

Le indagini in campo sindacale, evidenze raggiunte e indicatori utilizzati

Daniele Di Nunzio

*Responsabile Area Ricerca
Fondazione Di Vittorio*



Fondazione Giuseppe Di Vittorio

Lavoro agile, definizioni ed esperienze di misurazione
Workshop - INAPP - 26 gennaio 2023

La presentazione

1. Il «lavoro agile» come oggetto d'indagine (diversificato e dinamico) nell'**organizzazione flessibile del lavoro**
2. Le ricerche della FDV sul lavoro da casa: metodi e tecniche differenziate per la **ricerca-intervento in ambito sindacale**
3. Alcuni **risultati e indicatori** (inchieste tramite questionario).
Focus su rilevanza di misurare:
 - stato attuale e aspettative delle lavoratrici e lavoratori (possibilità di implementazione)
 - tempi, carichi, obiettivi di lavoro (misurare il tempo di lavoro NON riconosciuto)
 - autonomia e partecipazione (nuovi modelli organizzativi)
 - Regolamentazione e rappresentanza sindacale (modalità di governo democratico)
 - processi di innovazione e cambiamento (contesto flessibile, dinamico, in evoluzione)
4. Questioni metodologiche: ricerca «adattiva»



FLESSIBILITA' SPAZIO-TEMPORALE IN ORGANIZZAZIONI DINAMICHE

La produzione flessibile di beni e servizi – Società in rete (Castells 2002)

1. Produzione elastica in funzione della domanda e dei mercati (*just in time, on demand, ciclo continuo*)
2. Introduzione veloce di cambiamenti (innovazioni sempre più frequenti) nella tecnologia e nei processi
3. Riduzione degli sprechi (processo continuo per ottimizzare l'uso delle risorse) («risorse umane») in uno scenario di competizione globale

Flessibilità → Segmentazione delle catene del valore (Atkinson 1984; Porter 1985):

- A) tra un'impresa e i lavoratori (lavoro a termine, attivazione/disattivazione)
- B) tra un'impresa e altre imprese (filiera, appalti, subcontracting)
- C) tra un'impresa e un territorio geografico (delocalizzazioni, finanziarizzazione)
- D) nell'organizzazione del lavoro (compiti, tempi, luoghi, attività, obiettivi)

Organizzazione del lavoro

Flessibilità spazio-temporale del lavoro

- Di Nunzio D., 2018, Flessibilità e digitalizzazione del lavoro: forme organizzative, condizioni e soggettività, *DigitCult - Scientific Journal on Digital Cultures*, [S.l.], v. 3, n. 3, p. 125-138, dec. 2018.
- Di Nunzio D., 2018, “L'azione sindacale nell'organizzazione flessibile e digitale del lavoro”, *Economia e Società Regionale*, n. 2, 2018, pp. 77-92.



DIVERSIFICAZIONE DEL LAVORO DA CASA

I termini diffusi nel dibattito scientifico e istituzionale per definire le forme flessibili di organizzazione spazio-temporale sono molto diversificati: enfasi diverse.

- “**smart working**” e “**lavoro agile**” (uso recente)
- “**telelavoro**”, “**telecommuting**”, “**teleworking**” (i termini più utilizzati nelle normative nazionali e internazionali fino agli anni recenti, pre-pandemia di Covid-19)
- lavoro “**in remoto**” (molto usato in ambito informatico)
- lavoro “**da casa**” o, al contrario, “**mobile work**” e finanche “**digital nomadism**” (per evidenziare la componente di stanzialità o di mobilità spaziale)
- “**work from anywhere**” (per evidenziare la potenziale **ubiquità** del lavoro tramite ICT)
- «**hybrid work**», per enfatizzare la difficoltà/elasticità nel circoscrivere luoghi e tempi
- “**flexible workplace**”, “**coworking**”, “**hotdesking**”, “**hoteling work**” (enfasi sull’utilizzo degli spazi), ecc..

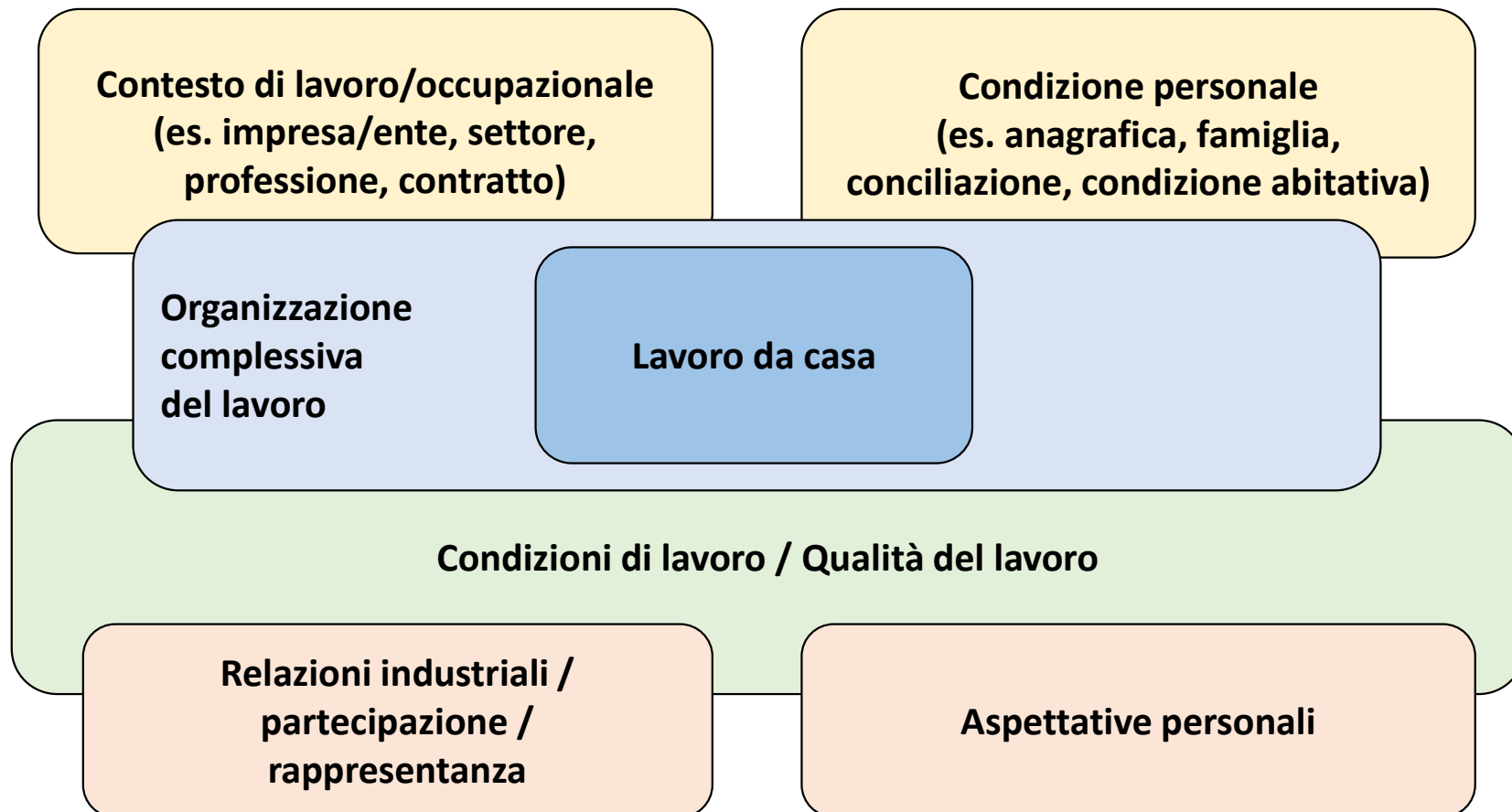
FLESSIBILITA' SPAZIO TEMPORALE DEL LAVORO: ESPERIENZA DIVERSIFICATA E DINAMICA

Questa estrema diversificazione delle espressioni è data dall’estrema e **crescente diversificazione e continua evoluzione delle forme di flessibilità spazio-temporale** adottate dalle imprese contemporanee, per cui ad oggi non esiste (e difficilmente potrà essere circoscritta) una definizione «univoca» di lavoro agile.

Di Nunzio D., 2021, «Lavoro agile, forme organizzative e soggettività del lavoratore», in Carabelli U., Fassina L. (a cura di), *Smart working, tutele e condizioni di lavoro*, Roma, Futura, pp. 33-57.



Oggetto d'indagine complesso



Ricerca-intervento in ambito sindacale



Di Nunzio D., 2022, Ricerca-intervento e azione sindacale: teoria, metodo e esperienze per un modello adattivo, *Working Paper Fondazione Di Vittorio*, n.2.

DIVERSE TECNICHE DI INDAGINE

ANALISI DEI DATI E DEI DOCUMENTI

Dati ufficiali di altri istituti/enti di ricerca
Analisi accordi

Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello
CGIL-FDV
Rapporti periodici
(Brachini N., De Sario B., Leonardi S. Cavallini M.)

TECNICHE QUALITATIVE

Approfondire la conoscenza e indagare le relazioni complesse tra i fenomeni.
Rafforzare le conoscenze e l'intervento sindacale in contesti specifici (impresa/ente, sotto-settori, professioni).
Esplorare fenomeni poco conosciuti.

Interviste in profondità, focus-group, workshop, ecc.
Es.

Carrera F. (a cura di), 2021, Strumenti e analisi per la contrattazione: utilizzo e diffusione dello smart working nel terziario, EBINTER [FDV, FILCAMS, Ce.Mu., Centro Studi].

TECNICHE QUANTITATIVE

«Misurare» il fenomeno.
Comprendere grandi relazioni tra i fattori.
Ascoltare opinioni/percezioni di una platea vasta di lavoratrici/lavoratori.

Inchieste tramite questionario



ANALISI DI ALCUNI INDICATORI

Lavoro informatico nel Lazio

- **1.021 questionari validi**
- Lavoratrici: 41,2% (incidenza più alta dell'universo)
- Focus group online per costruire il questionario online
- Somministrazione: dicembre 2020-febbraio 2021
- In fase pandemica ma il lavoro da remoto elemento strutturale del lavoro informatico

Lavoro agile del personale TAB degli atenei italiani

- **3.208 questionari validi**
- Lavoratrici: 68,6% (incidenza più alta dell'universo)
- Focus group online per costruire il questionario online
- Somministrazione: gennaio-febbraio 2022
- In fase pandemica inizia una graduale istituzionalizzazione del lavoro da casa

Inchiesta nazionale sulle condizioni e le aspettative di lavoratrici e lavoratori

- **31.014 questionari validi**
- Lavoratrici: 54,4% (incidenza più alta dell'universo)
- Diverse metodologie
- Somministrazione: maggio-settembre 2022
- Rivolta a tutto il mondo del lavoro
- Analisi in corso: primi risultati parziali

- Di Nunzio D., 2018, «Il lavoro informatico: individualizzazione, flessibilità e azione sindacale nelle professioni qualificate dell'economia digitale», *Sociologia del lavoro*, n. 151, pp. 117-135. [FDV-FILCAMS]
- Di Nunzio D., 2021, «Lavoro informatico e lavoro agile: reti flessibili nello spazio e nel tempo. Inchiesta nel settore informatico nel Lazio», *Working Paper Fondazione Di Vittorio*, n.4/2021. [FDV-FIOM-Lazio]
- Di Nunzio D., Pedaci M., Pirro F. e Toscano E., 2021, «Il lavoro "da remoto" degli insegnanti. Riflessioni da un'indagine sulla didattica a distanza durante la pandemia», *Sociologia del lavoro*, n. 160, pp. 247-268. [FDV-FLC]
- Di Nunzio D., Pedaci M., Pirro F. e Toscano E., 2022, «Il lavoro agile del personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario degli atenei statali: un'indagine sull'esperienza delle lavoratrici e dei lavoratori», *Working Paper Fondazione Di Vittorio*, n.3/2022.[FDV-FLC]



INDICATORI: CONDIZIONE E FATTORI INTERVENIENTI

Quali sono gli indicatori rilevanti per l'analisi delle condizioni di lavoro?

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO e SODDISFAZIONE DELLA QUALITA' DEL LAVORO

- **Rapporto tra lavoro «in presenza» e lavoro «da casa/a distanza»**
- Modalità organizzative delle attività: **lavoro per tempo (standard) / per obiettivi (su progetti)**
- Modalità organizzative dei processi: **lavoro individuale / per team**
- Rapporto tra: Tempi, carichi e ritmi di lavoro (**intensità del lavoro – Lavoro straordinario - Misurazione dei tempi di lavoro effettivi**)
- **Conciliazione** tempi di vita – tempi di lavoro
- **Risorse, strumenti e dotazioni** per il lavoro da casa
- Condizione di **salute psico-fisica (e benessere)**
- **Soddisfazione** (su vari aspetti)

RELAZIONI TRA FATTORI / SPECIFICITA' / FATTORI INTERVENIENTI

- **Contesto generale dell'impresa** (es. dimensione, grado di innovazione, formazione su lavoro agile, sistemi di relazioni industriali)
- **Biografia personale (es. genere, età)**
- **Contesto personale** (es. famiglia, condizione abitativa)
- **Regolamentazione del lavoro da casa (accordi formali-informali / accordi individuali-collettivi)**
- **Ambiti della regolamentazione** (tempi, disconnessione, strumenti, buoni pasto, salute e sicurezza, reperibilità, ecc.)
- **Autodeterminazione del rapporto lavoro in presenza / da casa** (grado di libertà di scelta)
- **Aspettative, bisogni e desideri** individuali (in merito al lavoro agile e conciliazione)
- **Autonomia e controllo** sul proprio lavoro (tempi, modalità, obiettivi)
- **Monitoraggio e controllo aziendale** della prestazione
- **Supporto e collaborazione** (grado di cooperazione, grado di condivisione delle informazioni e dati)
- **Partecipazione alla vita aziendale e sindacale:** a. livello **individuale**, b. **collettivo** (team), c. **rappresentanza**



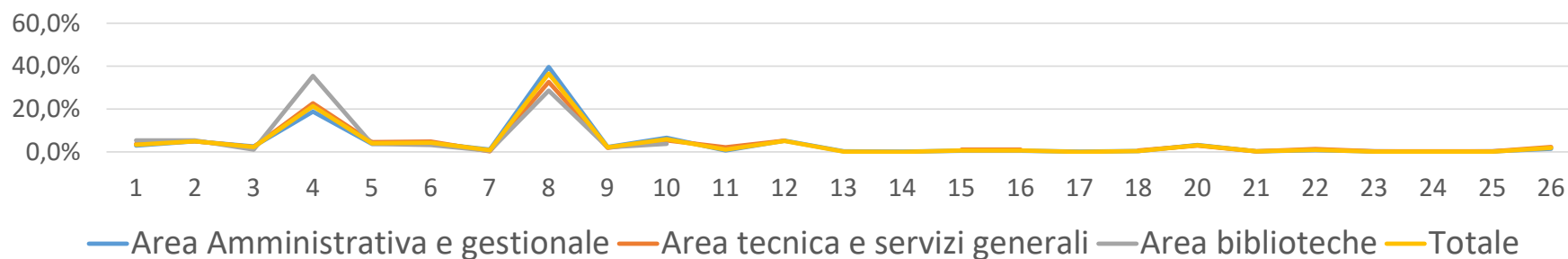
MISURARE IL «RAPPORTO» PRESENZA-REMOTO

LAVORO INFORMATICO: SMART WORKING: REGIMI ALTAMENTE DIFFERENZIATI

- **DEFINITO A PRIORI / NON DEFINITO: INDICATORE DELLA FLESSIBILITA'**
- **N. GG. AL MESE / SETTIMANA: MISURA DEL TEMPO**
 - completamente in smart working per più della metà del campione (57,1%)
 - il 20,8% invece adotta un numero definito di giornate settimanali o mensili (media; 2 gg a settimana in sw)
 - il 10,6% non ha un numero definito di giornate
 - residuale il numero di chi fa solo alcune ore al giorno (2,4%).

SPECIFICITA' DEL LAVORO DA «REMOTO»: IL «**DISTACCO**»: 31% (come per gli appalti, cosa è una «sede di lavoro»?) e la «**REPERIBILITA'**».

TAB UNIVERSITA': «Giorni di lavoro agile in un mese» per Area di lavoro (%)

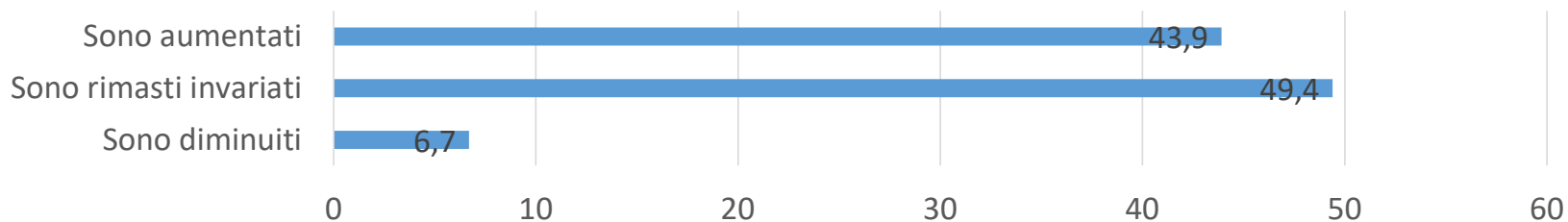


SPECIFICITA' DEL LAVORO TAB: «**CONTATTABILITA'**»: tra le 6 e 8 ore al giorno (media 6,3)

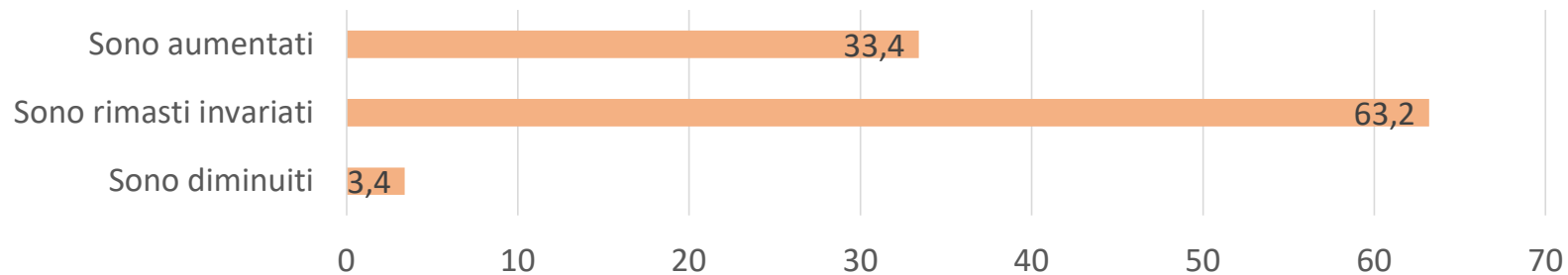
«MISURARE» TEMPI E CARICHI

TAB UNIVERSITA'

Rispetto alla tua esperienza, con il lavoro agile i tempi di lavoro (%)



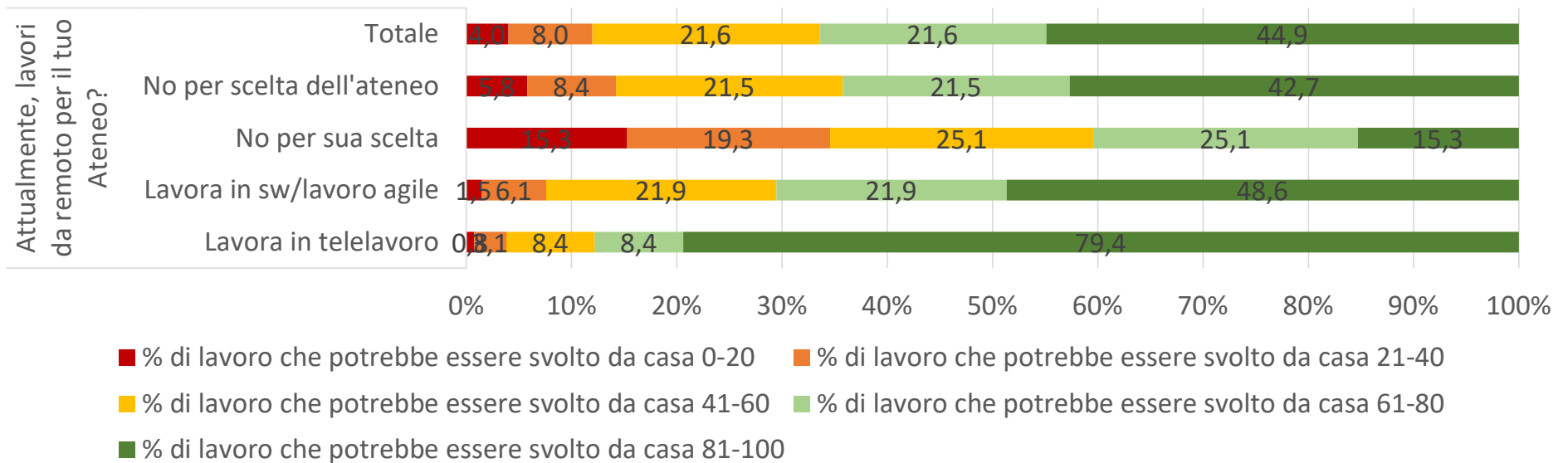
Rispetto alla tua esperienza, con il lavoro agile i carichi di lavoro (%)



STRAORDINARI non retribuiti e non compensati con i riposi, come misurarli?
Come misurare/definire il rapporto tempo-obiettivi-retribuzione?

POSSIBILITA' DI LAVORARE DA CASA vs AUTO-VALUTAZIONE DELLE ATTIVITA' CHE POTREBBERO ESSERE FATTE A CASA

TAB UNIVERSITA' – «Lavoro da casa» per «% di lavoro che potrebbe essere svolto da casa» (risposta multipla; %)



- Per il 44,9% dei rispondenti: quasi tutto il lavoro potrebbe essere svolto da casa (l'81-100% del lavoro)
- La percentuale del lavoro che potrebbe essere svolto da casa è minore per chi non lavora da casa per propria scelta
- Mentre, al contrario, il 42,7% chi non lavora da casa per scelta dell'ateneo ritiene che sarebbe possibile svolgere quasi tutto il lavoro da casa: **MISURARE LA POSSIBILITA' DI IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE.**

Inchiesta nazionale

The graphic features a red background with several elements: a large white speech bubble containing the text 'CONDIZIONI E ASPETTATIVE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI' with a green checkmark; a purple speech bubble with 'INCHIESTA NAZIONALE' and a question mark; a yellow button with 'VAI AL QUESTIONARIO' and a question mark; and a red speech bubble with 'Aiutaci ad aiutarti' and logos for CGIL and the Fondazione Giuseppe Di Vittorio. Text in the center reads 'Partecipa all'inchiesta della Cgil per rafforzare l'azione del sindacato a tutela dei tuoi diritti'. The URL 'collettiva.it/inchiestalavoro' is shown at the bottom with a green checkmark.

collettiva.it/inchiestalavoro

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori potevano partecipare all'inchiesta:

- tutti i settori pubblici e privati
- tutte le tipologie contrattuali (lavoro a tempo indeterminato, a termine, somministrazione, autonomo)
- chi è senza contratto o disoccupata/o.

Questionario «unico» per tutte le tipologie di rispondente (con alcuni focus per precari, disoccupati e un'inchiesta a parte per il professionismo autonomo)

Amplio gruppo di ricerca con ricercatori/ricercatrici di istituti sindacali, pubblici e università.





A - SITUAZIONE REALE

«ATTUALMENTE, SVOLGI LAVORO DA CASA (ES. SMART-WORKING O TELELAVORO)?» [N. GG./SETTIMANA]

- Il 21% degli intervistati dichiara di lavorare da remoto.

B - ASPETTATIVE

«CONSIDERANDO IL TUO LAVORO, QUALE È L'EQUILIBRIO IDEALE TRA LAVORO DA CASA E IN PRESENZA?»

- Il 35,9% degli uomini e il 38,5% delle donne vorrebbe lavorare da casa. Chiesto anche «Quanti giorni?»

[Nella ricerca su TAB-Università è stata usata l'espressione «bilanciamento ottimale»]

Scarto tra «situazione attuale» e «aspettative».

C - VALUTAZIONE SCIENTIFICA (ATTRIBUZIONE DA PARTE DI STUDIOSE/I)

«TELELAVORABILITA'» vs «NON-TELELAVORABILITA'»

«Seguendo il modello suggerito dall'Istat nel 2020, le professioni dichiarate dagli intervistati sono state distinte in telelavorabili e non telelavorabili (attribuzione esterna). Quadri e dirigenti, professioni intellettuali, impiegati, operai tecnici specializzati e artisti sono stati inclusi nel gruppo delle professioni telelavorabili mentre tutte le altre professioni sono state considerate non telelavorabili.»

- Analisi in corso: dati provvisori

LAVORO AGILE E LAVORO STRAORDINARIO

		Attualmente svolgi lavoro da casa? (es. smart working o telelavoro)					Totale
		1 giorno alla settimana	2 giorni alla settimana	3 giorni alla settimana	4 giorni o più alla settimana	No, mai	
Lavoro straordinario retribuito	Mai	51,1%	52,9%	53,5%	54,7%	31,1%	36,2%
	Raramente	19,3%	18,2%	21,3%	21,4%	20,5%	20,3%
	Qualche volta	20,9%	20,9%	18,4%	16,4%	30,0%	27,5%
	Spesso	8,7%	8,0%	6,9%	7,5%	18,5%	16,0%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Lavoro straordinario non retribuito/non compensato	Mai	50,4%	51,1%	52,1%	53,6%	63,4%	60,6%
	Raramente	12,4%	13,7%	11,4%	12,7%	9,1%	9,9%
	Qualche volta	18,9%	20,2%	20,4%	18,2%	13,8%	15,2%
	Spesso	18,4%	15,0%	16,1%	15,4%	13,7%	14,3%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Relazione tra Lavoro agile e Straordinario NON retribuito e non compensato con i riposi

- Analisi in corso: dati provvisori





INCHIESTA NAZIONALE

CONDIZIONI E ASPETTATIVE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

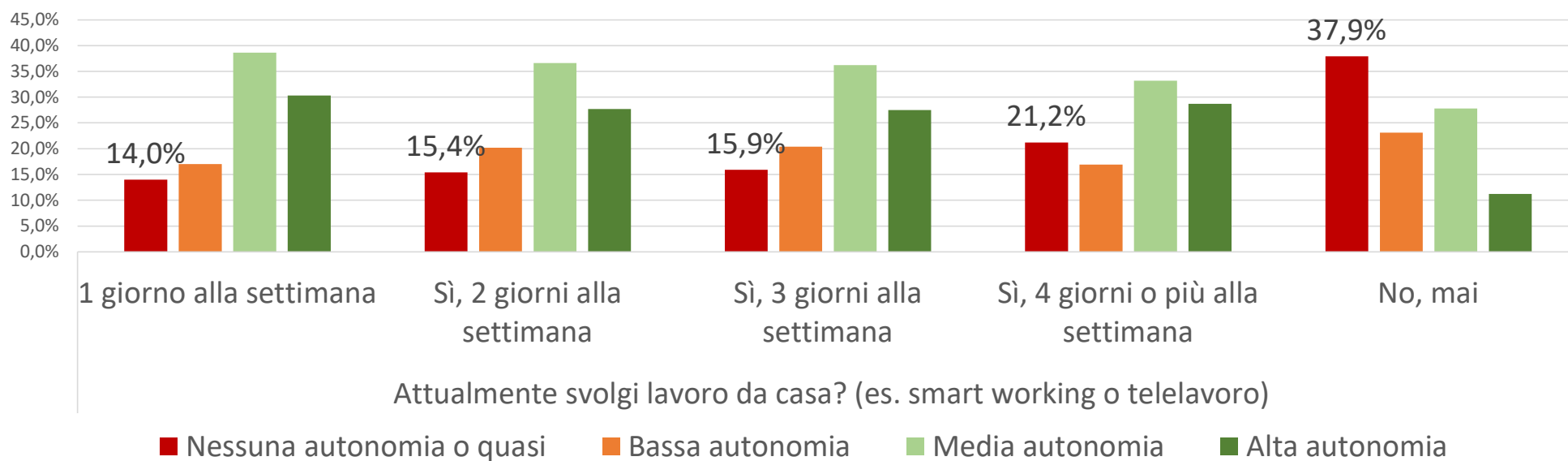
PRIMI RISULTATI

Aiutaci ad aiutarvi

CGIL



LAVORO DA CASA PER INDICE DI AUTONOMIA (%)



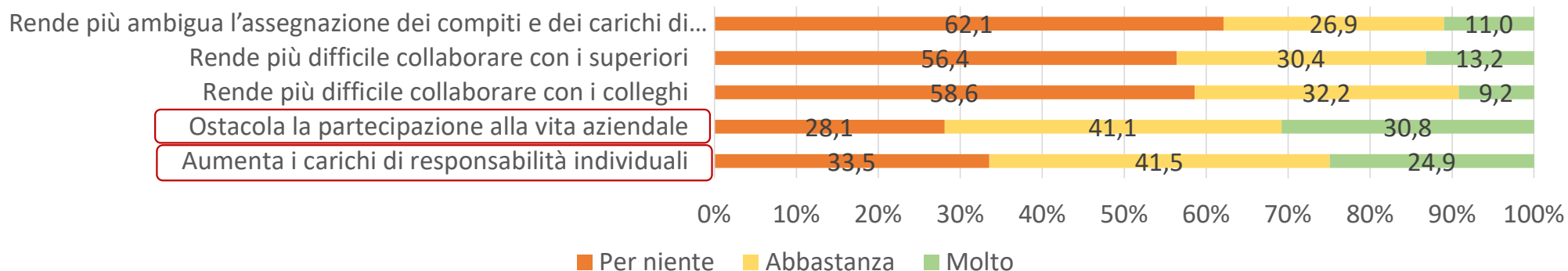
▪ Analisi in corso: dati provvisori

collettiva.it/inchiestalavoro

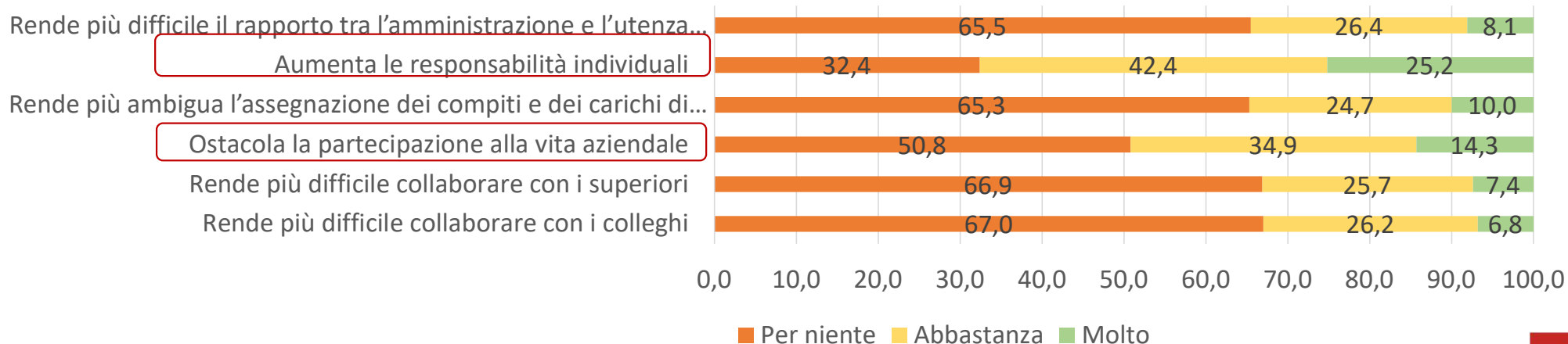


LAVORO AGILE E IMPATTI SU QUALITA' DEL LAVORO

LAVORO INFORMATICO - Giudizio sugli impatti dello smart working su alcuni aspetti del lavoro (%)

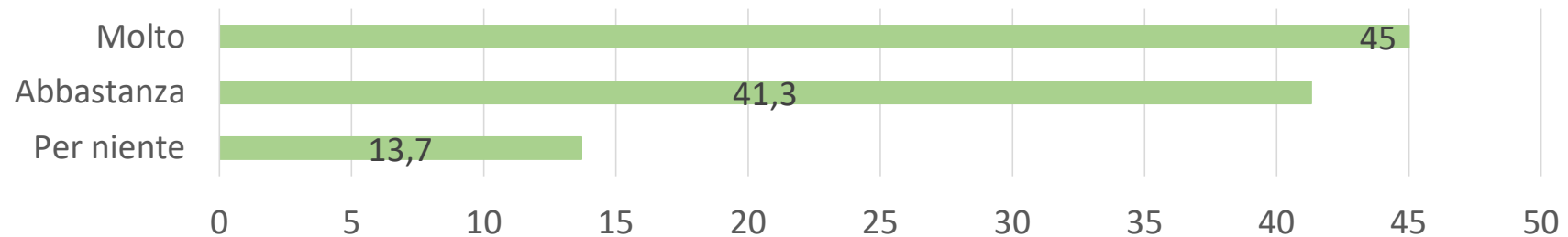


TAB UNIVERSITA' - Giudizio sugli impatti dello smart working su alcuni aspetti del lavoro (%)

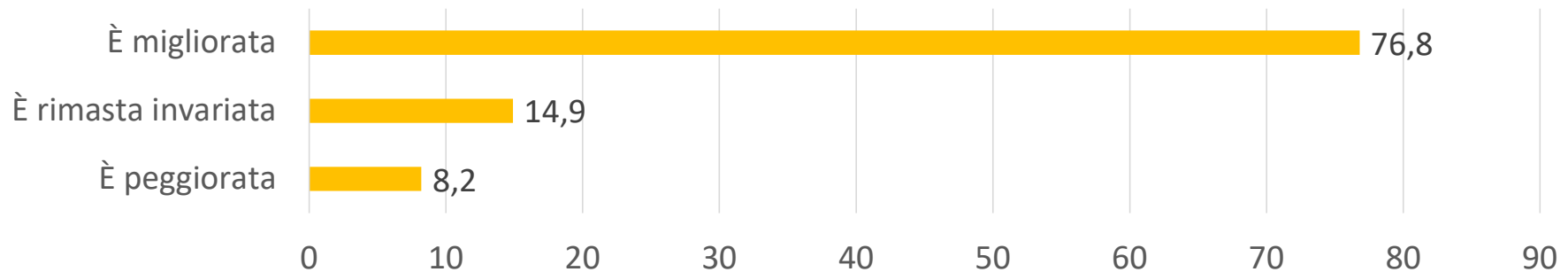


LAVORO AGILE E CONCILIAZIONE

LAVORO INFORMATICO - Il lavoro agile favorisce la conciliazione tra lavoro e vita privata/famigliare? (%)



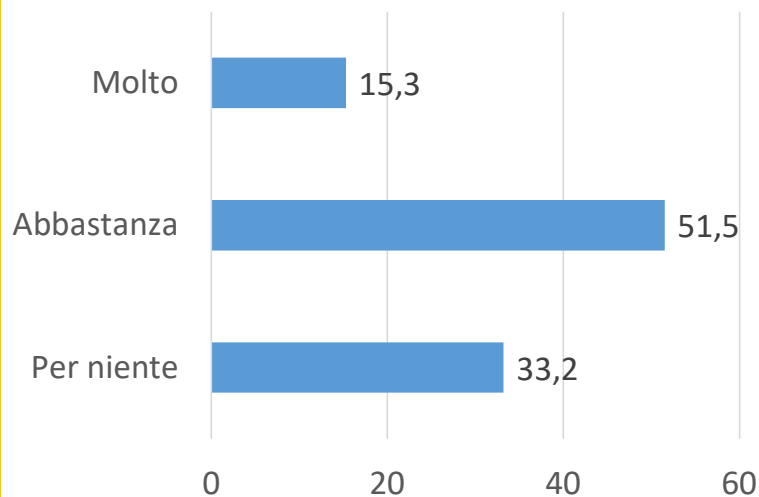
TAB UNIVERSITA' - Rispetto alla tua esperienza di lavoro agile, la conciliazione tra il lavoro e la vita privata/famigliare (%)



LAVORO AGILE E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO: DAL LAVORO PER «TEMPO» AL «LAVORO PER OBIETTIVI /A PROGETTO»

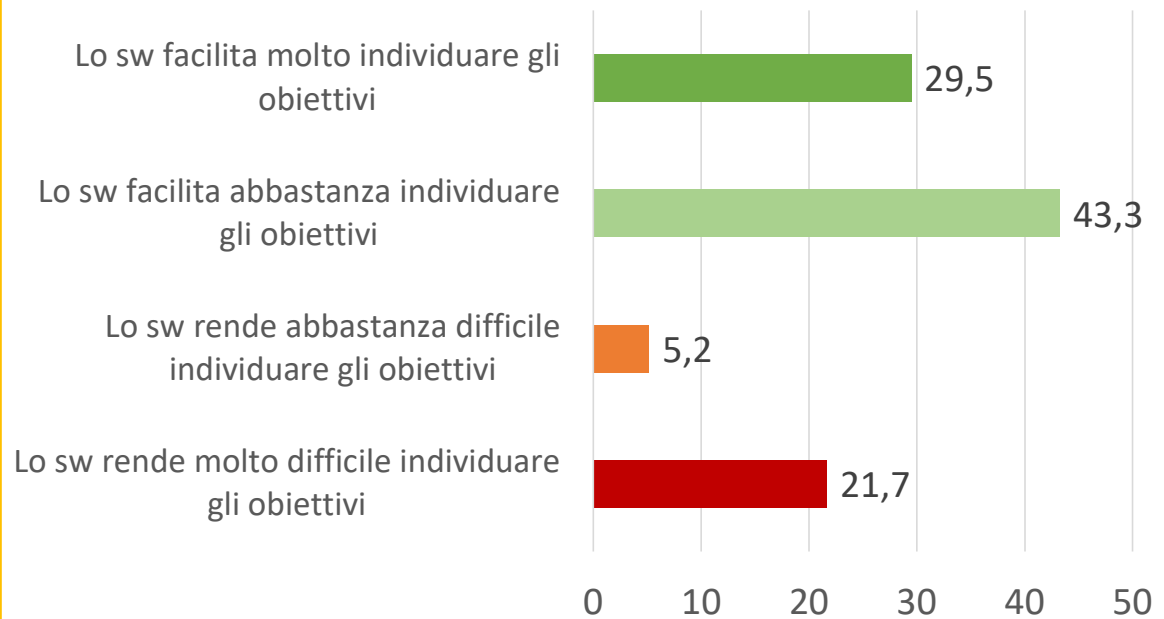
[TAB UNIVERSITA'](#)

Secondo te, il lavoro agile ha cambiato il modello organizzativo del tuo lavoro favorendo il **lavoro per obiettivi** nel tuo Ateneo? (%)



Quali ritieni siano le principali difficoltà nello svolgimento del lavoro agile?
Quali ritieni siano i principali benefici del lavoro agile?

Difficoltà e benefici dello smart working rispetto a "individuare degli obiettivi di lavoro"



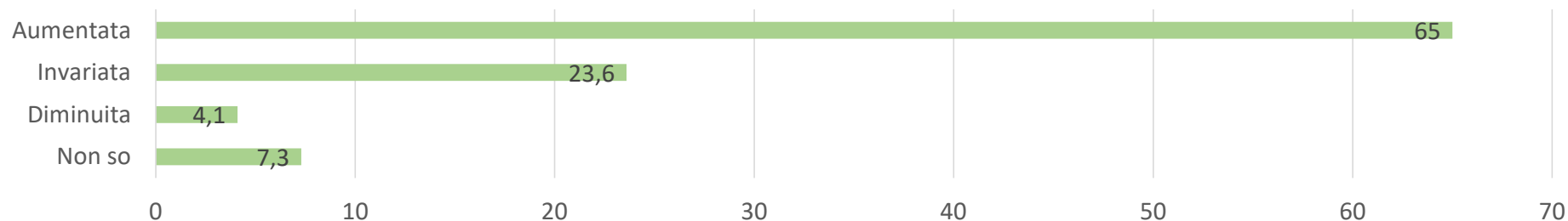
«MISURARE» IL LAVORO AGILE E DUNQUE «MISURARE» IL CAMBIAMENTO



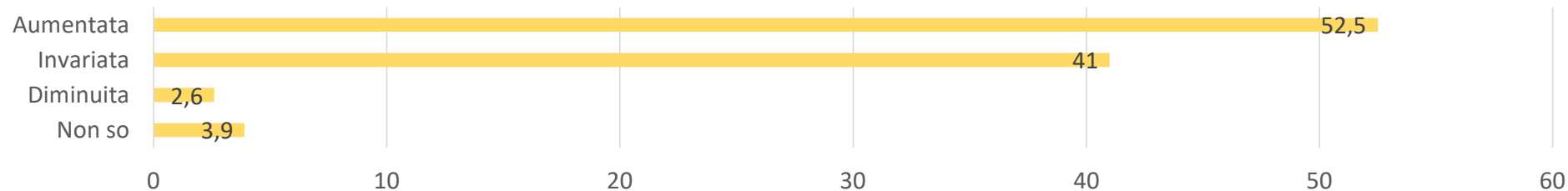
TEMPI DI LAVORO	GIORNI DI LAVORO A SETTIMANA	ORE DI LAVORO A SETTIMANA	
ORGANIZZAZIONE	AUTONOMIA NELL'ORGANIZZAZIONE	FLESSIBILITA' NEI TEMPI DI LAVORO	LAVORO PER PROGETTO/OBIETTIVI
RISULTATI	PRODUTTIVITA'	PRESTAZIONE	OBIETTIVI
CAMBIAMENTO	ASPETTATIVE PARTECIPAZIONE	IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE	Quale è il rapporto tra tempi di lavoro, risultati e retribuzione?

MISURARE LA PRODUTTIVITA' (il pdv delle lavoratrici-lavoratori)

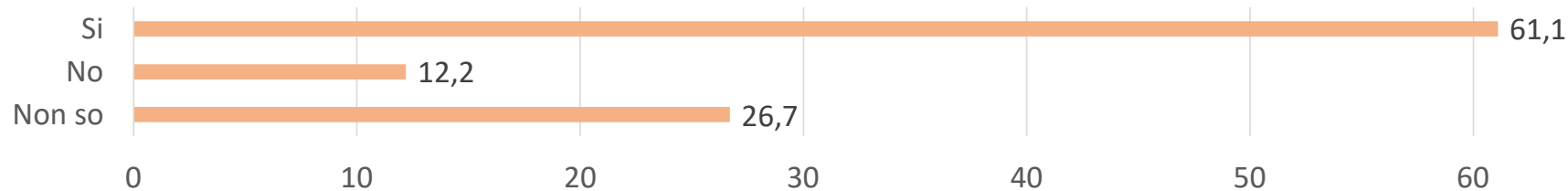
LAVORO INFORMATICO - Durante questi mesi di lavoro agile, la tua produttività è:



TAB UNIVERSITA' - Durante questi mesi di lavoro agile, la tua produttività è:



TAB UNIVERSITA' - Secondo te, il lavoro agile migliora la qualità del servizio offerto dall'Ateneo? (%)



REGOLAMENTAZIONE: ANALISI DOCUMENTALE DEGLI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO

Tabella 31 Distribuzione Istituti contrattuali e norme specifiche Organizzazione del lavoro (% su totale degli accordi aziendali)

		Val. Assoluto	Val. %
Prestazioni di lavoro n.227; 12,3%	Carichi di lavoro	13	0,7
	Ritmi / pause	79	4,3
	Polifunzionalità e polivalenza	19	1
	Riconoscimento invenzioni lavoratori	0	0
	Missioni / trasferte / distacchi	83	4,5
	Controlli diretti	21	1,1
	Controlli a distanza e gestione dei dati	78	4,2
Assetto organizzativo n.505; 27,5%	Nuove tecnologie e digitalizzazione	111	6
	Cambiamento organizzativo	255	13,9
	Sistemi di qualità	9	0,5
	Teamworking	3	0,2
	Smartworking	293	15,9
	Telelavoro / a distanza	20	1,1
	Partecipazione diretta	8	0,4
Altro	Rapporti con utenze/clienti	1	0,1
		57	3,1

Smart-working:
2017-2019: 7%
2020-2021: 15,9%

- Accordi sempre più specifici.
- Aumento quantitativo e qualitativo.
- Esigenza di analisi approfondite degli accordi su smartworking

REGOLAMENTAZIONE: ANALISI DOCUMENTALE DEGLI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO

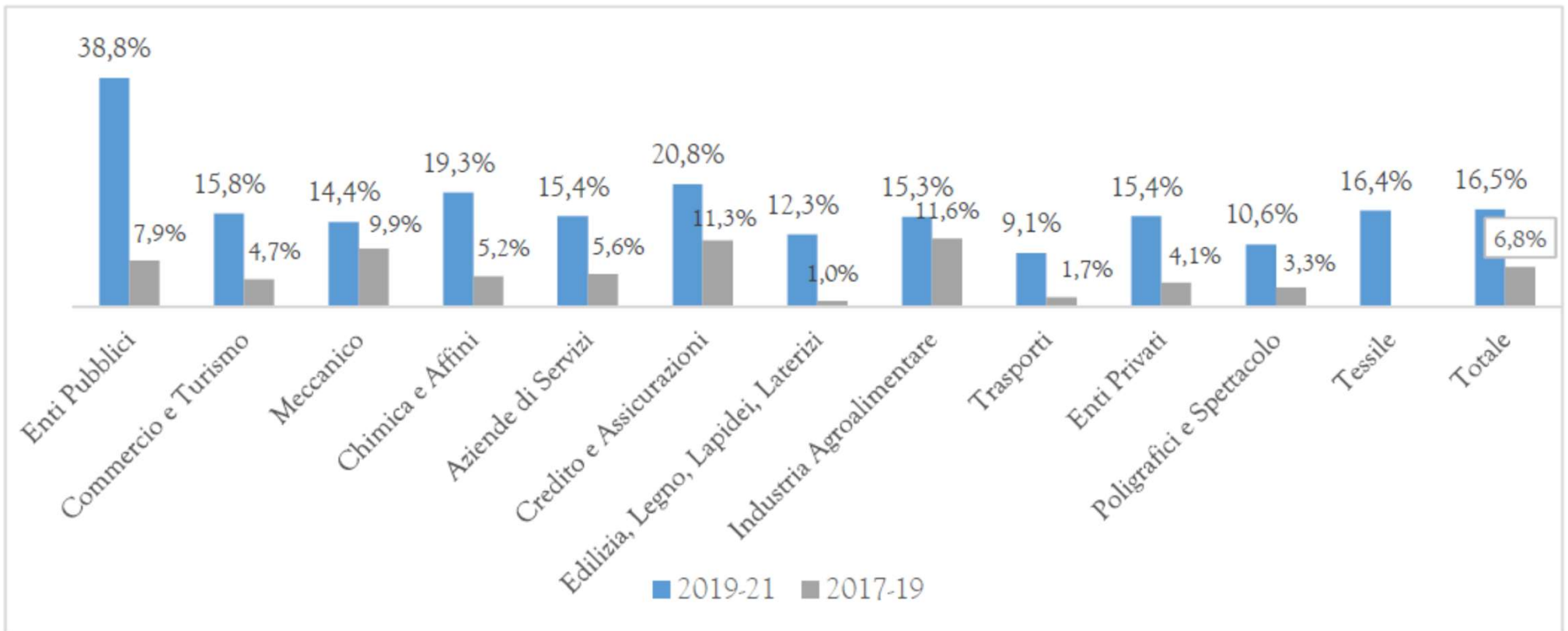
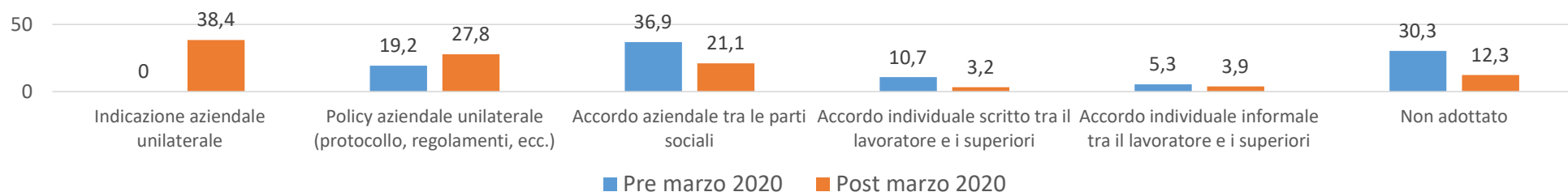


Figura 48 Incidenza del lavoro agile per settore e confronto con secondo rapporto (% calcolate entro il totale di ogni categoria)

REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE

LAVORO INFORMATICO: Regolamentazione dello sw prima e durante l'emergenza pandemica (risposta multipla; %)



TAB UNIVERSITA' - Ambiti di regolamentazione degli accordi e protocolli sul lavoro agile (risposta multipla; %)

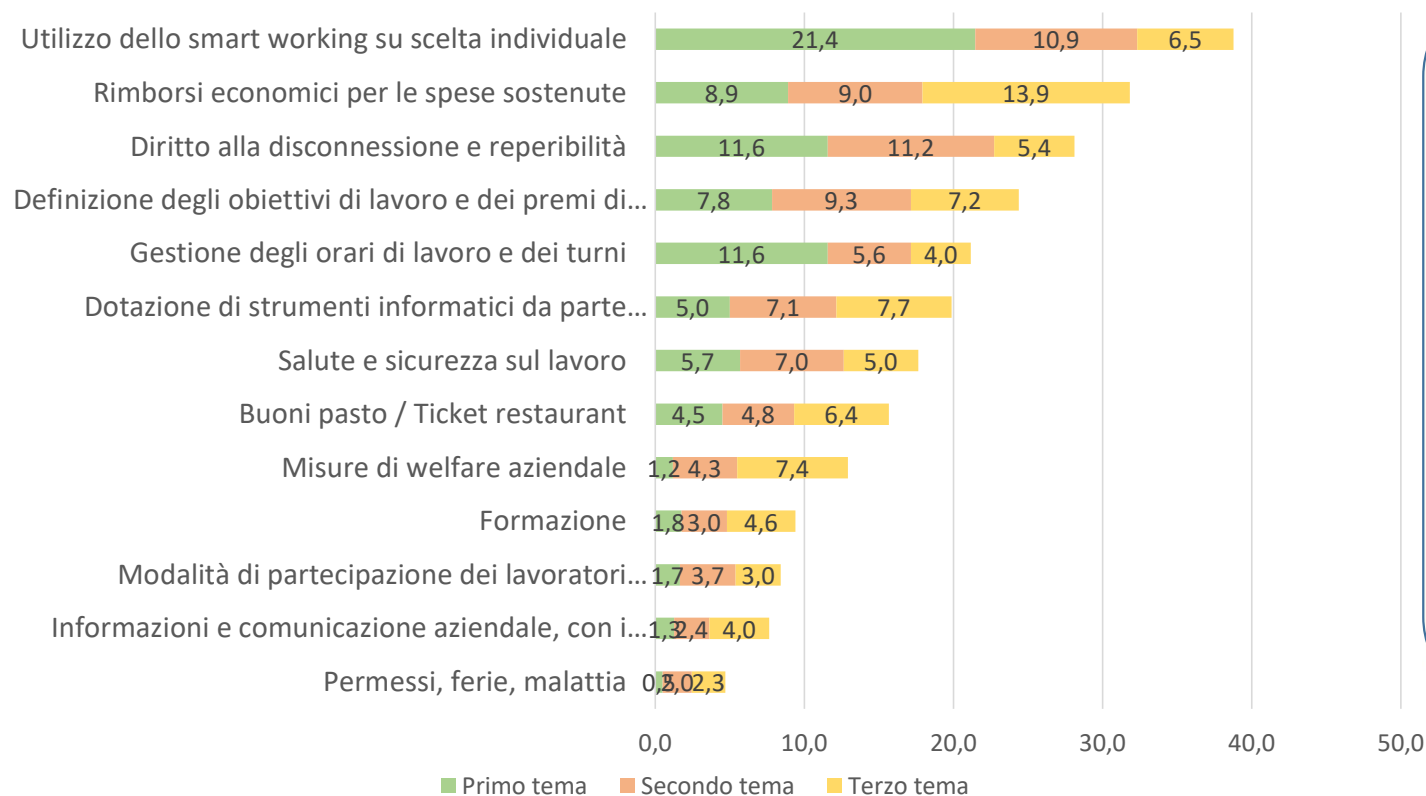
- L'accordo di ateneo tra le parti sociali è presente solo nel 15% dei casi.
- Accordi individuali con i superiori (31,6%)
- Regolamentazioni dell'ente, sia come policy di Ateneo unilaterali (12,2%) sia come indicazioni della dirigenza (13,5%).
- Una quota rilevante (20,4%) non sa come sia regolamentato il lavoro agile nel proprio ateneo.

AMBITI DI REGOLAMENTAZIONE ACCORDI LAVORO AGILE	%
Tempi di lavoro	47,9
Modalità organizzative (luogo di lavoro, turni, orario, straordinari)	44,4
Dotazioni tecnologiche	38,2
Diritto alla disconnessione	28,4
Salute e sicurezza	25,6
Profili professionali di chi può accedere	19,4
Formazione	10,7
Altro: ferie, permessi, malattia, ticket restaurant	6,3
Diritti di rappresentanza sindacale	4,4
Obiettivi di lavoro	0,5
Non sa	31,6

La regolamentazione del lavoro agile è differenziata.

LAVORO AGILE: ASPETTATIVE PER CONTRATTAZIONE

LAVORO INFORMATICO - Aspetti più importanti da inserire negli accordi per lo smart working (% , indicazione dei tre temi prioritari; risposta multipla)



LAVORO AGILE

&

**INDIVIDUALIZZAZIONE
DELL'ORGANIZZAZIONE DEL
LAVORO**

&

**INDIVIDUALIZZAZIONE
DELL'AZIONE SINDACALE**

COSA ALTRO SI FA «DA CASA»: LAVORO AGILE E RELAZIONI ONLINE

LAVORO INFORMATICO

Attività sindacali a distanza durante la fase di epidemia di Covid-19 (% , risposta multipla)

Assemblea sindacale	41,5
Sciopero	17,8
Riunioni	15,3
Elezione di Rsu/Rsa	2,8
Campagne sindacali	2,3
Nessuna attività	34,7

Il lavoro agile comporta una generale ridefinizione dei perimetri di tutte le relazioni sociali, inclusa l'azione sindacale

- Rego R., Sprenger W., Kirov V., Thomson G., Di Nunzio D., 2016, "The use of new ICTs in trade union protests - five European cases", *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 1/15, pp.315-329, Sage Publications, UK.
- Di Nunzio D., 2021, «Lavoro informatico e lavoro agile: reti flessibili nello spazio e nel tempo. Inchiesta nel settore informatico nel Lazio», *Working Paper Fondazione Di Vittorio*, n.4/2021. [FDV-FIOM-Lazio]

TENDENZE COMUNI e SPECIFICITA'

▪ TENDENZE COMUNI

Il lavoro da casa è più diffuso tra:

- rispondenti più istruiti
- imprese più innovative
- lavoratori a tempo indeterminato in full-time
- regimi di lavoro caratterizzati da maggiore autonomia
- professioni impiegatizie/intellettuali

▪ SPECIFICITA'

Al tempo stesso, ci sono numerose specificità in relazione a:

- settore
- professione: differenza primaria tra apparato amministrativo/impiegatizio, professioni intellettuali (es. i docenti; gli informatici) e tecnico/operaio
- singole attività di lavoro svolte nell'ambito di un perimetro professionale
- biografia personale (es. genere, età, condizione familiare, condizione abitativa)
- aspirazioni e desideri personali

LAVORO AGILE: INDIVIDUALIZZAZIONE E TENDENZE COMUNI, NUOVE TENSIONI E PROSPETTIVE DI STUDIO E INTERVENTO

- Esigenza di rafforzare le **tutele di ordine generale** (su temi nuovi e in evoluzione come il lavoro agile) e, al tempo stesso, di metterle in atto attraverso la **contrattazione aziendale, la partecipazione individuale, e l'estensione e inclusione di questi processi**, per avere voce sulle forme organizzative e sulle condizioni di lavoro.
- Necessità di mettere in relazione i **diritti e tutele di ordine generale** con le **esigenze di contesto** e con le **aspettative personali**, sempre più differenziate e dinamiche.
- **Tensione continua** tra la coesione e l'individualizzazione dell'azione sindacale.
- **Esigenza di governo/orientamento/agente del cambiamento**

- Di Nunzio D., 2018, Flessibilità e digitalizzazione del lavoro: forme organizzative, condizioni e soggettività, *DigitCult - Scientific Journal on Digital Cultures*, [S.l.], v. 3, n. 3, p. 125-138, dec. 2018.
- Di Nunzio D., 2018, "L'azione sindacale nell'organizzazione flessibile e digitale del lavoro", *Economia e Società Regionale*, n. 2, 2018, pp. 77-92.

RICERCA-INTERVENTO DI TIPO «ADATTIVO»

- Cambiamento di paradigma / cambiamento continuo
- Molteplici traiettorie evolutive dell'organizzazione del lavoro (diversificazione)
- Non esiste una forma «standard» di lavoro e non esiste una modalità «standard/univoca» di studiarlo
- Difficoltà di «misurare» i fattori e le relazioni tra i fattori, es. il rapporto tra: tempi di lavoro, carichi, risultati raggiunti, produttività // ruolo delle regolamentazioni, autonomia, partecipazione, rappresentanza
- **Domande di ricerca comuni – Diverse tecniche di analisi**
- Continuo adattamento delle tecniche d'indagine
- Conoscenze utili a comprendere e orientare il cambiamento e l'innovazione
- Sperimentazione, condivisione, elaborazione collettiva
- Ricerca-intervento di tipo «adattivo» e azione collettiva «adattiva»

Di Nunzio D., 2022, Ricerca-intervento e azione sindacale: teoria, metodo e esperienze per un modello adattivo, *Working Paper Fondazione Di Vittorio*, n.2.



Grazie

d.dinunzio@fdv.cgil.it

<https://www.fondazionedivittorio.it>

<https://independent.academia.edu/DanieleDiNunzio>

