



Questionario sul lavoro a distanza

Coordinamento FP CGIL Enac

rilevamento dati dal 22 febbraio al 4 marzo 2024



Premessa	3
Questionario e Risposte	4
Potenziale remotizzazione.....	5
Applicazione effettiva in Enac.....	5
Interessi e aspettative.....	8
Conclusioni	10
Criticità.....	10
Restrizioni.....	10
Difformità di applicazione.....	11
Spunti di riflessione.....	14



Premessa

Tra le tematiche al centro del dibattito nel corso dell'Assemblea organizzata dalla FP CGIL lo scorso 8 febbraio 2024, quella riguardante il lavoro a distanza ha registrato un alto riscontro. La grande attenzione delle lavoratrici e dei lavoratori verso le possibilità offerte da tale modalità lavorativa in termini di conciliazione vita-lavoro, è emersa in modo significativo.

L'Assemblea ha inoltre messo in evidenza l'esistenza di modalità diverse di gestione del lavoro agile all'interno dell'Ente.

Infatti, alcuni interventi hanno sottolineato che esiste un eccessivo ricorso alla propria discrezionalità da parte di alcuni Dirigenti per stabilire i criteri di accesso al lavoro agile. Altri interventi hanno contestualmente sottolineato l'importanza, nonché l'esigenza, di un potenziamento e ampliamento dello smart working in Enac.

Si è discusso anche del rilievo che avrebbe il ricorso alle altre forme di lavoro a distanza previste da contratto, quali telelavoro domiciliare e co-working e si è registrato un interesse forte anche per queste altre soluzioni lavorative.

Sulla base di tali elementi, la FP CGIL ha inteso avviare un'indagine conoscitiva sul grado di interesse delle lavoratrici e dei lavoratori Enac rispetto al lavoro a distanza, sulla possibilità concreta di utilizzarlo e sull'effettivo impiego di una delle sue forme, il lavoro agile, presso l'Ente.

I risultati di tale indagine sono riportati nel presente Report.

Il Coordinamento della FP CGIL ha quindi inteso sottoporre tale Report all'attenzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione (OPI) ENAC in occasione della prima riunione utile. L'obiettivo è quello di contribuire al lavoro dell'OPI, fornendo alcuni utili spunti di riflessione basati su dati oggettivi per:

- lo studio del Gruppo di lavoro costituito in seno allo stesso per l'elaborazione di una proposta sul lavoro a distanza e, più in generale,
- il previsto aggiornamento del Regolamento Enac sul lavoro agile pubblicato a marzo 2023, anche nell'ottica di un suo ampliamento a tutte le forme di lavoro a distanza previste dai vigenti CCNL.



Questionario e Risposte

Il questionario è composto da 9 domande a risposta chiusa, tutte obbligatorie, e da 7 sezioni. Alcuni quesiti sono stati elaborati inserendo percorsi condizionati, in base alle risposte fornite. Per esempio: chi ha dichiarato che la propria attività non può essere svolta a distanza è passato direttamente alla sezione finale nella quale si chiedono informazioni di carattere generale su sede di lavoro e inquadramento professionale.

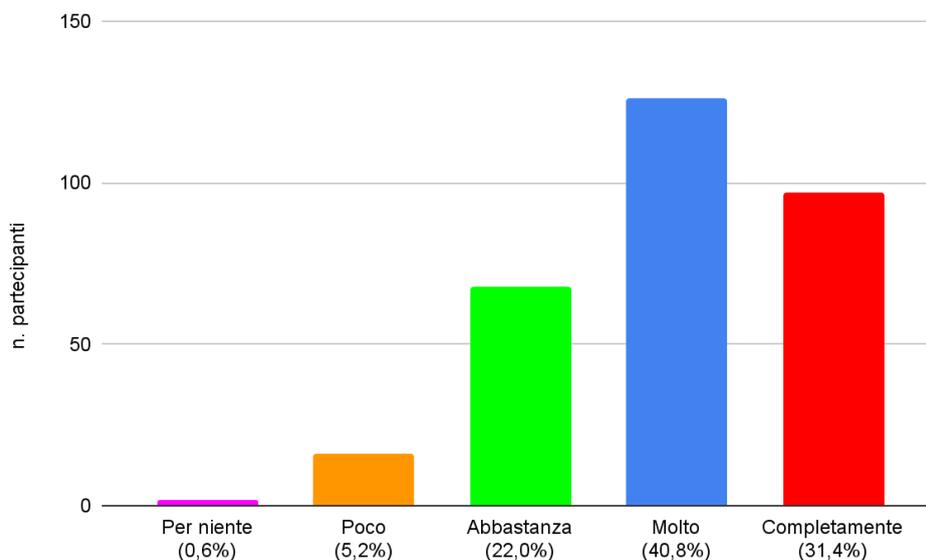
Il questionario, somministrato a tutte le lavoratrici e lavoratori dell'Ente (di seguito "lavoratore") nel periodo compreso tra il 22 febbraio e il 4 marzo 2024, ha ottenuto 309 risposte, di cui 57% (156 lavoratore) nella Sede Centrale e 43% (133 lavoratore) nelle Direzioni Territoriali, pari a circa il 41% della popolazione dipendente dell'Ente.

Hanno risposto 6 Dirigenti (circa il 2% dei partecipanti), 90 Professionisti di 1^a qualifica (circa il 29% dei partecipanti) e 213 Tecnici Amministrativi Operativi (circa il 69% dei partecipanti).

Potenziale remotizzazione

La prima domanda posta è: *"La tua attività può essere svolta in modalità di lavoro a distanza nelle forme previste dal CCNL: lavoro agile e/o lavoro da remoto (telelavoro domiciliare, coworking, centri-satellite, ...) ?"*, **partendo dall'assunto che solamente chi svolge l'attività sia in grado di capire se questa sia remotizzabile, in quanta parte, o no.**

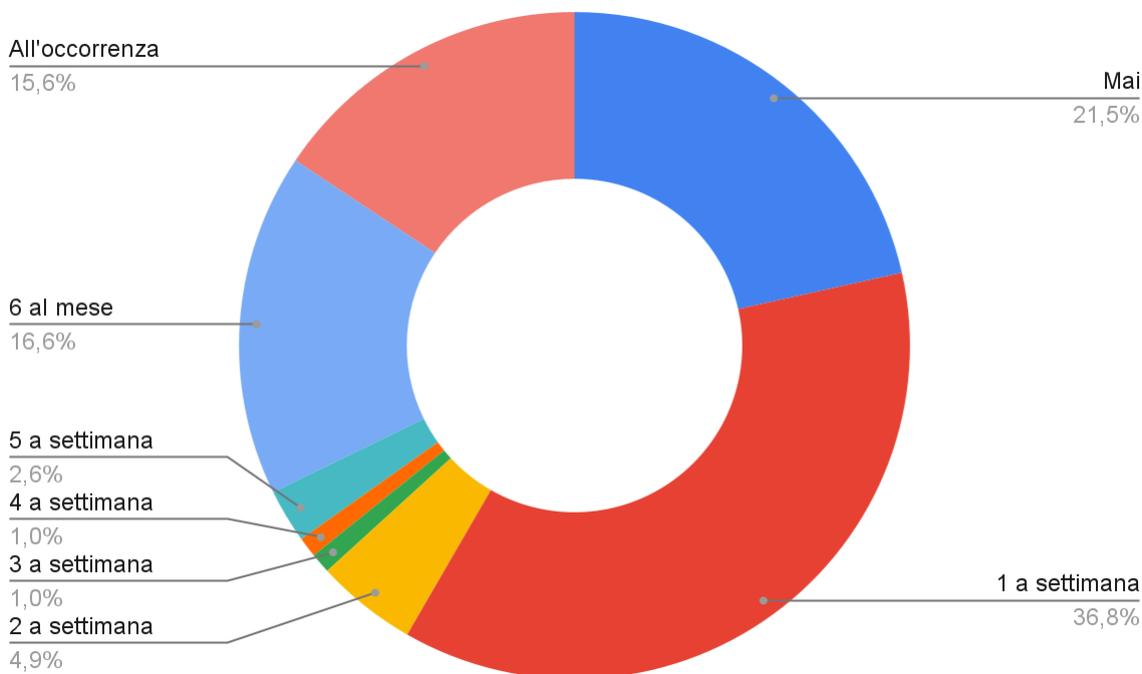
Hanno risposto 309 lavoratore: dai dati risulta evidente che la maggior parte ritiene che la propria attività lavorativa sia remotizzabile. Infatti, nel complesso, le risposte **Molto** e **Completamente** hanno riscosso circa il 72% delle preferenze. Chi ha risposto **Per niente**, uno 0,6%, ha raggiunto direttamente la sezione finale del questionario, dove si chiedono solamente informazioni relative alla sede di lavoro e all'inquadramento professionale.





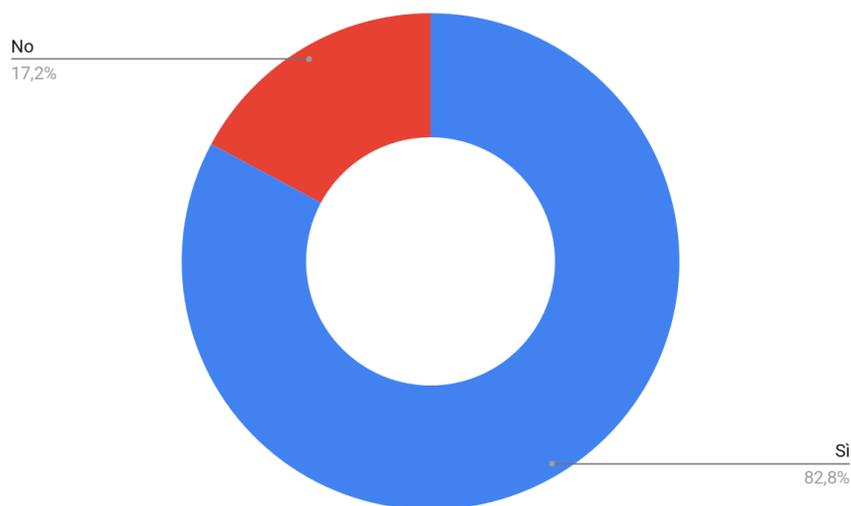
Applicazione effettiva in Enac

Alla domanda “*Quanti giorni lavori effettivamente in modalità agile?*” hanno risposto in 307, dichiarando, nel 37% circa dei casi, di lavorare in modalità agile **1 volta a settimana**, il 16,6% e il 15,6% rispettivamente **6 al mese** e **All’occorrenza**. **Il dato più interessante, visto che a questa domanda si accede solamente se si ritiene che la propria attività sia remotizzabile, risulta essere la risposta Mai**: il 21,5% dei partecipanti dichiara di lavorare sempre in presenza anche se potrebbe fare diversamente; il dato sarà analizzato nel capitolo conclusivo del Report.

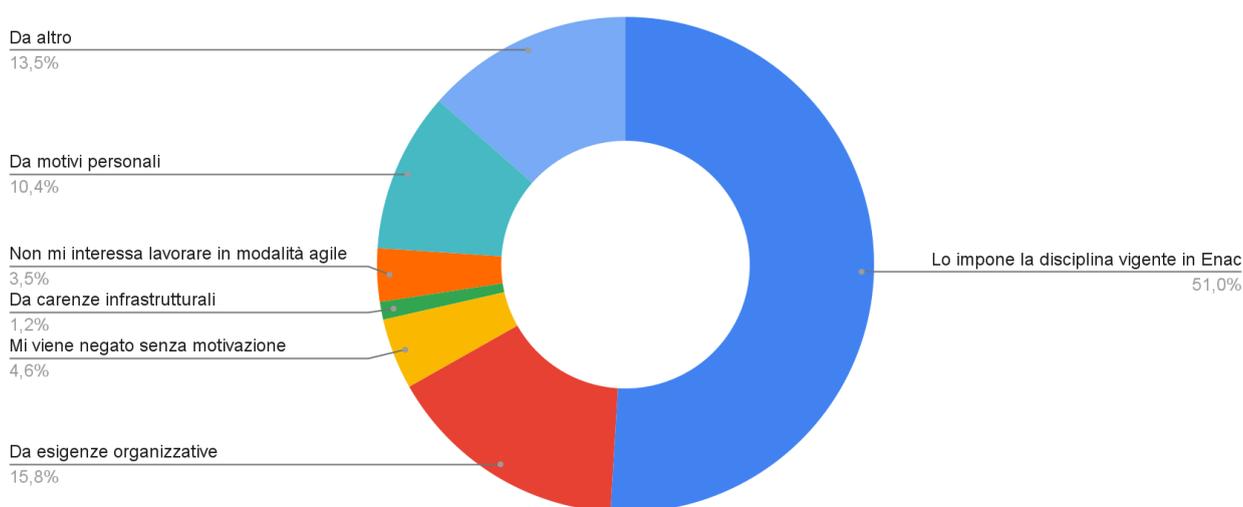




Alla domanda “Lavori in modalità agile **meno** di quanto la tua attività consentirebbe?” hanno risposto in 233 e qui emerge che **l'83% circa dichiara di lavorare in modalità agile meno di quanto la propria attività consentirebbe.**



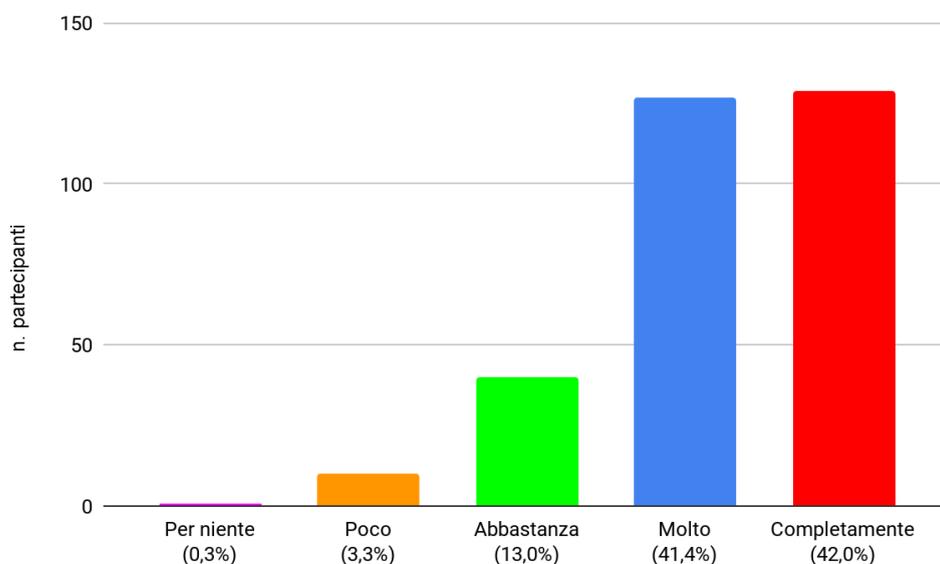
Le motivazioni alla base della risposta data sono state indagate con la domanda successiva: “*Da cosa dipende?*”, alla quale hanno risposto 259 lavoratori. Dal seguente grafico, emerge che **il 73% circa svolge la propria attività lavorativa in modalità agile meno di quanto gli sarebbe possibile per ragioni riconducibili in qualche misura all'Amministrazione:** il 15,8% per esigenze organizzative, il 51% a causa della disciplina vigente in Enac, l'1,2% per carenze infrastrutturali e il **4,6% a causa di diniego senza motivazione.**



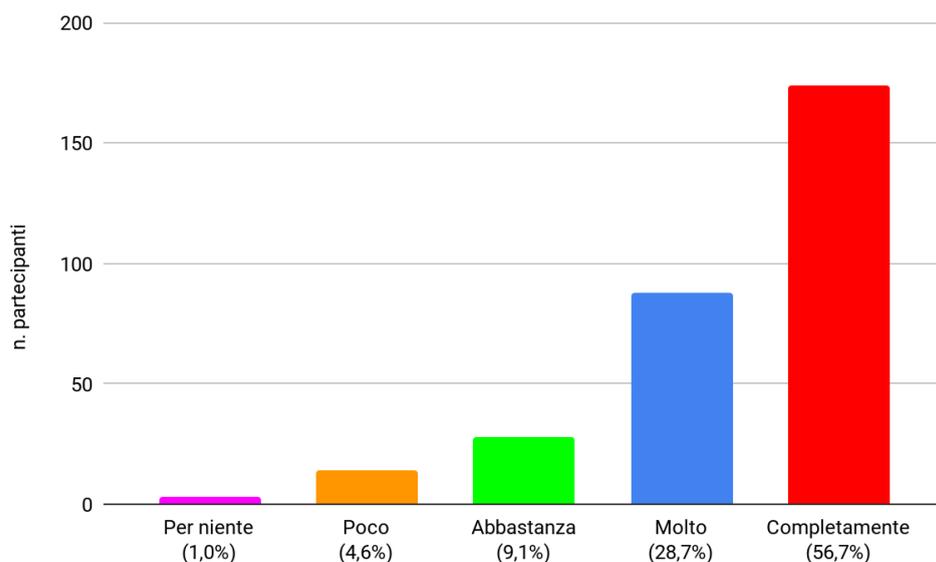


Interessi e aspettative

Alla domanda *“In che misura pensi che il lavoro a distanza possa consentirti di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro?”*, circa l'83% ritiene che il lavoro a distanza possa consentire di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro **Molto e Completamente**.



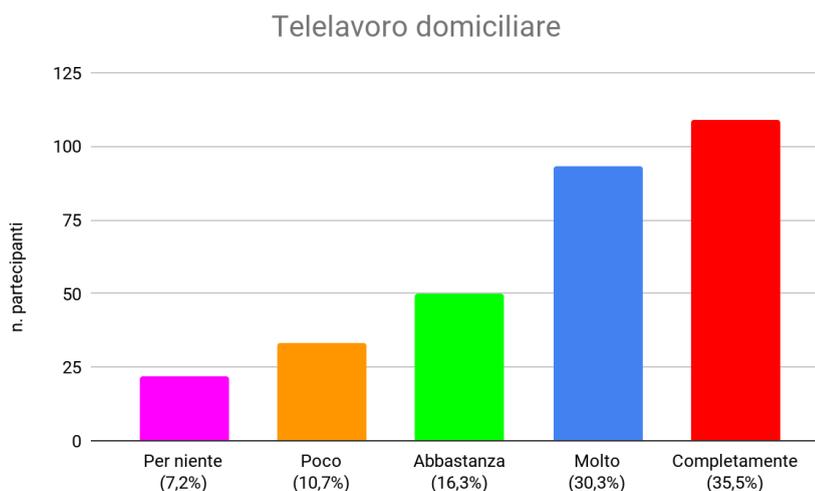
Infatti, coerentemente con quanto risposto nella domanda precedente, alla domanda *“Quanto sei interessata/o a una possibile estensione del lavoro agile in Enac?”* l'85% ha risposto che lo sarebbe **Molto o Completamente**.



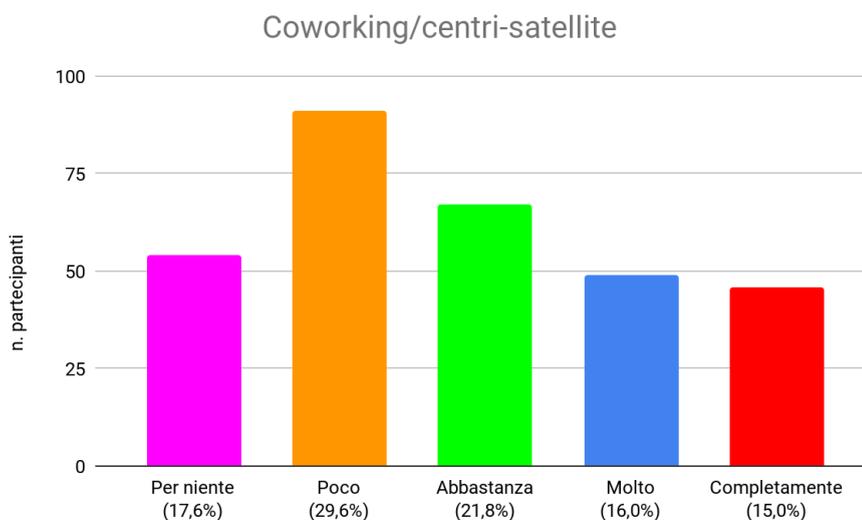


Rispetto alle altre forme di lavoro a distanza, dal questionario emerge anche un importante interesse per il telelavoro domiciliare.

Alla domanda “*Quanto sei interessata/o a ciascuna delle seguenti opzioni di lavoro a distanza?*”, quasi il 66% dei partecipanti ha risposto che è **Molto** o **Completamente** interessato al telelavoro domiciliare, contro un 18% circa che lo è **Per niente** o **Poco**. Il rimanente 16% circa risulta **Abbastanza** interessato.



Un minor interesse è stato espresso per le soluzioni rappresentate dal Coworking e dai centri-satellite.





Conclusioni

Criticità

Restrizioni

Quello che l'indagine, effettuata tramite il questionario, mette in evidenza in modo oggettivo è che ***in Enac (tanto presso le sedi sul territorio quanto presso la Direzione Generale) si fa ricorso al lavoro a distanza molto meno di quanto si potrebbe.***

Emerge anche che la configurazione di cui sopra dipende, per la maggior parte dei casi, da ragioni riconducibili a scelte, o a incapacità, dell'Amministrazione piuttosto che da altro.

Le ragioni che, a dispetto della reale possibilità di adottare modalità di lavoro a distanza presso la nostra Amministrazione, limitano di fatto le raccomandazioni del legislatore su organizzazione del lavoro e tutela dell'ambiente sono principalmente:

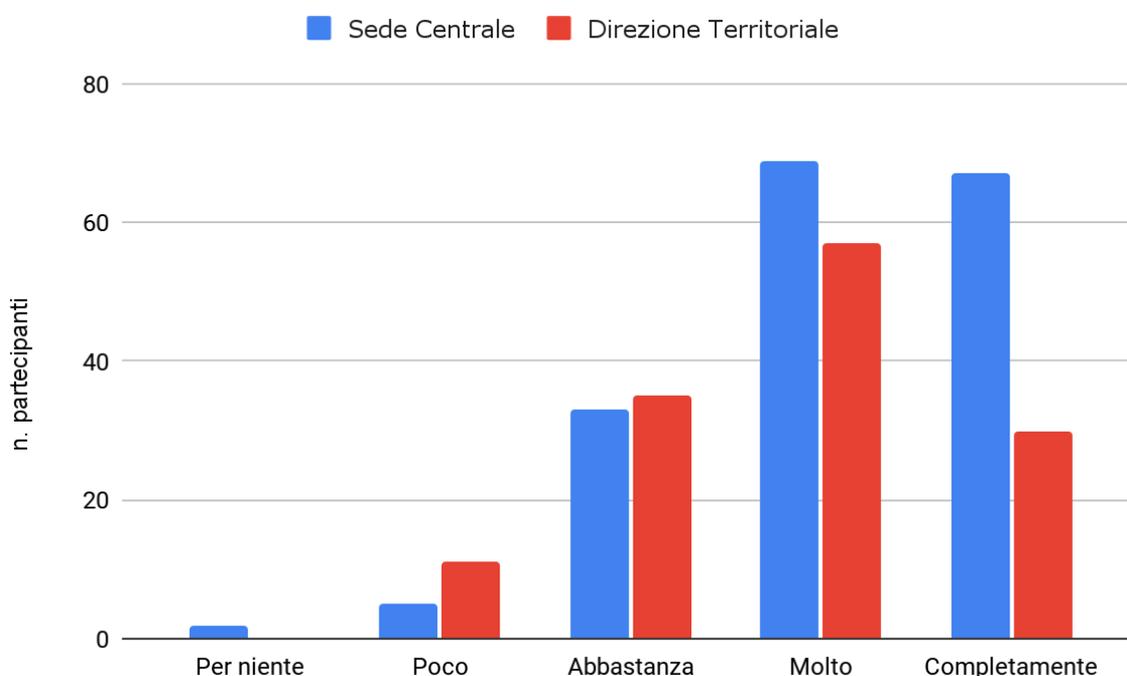
1. La disciplina vigente in Enac, evidentemente restrittiva
2. La negazione dell'Amministrazione espressa senza motivazione
3. Carenze infrastrutturali
4. Esigenze organizzative



Difformità di applicazione

Un altro elemento che emerge in modo significativo è che in Enac non viene garantito un trattamento uniforme nell'accesso al lavoro agile (unica forma di lavoro a distanza attualmente impiegata) a chi può, a parità di condizioni.

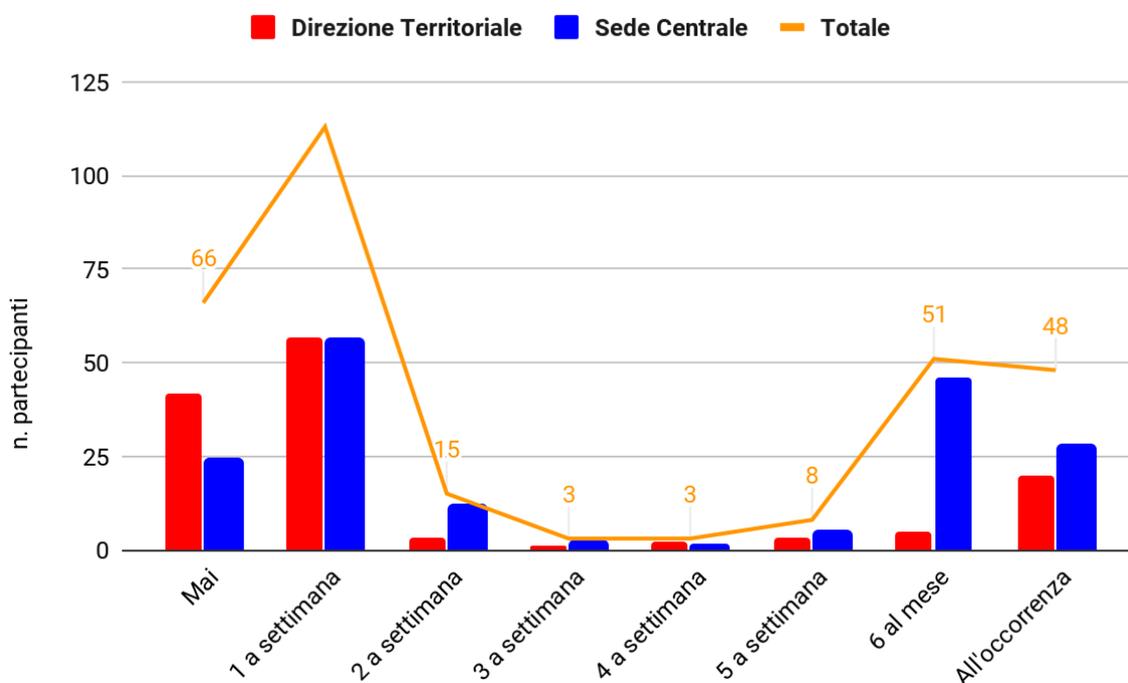
Il grafico seguente mostra che, rispetto alla domanda: *La tua attività può essere svolta in modalità di lavoro a distanza nelle forme previste dal CCNL: lavoro agile e/o lavoro da remoto (telelavoro domiciliare, coworking, centri-satellite, ...)*?, le risposte fornite, sia sul Territorio sia presso la Sede Centrale, rispettano il medesimo andamento relativamente ai valori **Abbastanza** e **Molto**.



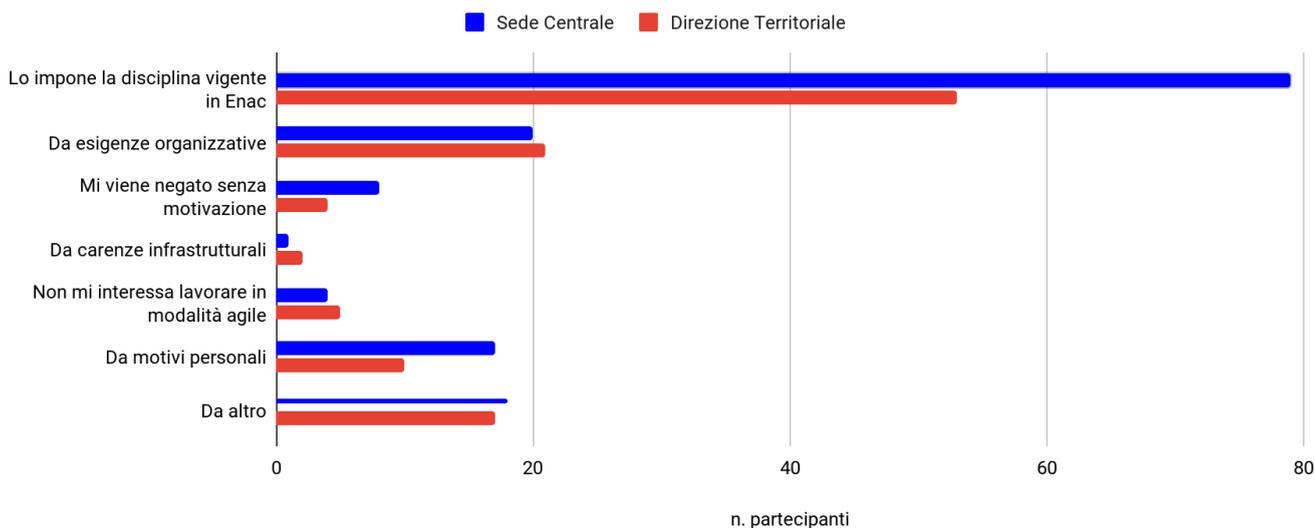
Tuttavia, se spostiamo l'attenzione sulla figura successiva, dove si indaga l'effettiva applicazione in Enac, emerge una significativa difformità di applicazione (che ovviamente non ha una stretta relazione con la remotizzabilità delle attività), soprattutto in corrispondenza delle occasioni in cui le risposte convergono sul **Mai** (lavoro sempre in presenza anche se potrei avviare) e sui **6 giorni al mese**.

La differenza di andamento della curva dovuta alle risposte sui **6 giorni al mese** è probabilmente spiegabile con l'adozione di una deroga presso la Sede Generale, rispetto alla disciplina generale, ma se soffermiamo l'attenzione sui **Mai**, che sul territorio sono **il doppio** rispetto a quelli della Sede Generale, è evidente che qualcosa non funziona.

Sul territorio, benché l'attività lo consentirebbe, un significativo numero di lavoratori non accede MAI al lavoro agile.

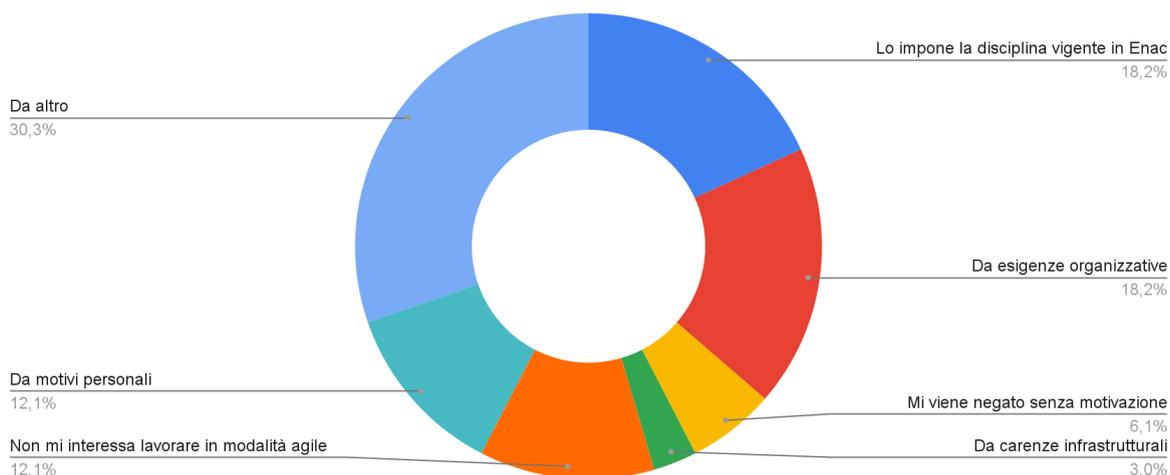


Il grafico sotto riportato, mette in evidenza le ragioni che ostacolano una piena fruizione del lavoro agile in Ente, evidenziando le differenze esistenti tra Sede Centrale e Direzioni Territoriali.





Se andiamo ad analizzare nello specifico le ragioni indicate da chi ha dichiarato che non accede **Mai** al lavoro agile (benché potrebbe), sia sul territorio sia in Direzione Generale, il risultato che si ottiene è illustrato nel grafico seguente:



Quello che risulta evidente, analizzando le sottostanti 4 motivazioni, è che esistono ragioni importanti ascrivibili al funzionamento dell'Amministrazione come specificato nel dettaglio a seguire:

- *Lo impone la disciplina vigente in Enac*: la disciplina sullo SW in Enac non è uniforme e non è applicata correttamente da tutti i Dirigenti;
- *Da esigenze organizzative*: il lavoro in Enac potrebbe essere organizzato meglio, sebbene quando si parla di esigenze organizzative ci si riferisce spesso a situazioni che possono essere risolte solamente in presenza;
- *Mi viene negato senza motivazione*: esiste una gestione arbitraria del lavoro agile da parte di alcuni dirigenti;
- *Da carenze infrastrutturali*: l'Enac è in difetto, pur disponendo di risorse finanziarie importanti, rispetto all'organizzazione infrastrutturale necessaria per far lavorare il proprio personale nel migliore dei modi possibile.



Spunti di riflessione

Sicuramente esistono molte situazioni che richiedono di essere sanate e riteniamo di aver fornito gli elementi oggettivamente necessari per individuarle e intervenire.

Però, mentre vengono intraprese le azioni necessarie per l'introduzione dei correttivi, sarebbe opportuno iniziare a considerare in modo concreto e attuale come implementare in Enac il lavoro a distanza in tutte le sue molteplici forme.

Oggi sappiamo, e l'indagine di questo questionario lo mette inequivocabilmente in evidenza, che ***moltissime partecipante auspicano soluzioni che consentano di lavorare da casa il più possibile (smart working, 85% - telelavoro domiciliare, 66%) mantenendo salve le esigenze lavorative, perché questo agevola molto, se non addirittura completamente, la possibilità di conciliare i ritmi di vita sempre più serrati con le dinamiche lavorative.***

Infine, visto che ne abbiamo avuto riscontro dagli interessati e in un'ottica di ampliamento di condizioni lavorative più favorevoli per tutte, vorremmo suggerire di estendere l'accesso alle forme di lavoro da remoto anche ai professionisti di 1a qualifica e ai dirigenti.