

Il 62% dei dipendenti contrario al monitoraggio alla Musk

Data: 7 febbraio 2025 | Autore: Redazione



Controlli eccessivi aumentano stress e abbandoni: 1 lavoratore su 9 si è già licenziato, 1 su 5 afferma che influisce negativamente sulla soddisfazione lavorativa

GUAYNABO, PR, 13 marzo 2025 – Il servizio per la carriera Zety®, specializzato nell'aiutare le persone a migliorare curriculum e lettere di presentazione, ha pubblicato i risultati del nuovo rapporto sul monitoraggio nei luoghi di lavoro

Il sondaggio, condotto su un campione di 1.000 lavoratori, ha analizzato le reazioni dei dipendenti a politiche di sorveglianza stringenti e richieste di report dettagliati, come le famigerate email settimanali volute da Elon Musk. I risultati parlano chiaro: la maggior parte dei lavoratori è fortemente contraria a forme di monitoraggio costante, considerate dannose per la salute mentale e la soddisfazione sul lavoro.

I principali risultati dell'indagine

- I dipendenti rigettano il modello in stile Musk: il 62% si dichiara contrario alla politica che impone di comunicare ogni settimana cinque risultati concreti raggiunti. Il 30% afferma che cercherebbe subito un nuovo lavoro se il proprio datore di lavoro adottasse una misura simile. Il 9% si licenzierebbe senza pensarci due volte.
- Le politiche di controllo stanno già portando a dimissioni: un lavoratore su nove ha lasciato il proprio impiego proprio a causa di regole troppo rigide legate al monitoraggio delle performance, e

uno su sei ha seriamente considerato di farlo.

- La reportistica frequente pesa sull'ambiente lavorativo: il 90% degli intervistati ritiene che l'obbligo di report continui abbia un impatto negativo sul luogo di lavoro. Tra gli effetti più segnalati: calo della soddisfazione (22%), creazione di un clima di paura (22%), aumento del burnout (18%).

- Non tutti i luoghi di lavoro monitorano allo stesso modo: se il 37% dei dipendenti afferma di non essere sottoposto a controlli formali, altri riferiscono pratiche più o meno frequenti, come riunioni periodiche con il manager (23%), report via email (14%), software di rilevamento delle ore (14%) e strumenti di sorveglianza informatica (6%).

- Sul fronte della privacy, le opinioni sono nette: uno su cinque è contrario a qualsiasi forma di monitoraggio digitale (come email, cronologia web o utilizzo del computer), ritenendola una violazione della sfera personale.

Il caso delle “pulse check” di Elon Musk

Negli ultimi mesi si è molto discusso della politica introdotta da Elon Musk, secondo la quale i dipendenti pubblici devono inviare ogni settimana un elenco dei cinque risultati ottenuti, pena il licenziamento. La stragrande maggioranza dei lavoratori si dichiara contraria a questo tipo di pressione costante:

- Il 42% è fortemente contrario
- Il 20% è abbastanza contrario
- Il 20% è piuttosto favorevole
- Solo il 18% la approva pienamente

E se il proprio datore adottasse una misura simile?

- Il 30% cercherebbe attivamente un altro lavoro
- Il 30% la sopporterebbe, ma con malcontento
- Il 25% la accetterebbe senza problemi
- Il 9% si dimetterebbe immediatamente

Il controllo ossessivo e la microgestione spingono molti dipendenti a mettere in discussione la propria permanenza in azienda. E non si tratta solo di intenzioni: alcuni hanno già deciso di andarsene.

Come le aziende monitorano i dipendenti

Pur dichiarando che non esistono sistemi di monitoraggio formali, molti dipendenti – anche tra quel 37% che lavora in aziende apparentemente “senza controlli” – segnalano comunque l'uso di varie modalità per tenere traccia del lavoro svolto:

- Riunioni di aggiornamento regolari con il proprio responsabile (23%)
- Report settimanali via email (14%)
- Software di time-tracking per misurare il tempo di lavoro (14%)
- Strumenti di sorveglianza attiva (monitoraggio dello schermo, registrazione dei tasti, ecc.) – 6%
- Strumenti di gestione progetti come Asana o Jira (6%)

Nonostante questi sistemi, il 66% dei lavoratori afferma di avere piena autonomia nella gestione delle proprie attività. Il 25% ha una certa libertà ma è comunque soggetto a controlli frequenti. Il restante 9% si sente costantemente monitorato e sotto pressione.

I costi invisibili della reportistica estrema

L'obbligo di riportare costantemente il lavoro svolto ha un impatto evidente: il 34% dei lavoratori è tenuto a fare un report ogni giorno, mentre il 15% lo fa ogni settimana. Il risultato? Il 90% afferma che queste pratiche danneggiano il benessere dei dipendenti e la cultura aziendale. Le conseguenze più

frequenti includono:

- Minore soddisfazione lavorativa (22%)
- Clima aziendale fondato sulla paura (22%)
- Burnout e stress cronico (18%)
- Aumento del turnover (15%)
- Riduzione della produttività (12%)

Il punto di vista dei dipendenti sul monitoraggio sul posto di lavoro

Il tema della sorveglianza sul lavoro è sempre più al centro del dibattito, e le opinioni dei dipendenti sono tutt'altro che univoche su quanto i datori di lavoro dovrebbero controllare le loro attività. Alla domanda su quanto sia accettabile monitorare l'uso del computer, delle email e della navigazione online durante l'orario di lavoro, le risposte si dividono:

- Il 36% ritiene che il datore di lavoro abbia il diritto di controllare per assicurarsi che i dipendenti svolgano le proprie mansioni.
- Il 21% è contrario, perché considera questi controlli una violazione della privacy.
- Il 43% pensa che dipenda dal ruolo e dal settore: alcune mansioni richiedono più supervisione, altre meno.

I metodi di valutazione preferiti dai lavoratori

I dipendenti sono chiari su cosa funziona davvero per valutare la performance lavorativa. Al posto della sorveglianza costante, preferiscono:

- Feedback costanti e valutazioni strutturate nel tempo (40%)
- Obiettivi chiari e valutazione dei risultati raggiunti (37%)
- Autovalutazione e definizione di obiettivi personali (11%)
- Valutazioni tra colleghi o in team (7%)
- Software di monitoraggio (solo 4%)

“Anche se il monitoraggio delle performance è sempre più comune, i risultati del nostro sondaggio mostrano chiaramente che i lavoratori non sono disposti ad accettare forme di sorveglianza eccessiva”, spiega Jasmine Escalera, esperta di carriera di Zety. “Un controllo troppo invasivo e la microgestione rischiano di rovinare il clima aziendale, aumentare lo stress e spingere sempre più persone a cambiare lavoro. È fondamentale che le aziende trovino un equilibrio tra l'esigenza di essere produttive e il rispetto dell'autonomia dei propri dipendenti.”

Per approfondire i risultati del Workplace Monitoring Report, è possibile consultare lo studio completo su <https://zety.it/blog/rapporto-monitoraggio-dei-dipendenti> oppure contattare Martyna Szczesniak all'indirizzo: martyna.szczesniak@bold.com

Metodologia

Il sondaggio è stato condotto il 28 febbraio 2025 su un campione di 1.000 lavoratori attraverso la piattaforma Pollfish. I partecipanti hanno risposto a domande relative alle loro esperienze con il monitoraggio e la valutazione della produttività sul luogo di lavoro, includendo quesiti a risposta sì/no, valutazioni su scala per misurare il grado di accordo e domande a scelta multipla.

A proposito di Zety

Zety è il sito web dedicato alle carriere che fornisce lo strumento definitivo per aiutare chiunque a trovare il lavoro dei propri sogni. Realizzato dai migliori esperti di carriera e seguito da una comunità di milioni di lettori, Zety condivide una serie di modelli di curriculum innovativi, consigli degli esperti e preziose risorse per fornire agli aspiranti lavoratori tutti gli strumenti necessari in ogni fase del loro percorso professionale. Lanciato nel 2016, Zety ha già aiutato milioni di persone in tutto il mondo a trovare impiego. Con una comunità in rapida crescita di oltre 40 milioni di lettori, Zety è considerato "il miglior editor di CV online" sul mercato.

Articolo scaricato da www.infooggi.it

<https://www.infooggi.it/articolo/il-62-dei-dipendenti-contrario-al-monitoraggio-alla-musk/146667>

