Ispettorato territoriale del lavoro di Bari

ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE
Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile

Ufficio Consigliera di Parità
Regione Puglia

Ricerca **"L'Ispettorato territoriale del lavoro di Bari e il lavoro agile durante la pandemia"**

La ricerca è stata realizzata grazie alla fattiva collaborazione tra l'Ispettorato del Lavoro di Bari, l'Ufficio Regionale di Parità della Regione Puglia e l'Associazione CREIS (*Centro Ricerca Europeo per l'innovazione Sostenibile*) che hanno siglato il 22/02/2021 un protocollo d'intesa finalizzato ad analizzare criticità e potenzialità della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità agile, adottata forzatamente a causa dell'emergenza sanitaria.

Il contributo delle parti si è attuato attraverso l'impegno di ognuno; in particolare del CREIS nello sviluppare la ricerca esplorativa presso l'Ispettorato territoriale del lavoro di Bari e la elaborazione dei dati nonché la predisposizione del documento finale di ricerca, dell'ITL che si è reso disponibile alla sperimentazione e dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità che ha conferito il supporto finanziario.

Scopo della ricerca è stato quello di raccogliere l'esperienza conseguita nel corso del periodo dell'emergenza sanitaria, per esplorare criticità e potenzialità dello "smart working", nonché gli effetti dell'impatto trasformativo sull'organizzazione del lavoro e sui/sulle lavoratori/lavoratrici dell'ITL di Bari dovuto alla introduzione della nuova modalità di prestazione lavorativa "non in presenza".

I lavoratori e le lavoratrici dell'Ispettorato ed in generale delle Pubbliche Amministrazioni hanno svolto e continuano a svolgere, in costanza ancora oggi dello stato emergenziale, parte dell'orario di lavoro settimanale "da remoto", delineando nuovi e differenti confini dell'organizzazione burocratica, caratterizzata da ruoli, regole e comportamenti rigidi e prestabiliti.

La formalizzazione del protocollo d'intesa tra le parti firmatarie del protocollo ha reso possibile l'avvio della ricerca non prima dell'ottenimento dell'autorizzazione da parte dell'Amministrazione Centrale dell'Ispettorato Nazionale ed Interregionale del Lavoro di Napoli in ossequio, altresì, delle disposizioni e regolamenti per la tutela della privacy dei dati personali.

La ricerca è stata sviluppata su due livelli di analisi; uno relativo al dataset costituito attraverso la raccolta dei dati di un questionario predisposto specificatamente e l'altro con riguardo ai dati concernenti il "processo produttivo".

Per quanto attiene alla prima analisi, i dati sono stati raccolti in forma anonima attraverso un questionario compilato dai dipendenti dell'Ispettorato di Bari utilizzando Google Forms.

Lo studio è stato condotto su un campione di 71 partecipanti di età compresa tra 39 e 67 anni (età media di 54,3 anni), di cui il 54,9% di sesso femminile e il 45,1% di sesso maschile.

Per quanto riguarda l'analisi del processo produttivo, i dati sono stati forniti direttamente dall'Ispettorato interessando l'arco temporale 2018-2021.

Analisi dei dati del questionario

L'analisi ha inteso determinare quantitativamente gli effetti generati della nuova modalità di "lavoro agile emergenziale" sulle attività svolte dall'Ispettorato del lavoro di Bari e quindi sui comportamenti organizzativi.

È stato ipotizzato, sulla base del questionario utilizzato e dei dati, dei modelli relativi alla misura delle variabili caratterizzanti la qualità del mondo del lavoro (*input*) e delle variabili determinate dalle precedenti (*output*).

L'input che si considera, coerentemente con gli obiettivi della ricerca, coinvolge gli aspetti relativi alla motivazione e al job crafting, alla comunicazione, l'identificazione con l'organizzazione e il technostress.

Gli indicatori di input esaminati sono stati riferiti alla soddisfazione del lavoro, alla comunicazione e alla conciliazione.

I risultati evidenziano un comportamento organizzativo che, nonostante il cambio delle modalità lavorative imposto dalla situazione emergenziale, non risulta essere compromesso e che prevede una programmazione settimanale di giornate in presenza e da remoto.

Analisi dei dati del "processo produttivo"

L'analisi ha inteso determinare quantitativamente l'effetto generato dai nuovi comportamenti organizzativi del "lavoro agile emergenziale" sulle risultanze delle attività svolte dall'Ispettorato del lavoro di Bari.

È stato ipotizzato, sulla base della disponibilità dei dati, un sistema di misura delle variabili appartenenti al *corpus* delle attività svolte dall'Ufficio (*output*) e delle variabili relative alle risorse umane (*input*).

L'output che si considera, coerentemente con gli obiettivi della ricerca, coinvolge le attività che l'Ispettorato istituzionalmente orienta all'esterno attraverso le principali sub-strutture organizzative, cioè nei confronti di cittadino/utente e stakeholders, escludendo quelle funzionali, di supporto e di management, tipicamente amministrative che potrebbero essere oggetto di successivo approfondimento.

Gli indicatori di input esaminati sono stati riferiti alla forza lavoro, esaminando il monte ore annuo lavorate complessivamente dall'Ufficio e pro-capite per dipendente e il monte ore di assenza complessivo e pro-capite.

Gli stessi indicatori vengono esaminati in una ottica di genere, evidenziando che:

- la "forza lavoro femminile" consegue una sensibile riduzione di ore di assenza solo nell'anno 2020 raggiungendo quasi quella della "forza lavoro maschile" (solo 7 ore e 30 di differenziale);
- emerge una netta prevalenza delle ore recuperate, per la flessibilità oraria o per permessi personali, da parte delle dipendenti rispetto ai colleghi e con valore intorno al 60% per gli anni esaminati.

Con riguardo agli indicatori di output sono stati esaminati alcuni del Processo vigilanza. In particolare, le richieste d'intervento/denunce, il rapporto di soddisfazione, l'indice medio di lavoratori tutelati per ispezione, indice del recupero contributivo.

La tendenza evidenziata dagli indicatori selezionati descrive una crescita, a fronte di comportamento organizzativo che ha dovuto far fronte, da un lato, alla riduzione della forza lavoro per effetto di un gran numero di pensionamenti, e, dall'altro, che ha dovuto tener conto di una nuova modalità di prestazione lavorativa, di tipo misto con una programmazione settimanale di giornate in presenza e da remoto.

Bari, 7 febbraio 2022