



European Foundation
for the Improvement
of Living and Working
Conditions

The tripartite EU Agency providing knowledge
to assist in the development of better social,
employment and work-related policies

Effetti del monitoraggio dei dipendenti sul lavoro da remoto

Seminario INAPP, 7 November 2024
Sara Riso & Dragos Adascalitei, Eurofound





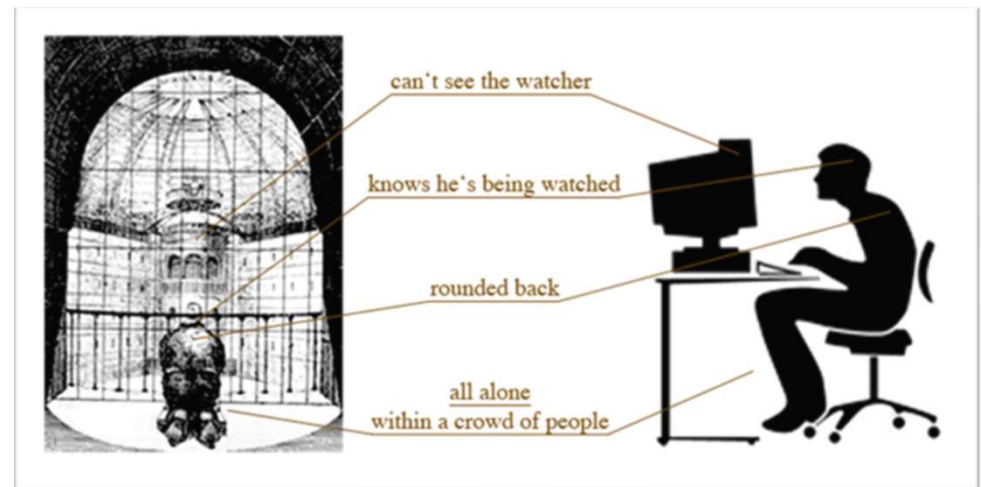
Nota terminologica e contesto

Che cosa sono il monitoraggio e la sorveglianza dei dipendenti?

Monitoraggio

- Metodi utilizzati dai datori di lavoro per raccogliere informazioni sulle attività lavorative dei dipendenti per diverse finalità.
- Connotazione meno negativa rispetto alla sorveglianza.

Sorveglianza



Nessuna definizione legale di monitoraggio e/o sorveglianza dei dipendenti nella legislazione europea e nazionale

Tecnologie di monitoraggio: caratteristiche a rischi

- Basate sulla massimizzazione anziché sulla minimizzazione dei dati
- Mancanza di trasparenza nel funzionamento interno
- Versatilità e “function creep”: dati raccolti per uno scopo specifico vengono poi utilizzati per altri scopi
- Estensione del monitoraggio sul luogo di lavoro oltre la gestione delle prestazioni
- Raccolta dati come pre-condizione per l’uso di sistemi digitalizzati o automatizzati (monitoraggio difficile da evitare!)

Nuove sfide normative

- Norme sul Lavoro da Remoto: Nuove regole che regolamentano il monitoraggio (BG, CY, GR, PT)
- Video sorveglianza: Capacità di sorveglianza avanzate riconosciute (DK, ES, IT, ...)
- Linee guida del Garante della Privacy: Gestione dei metadati delle e-mail (IT) e utilizzo di dispositivi biometrici (BE, FR, ...)

Il lavoro da remoto tra vantaggi e preoccupazioni

- Lavoro da remoto > migliore equilibrio tra vita professionale e privata, riduzione del tempo sugli spostamenti, maggiore autonomia nella gestione dell'orario di lavoro e maggiore flessibilità
- Durante la pandemia sono emerse preoccupazioni dovute a:
 - Normalizzazione della gestione algoritmica e monitoraggio sempre più vicino alla sorveglianza nel lavoro remoto
 - Maggiore offerta e diversificazione delle funzionalità dei software di sorveglianza e monitoraggio



Conseguenze note del monitoraggio dei dipendenti

- Maggiore intensificazione del lavoro
- Ansia e patologie legate allo stress
- Riduzione dell'autonomia
- Calo di fiducia nella direzione aziendale
- Riduzione dell'impegno nei confronti dell'organizzazione
- Intrusione della sfera privata (per i lavoratori da remoto)
- Contribuisce alla dequalificazione di alcuni lavori



Ricerca su effetti del monitoraggio dei dipendenti nel lavoro da remoto

Contributo all'edizione speciale SINAPSSI

Domande della ricerca

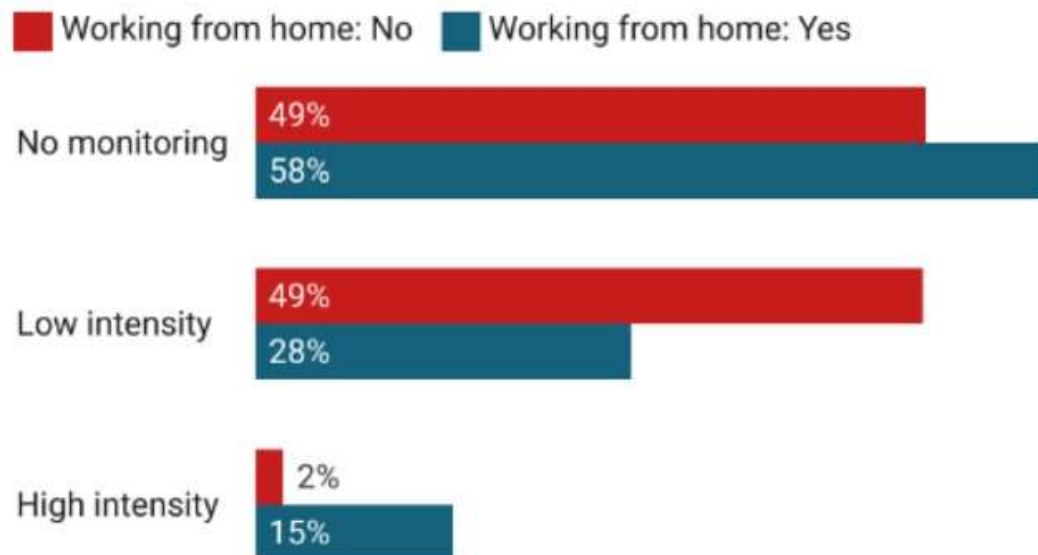
1. Quanto è prevalente la gestione algoritmica e il monitoraggio dei dipendenti nel lavoro da remoto in Spagna e Germania?
2. Qual è l'impatto della gestione algoritmica e del monitoraggio dei dipendenti in situazioni di lavoro da remoto in termini di aspetti di qualità del lavoro (ambiente sociale, controllo del tempo di lavoro, autonomia, stress)?
3. Fino a che punto la gestione algoritmica e il monitoraggio dei dipendenti sono conciliabili con i vantaggi del lavoro da remoto?

Fonte dati e approccio empirico

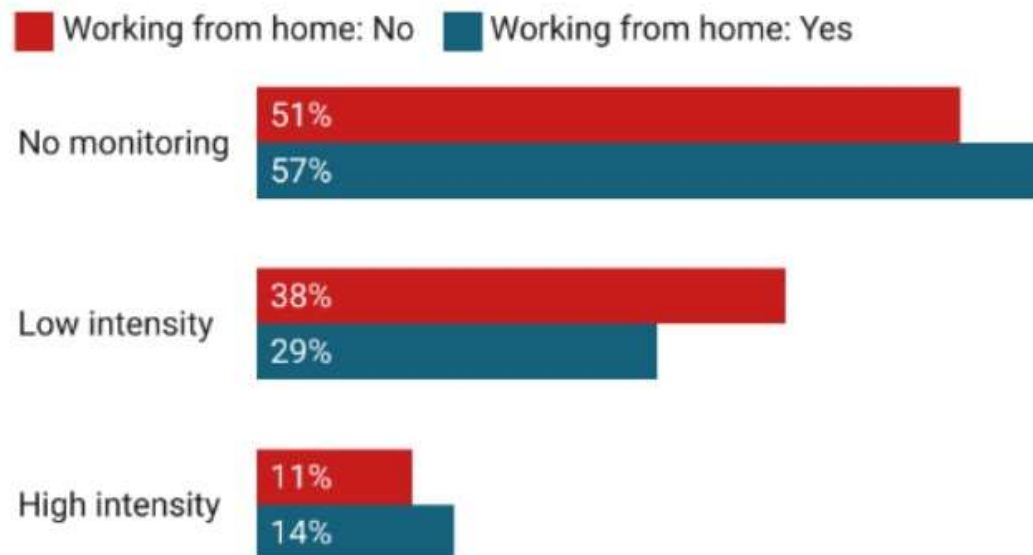
- Indagine rappresentativa condotta tra il 2021 e il 2022 in Germania (N=4000) e Spagna (N=3000)
- Variabili di interesse
 - Variabili dipendenti:
 - Ambiente sociale (dummy - i lavoratori possono comunicare con i manager e i colleghi quando ne hanno bisogno)
 - Controllo del tempo di lavoro (dummy - gli accordi di tempo di lavoro sono stabiliti individualmente o no)
 - Autonomia (categoria ordinata - decide sull'ordine, i metodi e la velocità o il ritmo del lavoro)
 - Stress (categoria ordinata - esperienza di stress sul lavoro)
 - Variabili indipendenti:
 - Lavoro da casa (dummy)
 - Intensità del monitoraggio digitale (Nessun monitoraggio; Bassa intensità (monitoraggio del tempo di lavoro); Alta intensità (monitoraggio dell'uso del computer e di internet, chiamate vocali o email))
 - Gestione algoritmica - variabile continua - analisi delle componenti principali
 - Modelli di regressione logistica

Analisi descrittiva: Intensità del monitoraggio - lavoro da casa vs non lavoro da casa (%)

Germany



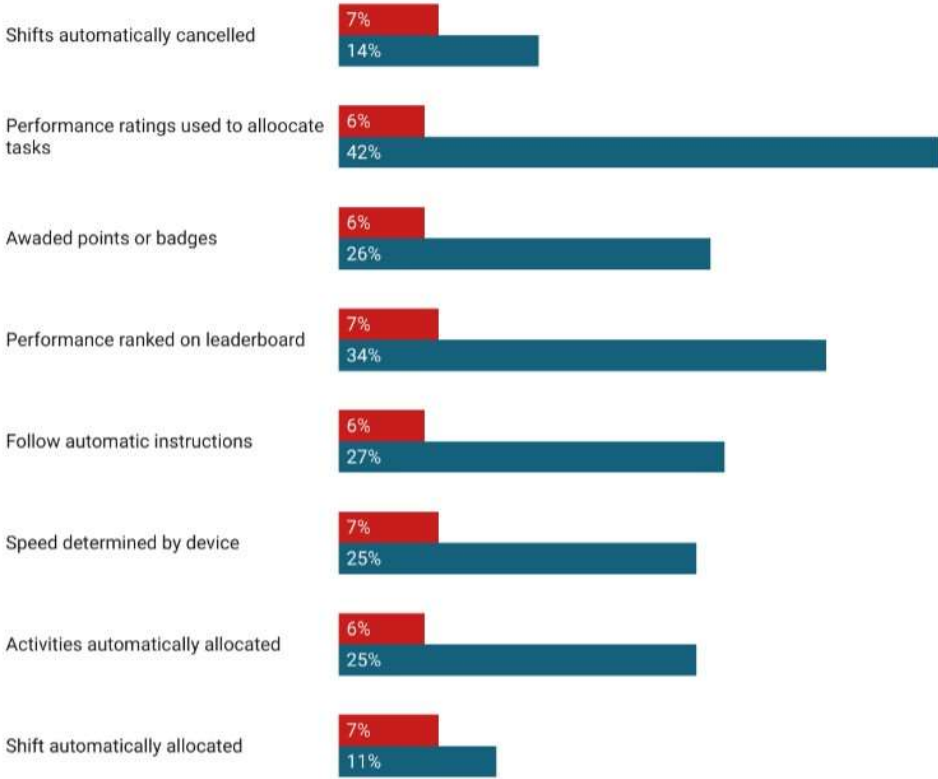
Spain



Analisi descrittiva: Gestione algoritmica, lavoro da casa vs non lavoro da casa (%)

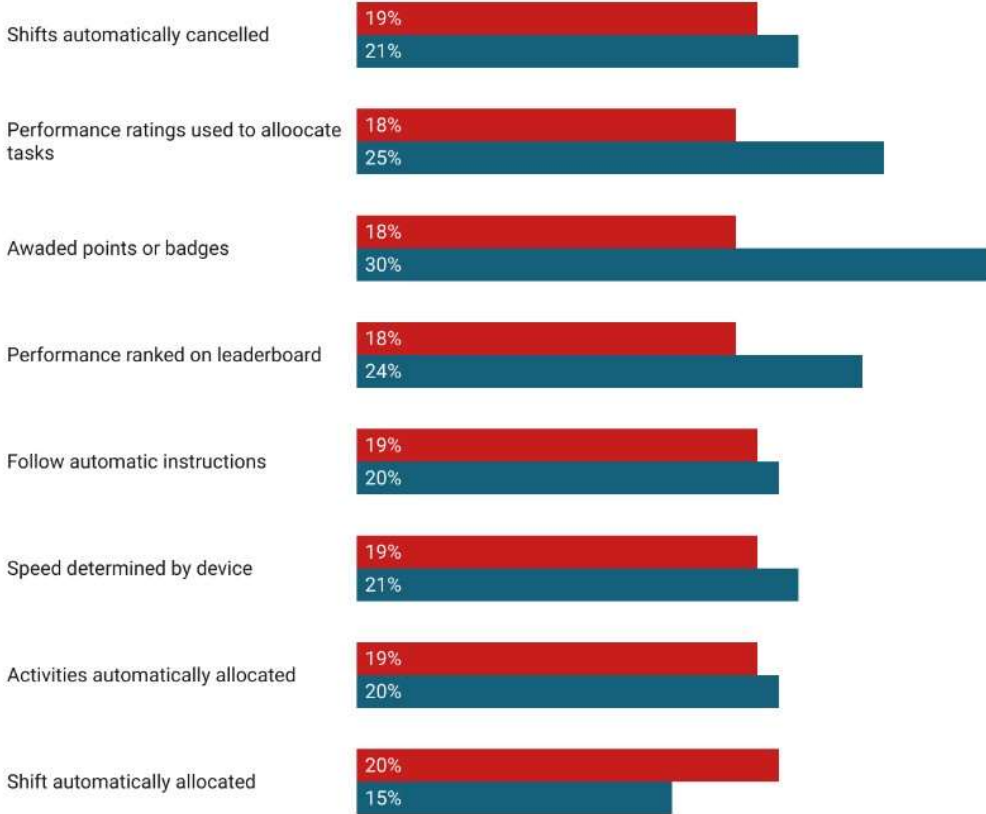
Germany

Working from home: No Working from home: Yes



Spain

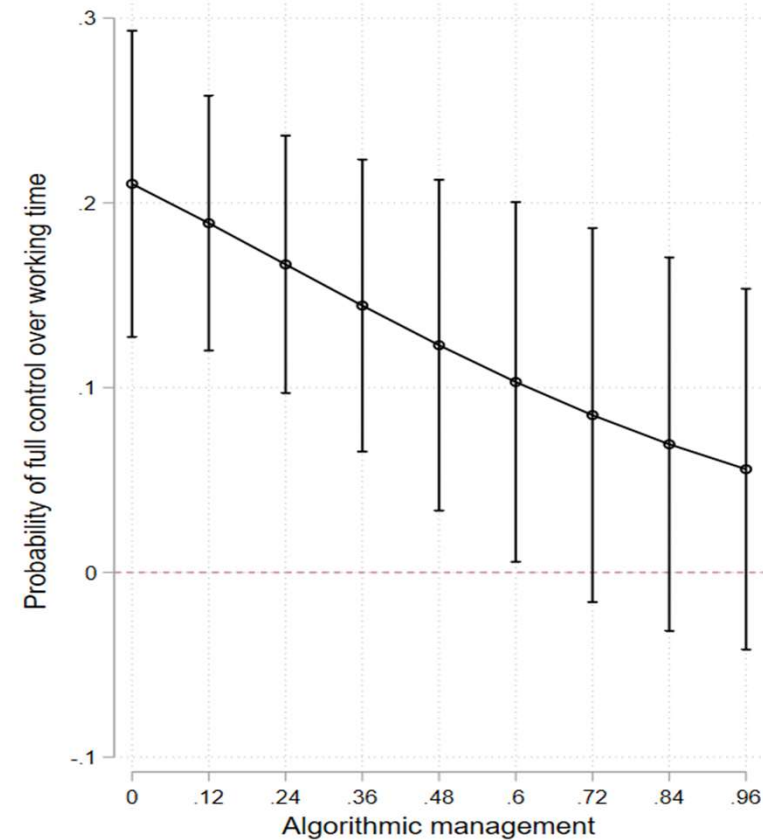
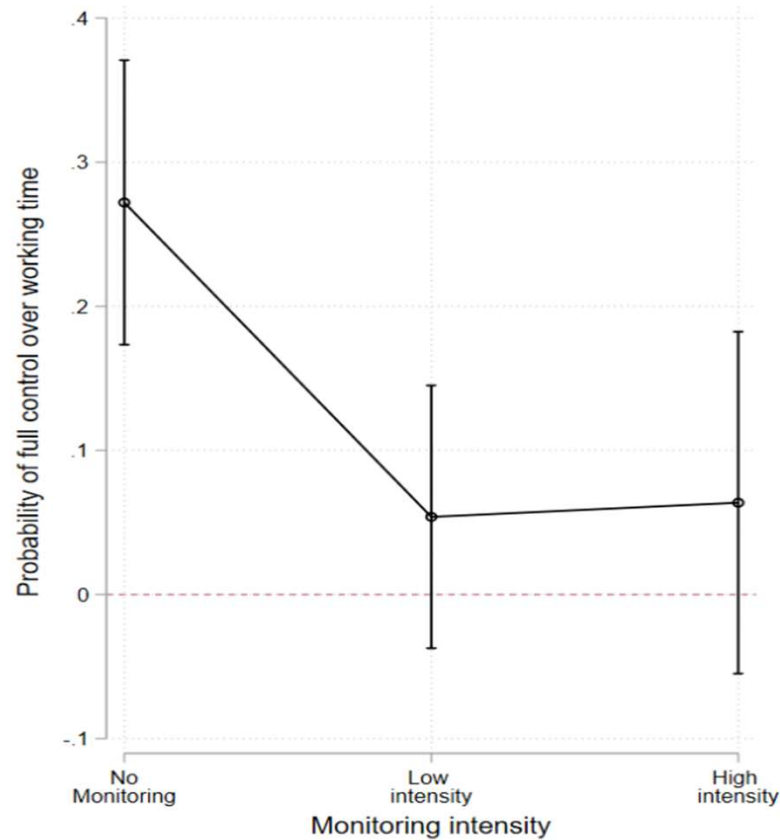
Working from home: No Working from home: Yes



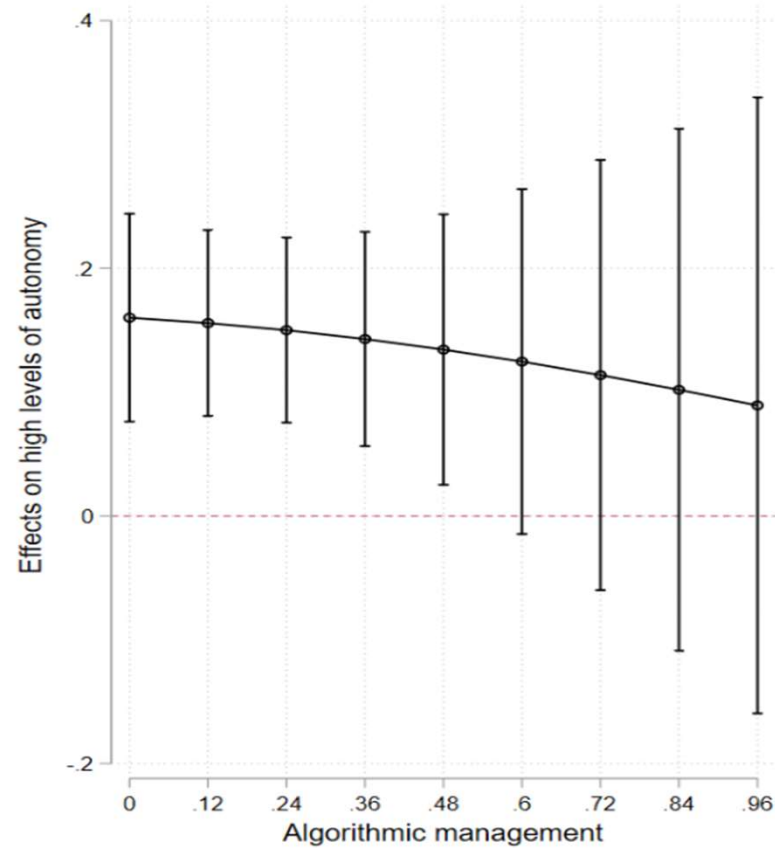
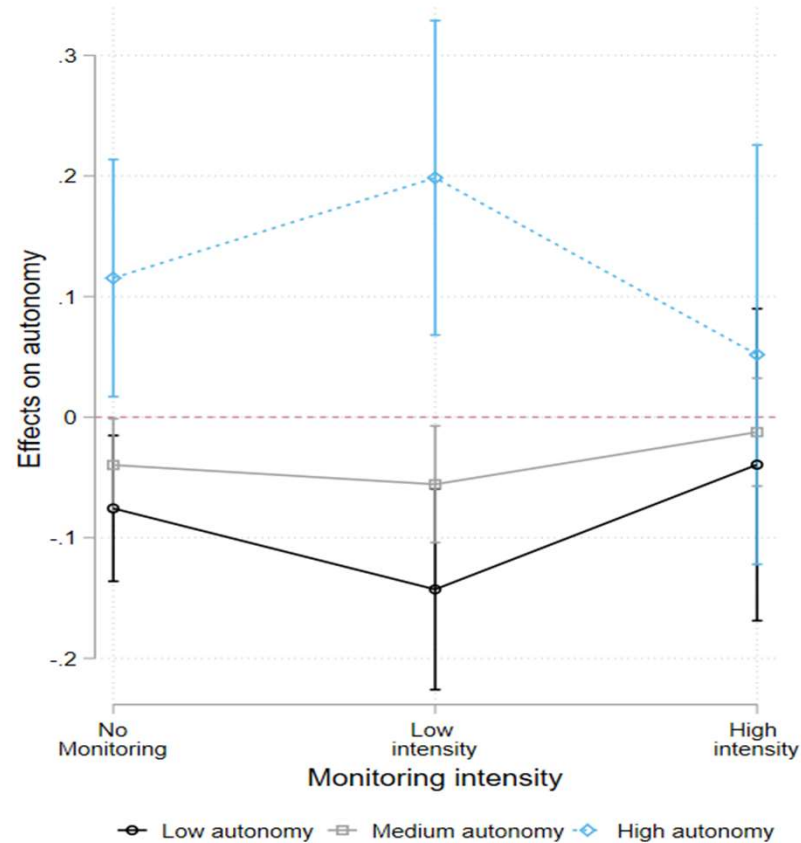
Risultati (modelli di regressione)

	Rapporti colleghi / superiore	Controllo dell'orario di lavoro	Autonomia	Stress
Età		+	+	
Livello istruzione alto (rif: bassa)			+	+
Settore private (rif: pubblico)				
Dimensione azienda (rif: 1-49)				
50-249		-	-	+
250 o più			-	
Lavoro da casa		+	+	
Utilizzo di PC/Laptop	+	+	+	
Utilizzo di tablet smart	+	+	+	+
Intensità di monitoraggio (rif: no)				
Bassa intensità		-	-	
Alta intensità		-	-	
Gestione algoritmica	-	-	-	+

Risultati (modelli di interazione): Lavoro da casa, monitoraggio e controllo dell'orario di lavoro



Risultati (modelli di interazione): Lavoro da casa, monitoraggio e autonomia



Conclusioni

- Lavorare da casa è associato a risultati positivi per i dipendenti, in particolare in termini di maggiore autonomia e controllo sull'orario di lavoro.
- Il monitoraggio digitale ha effetti negativi, in particolare sull'autonomia e sul controllo dell'orario di lavoro.
- L'effetto della gestione algoritmica è più dirompente poiché negativamente associato al controllo dell'orario di lavoro, all'autonomia e al supporto sociale, e positivamente associato allo stress.
- Anche un monitoraggio di bassa intensità e l'uso della gestione algoritmica annullano i potenziali benefici del lavoro da casa, soprattutto per quanto riguarda il controllo dell'orario di lavoro.
- Approccio consigliato di monitoraggio basato sui risultati: per un migliore equilibrio tra autonomia dei dipendenti e controllo manageriale

**Grazie per
l'attenzione!**

<https://www.eurofound.europa.eu/>