PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 23 - numero 4944 di Venerdì 28 maggio 2021

L'esperienza del lavoro agile: l'impatto su benessere e condizioni di lavoro

Uno studio di INAIL per identificare le opportunità ed eventuali limiti dell'applicazione del lavoro agile, nell'ottica della tutela della salute e del benessere dei lavoratori.

ROMA - La pandemia da COVID-19 ha accelerato, all'interno dell'Istituto, un percorso di evoluzione e rinnovamento organizzativo non soltanto tecnologico ma anche culturale in grado di ripensare e riorganizzare l'approccio al lavoro in un'ottica agile e attenta al cambiamento. Sulla base di questa premessa il Dimeila Inail, Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale ha pubblicato uno studio dal titolo, "L'esperienza di lavoro agile, gli impatti sul benessere e le condizioni di lavoro: i risultati del caso studio longitudinale condotto in Inail", in cui vengono indicati gli esiti del "Progetto pilota per la sperimentazione del lavoro agile in Inail", promosso a partire dal 2019 dalla Direzione centrale Risorse Umane.

Alla ricerca che si è sviluppata in varie fasi temporali hanno partecipato 319 dipendenti

La finalità perseguita dal progetto è stata quella di monitorare e verificare l'effetto nel tempo dell'esperienza Smart working sul benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. L'analisi che ha visto la partecipazione di 319 dipendenti si è articolata in varie fasi temporali e in diverse modalità di approccio al lavoro agile: una prima rilevazione effettuata al "tempo 0", prima dell'avvio della sperimentazione (dicembre 2018); una seconda al "tempo 1" ossia dopo un anno dall'impiego nella modalità di lavoro agile per 1 giorno alla settimana (dicembre 2019); una terza al "tempo 2", nel corso dell'utilizzo del lavoro agile per le emergenze quale misura di contenimento del contagio da Covid - 19 (luglio 2020).

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0696] ?#>

I risultati indicano, nella maggior parte dei casi, un incremento del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori

Le indicazioni fornite dai dipendenti coinvolti attraverso le risposte ai questionari (con un tasso di risposta nei tre tempi di rilevazione superiore al 60 per cento) hanno consentito di conoscere i cambiamenti sul benessere del personale coinvolto e sulle condizioni di lavoro nelle diverse modalità di svolgimento dell'attività lavorativa: lavoro standard, agile per un giorno a settimana, agile per le emergenze. I risultati raggiunti segnano, nel complesso, un incremento del benessere e del grado di soddisfazione del personale coinvolto nella maggior parte degli indici di rilevazione selezionati: bilanciamento vita privata e lavorativa, richieste lavorative e autonomia sul lavoro, strumenti tecnologici e piattaforme di condivisione social, salute fisica e mentale, soddisfazione dell'esperienza di lavoro agile. Le due voci che, invece, segnano un decremento si riferiscono al coinvolgimento nel lavoro e al diritto alla disconnessione. Nel primo caso il coinvolgimento professionale riporta un peggioramento soprattutto nella modalità di lavoro agile per le emergenze; per il diritto alla disconnessione viene segnalata l'esigenza di tutelarlo maggiormente nel rispetto delle fasce orarie lavorative.

La maggior parte dei partecipanti è costituita da donne tra i 25 e i 64 anni

Oltre il 70 per cento del campione partecipante ai tre tempi della rilevazione è costituito da donne, l'età è compresa tra i 25 e 64 anni, con una media di 51 anni. Più del 42 per cento degli intervistati ha un diploma di scuola media superiore e oltre il 68 per cento convive con un coniuge, più del 30 per cento ha un figlio con meno di 14 anni. Quasi il 70 per cento dei partecipanti appartiene alle Direzioni regionali Inail coinvolte nel progetto (il 45,5 per cento alla Dr Lombardia e il 23,9 alla Dr Toscana) e il restante 30,6 alle Direzioni Centrali (il 14,3 per cento alla Direzione centrale Organizzazione Digitale, l'8,3 alla Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione centrale e l'8 per cento alla Direzione centrale Risorse Umane).

Fattori di rischio psicosociale e strumenti tecnologici

Tra gli elementi analizzati nelle varie fasi della ricerca figurano i fattori di rischio psicosociale ossia gli aspetti di organizzazione e gestione del lavoro e i rispettivi contesti sociali in grado di avere un impatto sull'insorgenza dello stress lavoro correlato. In questo ambito non risultano particolari criticità, ad eccezione della voce 'Cambiamento' (che si riferisce alle informazioni ricevute ed al coinvolgimento dei lavoratori circa i cambiamenti organizzativi) che si attesta intorno ad un valore di indagine leggermente più basso rispetto agli altri. Altro contesto analizzato è quello relativo all'utilizzo degli strumenti tecnologici, considerati non soltanto in termini di efficienza ma anche di innovazione e relazioni sociali. In questo ambito oltre l'85 per cento degli intervistati ritiene che la strumentazione fornita dall'Istituto abbia migliorato la qualità del lavoro.

Atteggiamenti verso il lavoro

li atteggiamenti verso il lavoro degli intervistati sono stati analizzati in tre contesti: il grado di coinvolgimento professionale, (che fa riferimento ad uno stato d'animo positivo nei confronti dell'attività svolta), la soddisfazione lavorativa e, limitatamente alle fasi 1 e 2 della sperimentazione, la soddisfazione verso l'esperienza di lavoro in modalità agile. In linea di massima si registra un buon coinvolgimento lavorativo e un certo grado di soddisfazione verso il lavoro in tutti i tempi dell'indagine. Il coinvolgimento professionale presenta un leggerissimo miglioramento nella modalità lavoro agile per un giorno alla settimana rispetto al lavoro ordinario, subendo un forte decremento in modalità di lavoro agile per le emergenze.

Bilanciamento vita privata e lavorativa

Gli aspetti legati alla conciliazione tra vita lavorativa e vita privata sono stati studiati in due comparti: le eventuali interferenze tra le richieste lavorative e la vita familiare e l'impatto che il lavoro agile ha avuto nel miglioramento dell'attività lavorativa e nella semplificazione della vita privata. Il 25,8 per cento degli intervistati ha vissuto "mai" o "raramente" ingerenze delle richieste lavorative sulla vita familiare nel "tempo 0", questa percentuale aumenta nel "tempo 1" al 36,9 per cento e, ancora di più nel "tempo 2", durante la fase di lavoro agile per le emergenze, attestandosi al 40,9 per cento.

Impatti sulle condizioni di salute

Per quanto riguarda gli effetti del lavoro agile sulle condizioni di salute sono stati esaminati due aspetti: la salute generale e il disagio psicofisico. In relazione alla salute generale, nei tre tempi di rilevazione, emerge un progressivo miglioramento nel passaggio dal lavoro ordinario alle due modalità di lavoro agile analizzate. In riferimento al disagio psicofisico, indagato attraverso un indicatore sintetico sviluppato dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ampiamente utilizzato nelle maggiori indagini europee, non sono segnalate particolari criticità.

Focus sul lavoro agile per le emergenze

La fase relativa al lavoro agile per le emergenze è stata approfondita, nell'ambito dello studio, con un focus specifico, dove tra le varie domande formulate ai partecipanti, è stato chiesto di valutare quali miglioramenti il lavoro agile per le emergenze abbia apportato ad alcuni aspetti delle condizioni lavorative rispetto alle modalità precedenti (lavoro standard e lavoro agile per un

giorno a settimana). I settori dove vengono indicati i maggiori miglioramenti sono: il bilanciamento vita privata/vita lavorativa (85,50 per cento), il grado di autonomia nello svolgimento dell'attività lavorativa (82,8 per cento) e l'organizzazione dell'orario di lavoro (81,2 per cento). In conclusione di questa sezione dell'indagine è stato chiesto ai partecipanti se ritengono utile poter continuare a lavorare in modalità agile una volta terminata l'emergenza sanitaria. La quasi totalità del campione, il 95 per cento ha dichiarato di voler lavorare ancora in modalità agile, mentre il restante 5 per cento ritiene di non essere interessato. Il personale favorevole allo smart working ha indicato tre giorni di lavoro agile a settimana come un tempo adeguato.

L'esperienza di lavoro agile, gli impatti sul benessere e le condizioni di lavoro: i risultati del caso studio longitudinale condotto in Inail (.pdf - 4,50 mb)

Fonte: INAIL

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it