolamentata in modo da scoraggiare i lavoratori dal lavorare nel tempo libero e dal lavoro prolungato, ponendo un'attenzione specifica sui rischi posti dal lavoro a distanza. È una condizione chiave per migliorare altre questioni negli accordi di telelavoro. Il "punto debole" in questo senso potrebbe essere il telelavoro ibrido o il telelavoro a tempo pieno (35-40 ore), a condizione che non sia supplementare rispetto all'orario di lavoro contrattuale. Possono contribuire iniziative legate al diritto alla disconnessione, alla registrazione dell'orario di lavoro e ai cambiamenti culturali aziendali reali (e non estetici) guidati dai manager.

Durante la pandemia, i blocchi hanno rivelato l'enorme potenziale che il telelavoro ha per consentire ai lavoratori di gestire il lavoro con altre esigenze e raggiungere un migliore **equilibrio tra lavoro e vita privata**. Tuttavia, un effetto collaterale indesiderabile è stato che alcuni lavoratori si sono trovati a cercare di prendersi cura delle esigenze domestiche e lavorative allo stesso tempo. A questo proposito, l'interazione tra lavoro e ruoli di cura deve essere monitorata per evitare conseguenze indesiderate per i genitori e per la parità di genere. Una lezione appresa per il futuro è che per evitare questi problemi, c'è bisogno di un'efficace politica di equilibrio tra lavoro e vita privata e di educare i datori di lavoro e i dipendenti all'uso dell'autonomia dell'orario di lavoro. Ciò costituirebbe un vero cambiamento culturale nel mondo del lavoro.

È necessario affrontare le **sfide psicosociali** associate al telelavoro, come l'isolamento. La pandemia ha anche rivelato problemi relativi alle **apparecchiature**; i responsabili delle politiche dovrebbero garantire che ai dipendenti che lavorano in remoto vengano fornite le attrezzature giuste, indipendentemente dalla quantità di tempo che vi trascorrono. Un'attrezzatura adeguata è particolarmente importante quando il posto di lavoro è al di fuori dei locali del datore di lavoro, date le sfide per l'attuazione delle norme sulla sicurezza e la salute sul lavoro. Alcuni settori economici sono più colpiti da questo problema rispetto ad altri.

Alcuni gruppi di lavoratori possono trarre vantaggio soprattutto dal lavoro a distanza e **le circostanze individuali e familiari giocano un ruolo**. Ad esempio, è un segnale positivo che i dipendenti con più di 50 anni abbiano mostrato un livello di soddisfazione molto alto nel lavorare da remoto. Questa risposta è in parte correlata alla loro necessità di orari di

lavoro flessibili e suggerisce che il telelavoro potrebbe contribuire a consentire alle persone di lavorare più a lungo. È anche correlato al beneficio per la salute, suggerendo che il telelavoro può rendere il lavoro più sostenibile per alcuni lavoratori in questa fascia di età.

Il telelavoro sarà una caratteristica fondamentale dell'organizzazione del lavoro nel futuro mondo del lavoro e un numero consistente di lavoratori in tutta Europa vi si impegnerà, a tempo parziale o a tempo pieno, anche se con differenze sostanziali da paese a paese. È importante che le politiche garantiscano che tutti i lavoratori, indipendentemente dal numero di ore di telelavoro o dal paese di residenza, beneficino di iniziative per il miglioramento delle condizioni di lavoro. A tal fine, dovrebbero essere fissati standard minimi a livello dell'UE, nazionale e settoriale per evitare cattive condizioni di lavoro. Ma, poiché una taglia potrebbe non andare bene per tutti, dovrebbe esserci un po' di spazio di manovra a livello aziendale e inferiore in modo che sia i dipendenti che i datori di lavoro possano ottenere il massimo da questa modalità di lavoro.

Immagine © Roman Tyukin/Adobe Stock Photos

Appunti

1. ^ *L'articolo si basa principalmente sull'analisi dei dati del round 2 (lavoro sul campo svolto a giugno e luglio 2020) e al round 3 (lavoro sul campo svolto a febbraio e marzo 2021) dell'indagine elettronica e si riferisce a questi come al sondaggio di luglio 2020 round e il round di marzo 2021. Ove possibile, viene utilizzata la raccolta dati più recente (marzo 2021).*
2. ^ *I due dati EU-LFS mostrano medie annuali. Poiché i dati vengono raccolti in momenti diversi durante l'anno, i dati EU-LFS rappresentano un quadro più realistico delle tendenze del telelavoro. Tuttavia, i risultati di questo sondaggio possono variare da altri sondaggi a livello UE o nazionale, in cui le stime si basano, ad esempio, sui dati raccolti durante una settimana o un mese specifici.*
3. ^ *Eurofound e l'Ufficio internazionale del lavoro (2017), Lavorare sempre e ovunque: gli effetti sul mondo del lavoro, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo e Ufficio internazionale del lavoro, Ginevra; Eurofound (2020a), Telelavoro e lavoro mobile basato sulle TIC: lavoro flessibile nell'era digitale, serie Nuove forme di occupazione, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo; Eurofound (2020b), COVID-19 ha liberato il potenziale del telelavoro: come se la cavano i lavoratori? post sul blog, 9 giugno.*
4. ^ *Eurofound (di prossima pubblicazione), COVID-19 e l'impatto sulla continuità aziendale: cambiamenti nelle pratiche sul posto di lavoro, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo.*
5. ^ *GSEE (2021), Indicatori del clima del mercato del lavoro: grande diminuzione del reddito per i dipendenti del settore privato, comunicato stampa, 19 gennaio.*
6. ^ *Portail des statistiques du Grand-Duché de Luxembourg (2020), Le télétravail, à consommer avec modération? Lussemburgo.*
7. ^ *Wisemetry (2020), Studiu Wisemetry Research: 37% dintre cei care au muncit în regim mixt – de la birou și de acasă – spun că lucrează mai mult, ca timp alocat, în regim telemuncă, Pitești, Romania.*
8. ^ *Coefficiente di correlazione di Pearson per le ore di lavoro da casa e le ore di lavoro settimanali totali; significativo al 5%.*
9. ^ *Eurofound (2020a), vedi nota 3.*
10. ^ *Durante febbraio e marzo 2021, ci sono stati anche alcuni paesi con qualche tipo di chiusura parziale delle scuole (o scuola ibrida). Pertanto, è molto probabile che l'impatto differenziale delle chiusure scolastiche sul lavoro nel tempo libero sia stato molto più elevato di quello mostrato in questa analisi.*
11. ^ *Finansforbundet (2020), Kan Vi Lære come Arbejde Smartere af Nedlukningen? 28 maggio.*
12. ^ *Blomqvist, K., Sivunen, A., Vartiainen, M., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K. et al (2020), Etätyö Suomessa koronaviruspandemian aikana – pitkittäistutkimuksen tuloksia, Futuremote.*

La ricerca condotta prima del recesso del Regno Unito dall'Unione europea il 31 gennaio 2020 e pubblicata successivamente, può includere dati relativi ai 28 Stati membri dell'UE. Dopo tale data, la ricerca prende in considerazione solo i 27 Stati membri dell'UE (UE28 meno il Regno Unito), se non diversamente specificato.