



#iolavorodacasa

**LO SMART WORKING
AL TEMPO DEL CORONAVIRUS
SMART O EXTREME?**

Indice

1. Introduzione
2. L'identikit degli intervistati
3. Smart Working o Extreme Working?
4. Quali sentimenti accompagnano il lavoro da casa?
5. Come hanno reagito le aziende?
6. Conclusione

1. Introduzione

Dall'inizio dell'emergenza Coronavirus in Italia, il lavoro da casa (impropriamente definito “smart working”, ma utilizzato qui vista l'ampia, recente diffusione di questo termine) è diventato non più un'opportunità data ai lavoratori, ma un obbligo. Come stanno vivendo i lavoratori questa nuova condizione? E come stanno reagendo le aziende?

Con la **survey #iolavorodacasa**, condotta dal **Centro Studi Valore D**, abbiamo analizzato com'è cambiato il mondo del lavoro in Italia in questo periodo di grande criticità.

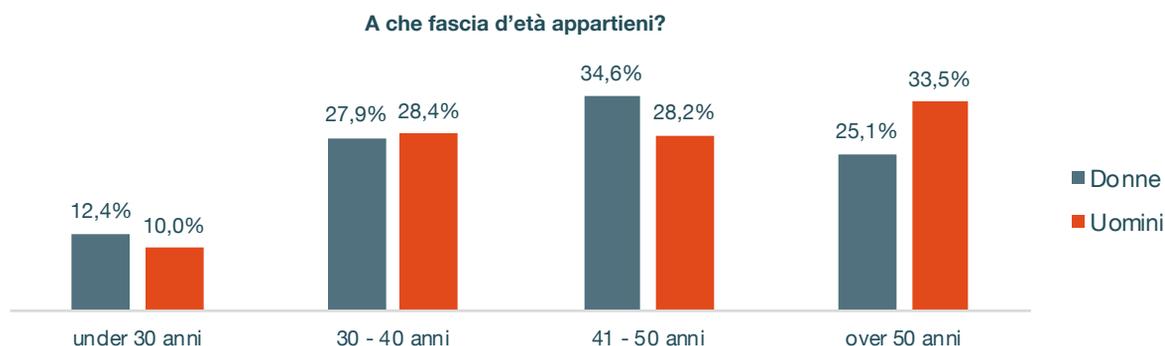
L'indagine è stata condotta dal 16 al 26 marzo 2020 su un campione di oltre 1800 lavoratori, dipendenti e non, di multinazionali e PMI. Le aziende che sono ricorse a un uso massiccio del lavoro da casa sono una percentuale molto alta, sia per dare continuità al proprio business che per tutelare la salute dei dipendenti, dimostrando così di essere pronte ad affrontare avvenimenti critici.

2. L'identikit degli intervistati

77,2% è donna

Sono le donne ad aver partecipato in percentuale più ampia alla survey #iolavorodacasa (il 77,2% del totale).

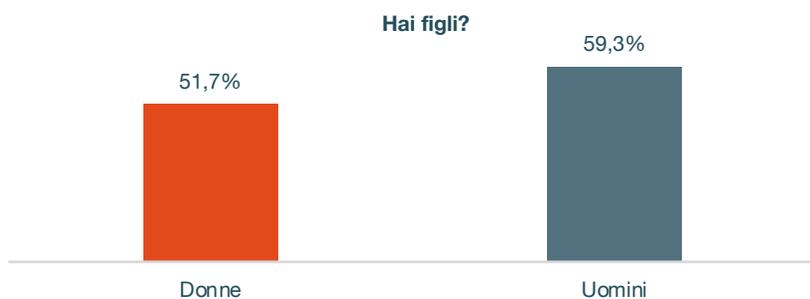
L'ampia risposta femminile può indicare un maggiore coinvolgimento sul tema rispetto agli uomini, forse per l'impatto più decisivo di questo fenomeno sull'organizzazione delle attività quotidiane.



Percentuali di rispondenti suddivisi per fasce d'età

Nel dettaglio, il campione più rappresentato dalla survey è quello delle donne lavoratrici tra i 41 e i 50 anni (34,6%) a seguire il campione degli uomini over 50 (33,5%), una percentuale sostanzialmente pari di Millennial (27,9% donne e 28,4% uomini), mentre gli under 30 hanno risposto in misura nettamente inferiore.

È interessante da notare che l'insieme di **donne e uomini con figli** che ha compilato la survey rispecchia i dati ufficiali ISTAT sui tassi di occupazione, per cui le donne lavoratrici con figli rappresentano una percentuale inferiore della forza lavoro rispetto agli uomini con figli. L'essere genitori, infatti, influenza la carriera professionale delle donne rendendo più bassa la partecipazione al lavoro.

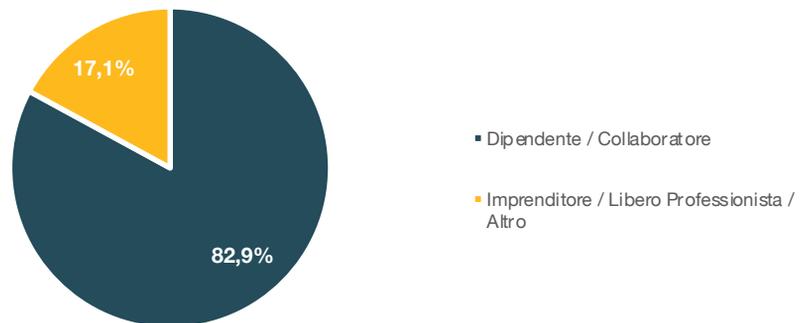


Percentuali di rispondenti che indicano di avere figli (% generale dei rispondenti, % delle donne sul totale delle rispondenti di genere femminile, % degli uomini sul totale dei rispondenti di genere maschile)

Per quanto riguarda l'occupazione, gli intervistati appartengono per l'82,9% alla categoria di **dipendenti o collaboratori**, mentre il 17,1% lavora come **imprenditore o libero professionista**.

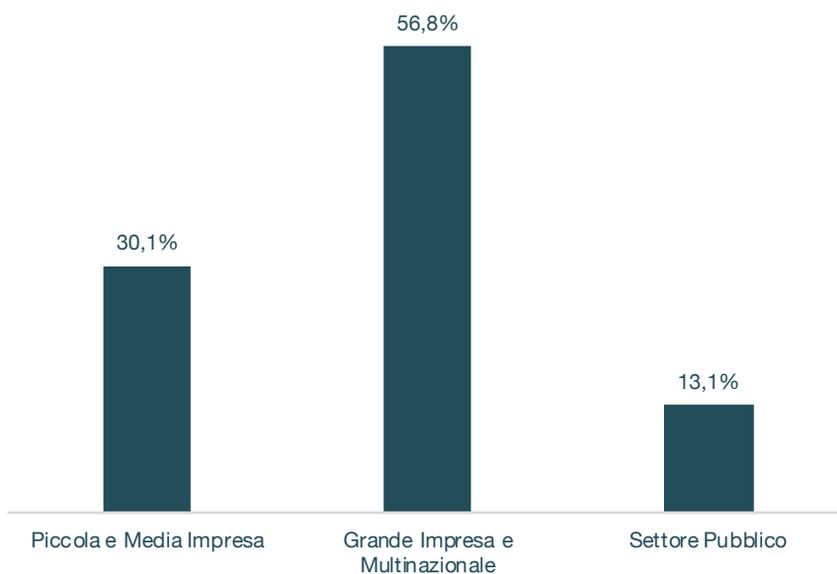
Poco più della metà dei rispondenti lavora in contesti di **grande impresa o multinazionale**; mentre 1 su 3 opera in imprese di **dimensioni piccole o medie**; infine poco più di 1 rispondente su 10 lavora invece nel settore pubblico.

Che tipo di lavoratore sei?



Percentuali dei rispondenti suddivisi per tipologia di lavoratore

In quale tipo di organizzazione si colloca la tua attività lavorativa?



Percentuali dei rispondenti suddivisi per tipologia di organizzazione

3. Smart o Extreme working?

Ma quando ha avuto inizio questa massiccia sperimentazione? La quasi totalità dei rispondenti (il 94,2%) ha indicato di svolgere le proprie attività lavorative da casa già nella seconda settimana di marzo (la survey è stata aperta in data 13 marzo).

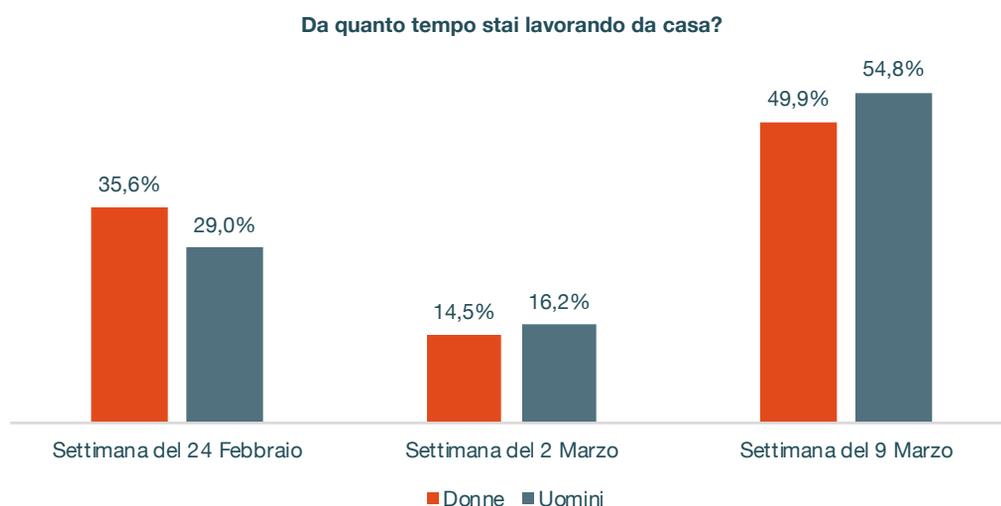
La **possibilità di lavorare da casa** a partire dalla data del primo Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri è stata accolta **fin da subito** dal **35,6%** delle lavoratrici, principalmente per gestire le **responsabilità di cura dei figli** a fronte della chiusura delle scuole, oltre che per la tutela della salute.

Ampliamente apprezzata è stata la tempestività delle aziende di permettere il lavoro da casa.

STAI LAVORANDO DA CASA?

94,2% Sì

Percentuali di rispondenti che attualmente stanno lavorando da casa

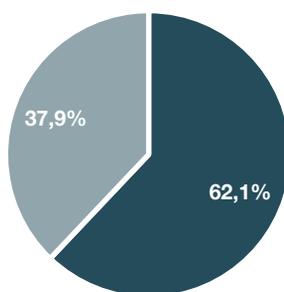


Percentuali di date di inizio del lavoro da casa in base ai D.p.C.M. realizzati, suddivisi per genere

Nonostante la buona reattività delle organizzazioni nel gestire il **cambiamento delle modalità di lavoro**, l'emergenza ha evidenziato come non tutte le aziende avessero già attivato in precedenza delle politiche strutturate di **smart working**: ben il **62,1%** degli intervistati, però, era già abituato a lavorare in modalità "smart", con flessibilità di orari e spazi, anche prima dell'emergenza.

In particolare il 39,7% delle persone avevano la possibilità di accedere allo smart working per 1 solo giorno alla settimana, 1 su 5 poteva usufruirne per 2 giorni alla settimana, mentre il 40,1% dei rispondenti afferma di aver già adottato modalità di lavoro da remoto in forme meno strutturate e con un maggior livello di autonomia.

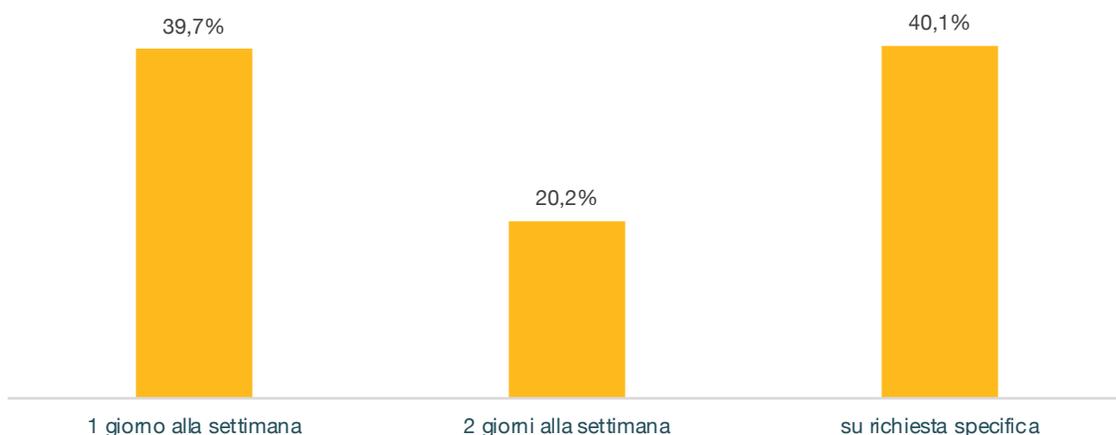
Avevi la possibilità di fare Smart Working in precedenza?



■ Si ■ No

Percentuali di rispondenti che indicano di utilizzare pratiche di Smart Working secondo le politiche aziendali in essere

In base alle disposizioni della tua azienda (precedentemente alla situazione attuale), quanti giorni hai a disposizione per fare Smart Working?

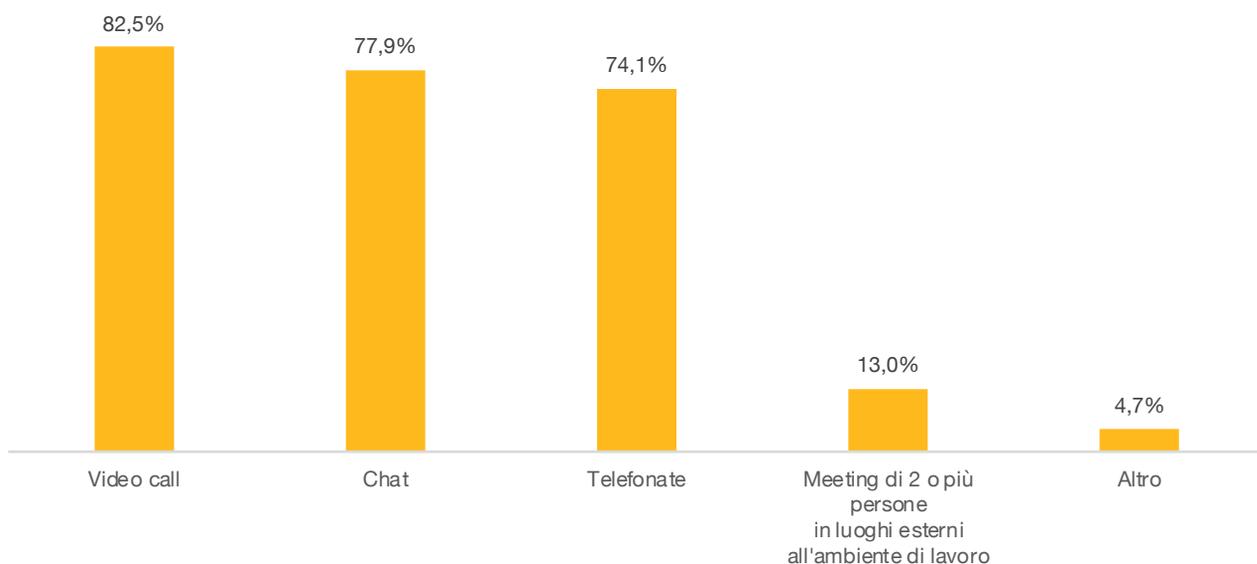


Percentuali di disposizioni aziendali per le pratiche di Smart Working attualmente in uso

Gli **strumenti principalmente utilizzati** dagli intervistati per lavorare in remoto sono il computer portatile (85,4%) e il telefono o smartphone (74,4%), ma di primaria importanza è soprattutto l'accesso stabile a un collegamento internet (63,8%) e la presenza di una webcam o in generale di un collegamento audiovisivo su dispositivo elettronico (51,4%).

Per mantenere attive le relazioni con i colleghi e rendere efficiente il lavoro in team si impiegano largamente le **video call**, oltre alle **chat** e alle **telefonate**.

Quali modalità utilizzi per sostituire in modo efficace il lavoro di team o tra colleghi?



Percentuali di modalità per effettuare il proprio lavoro di team o tra colleghi in maniera efficace

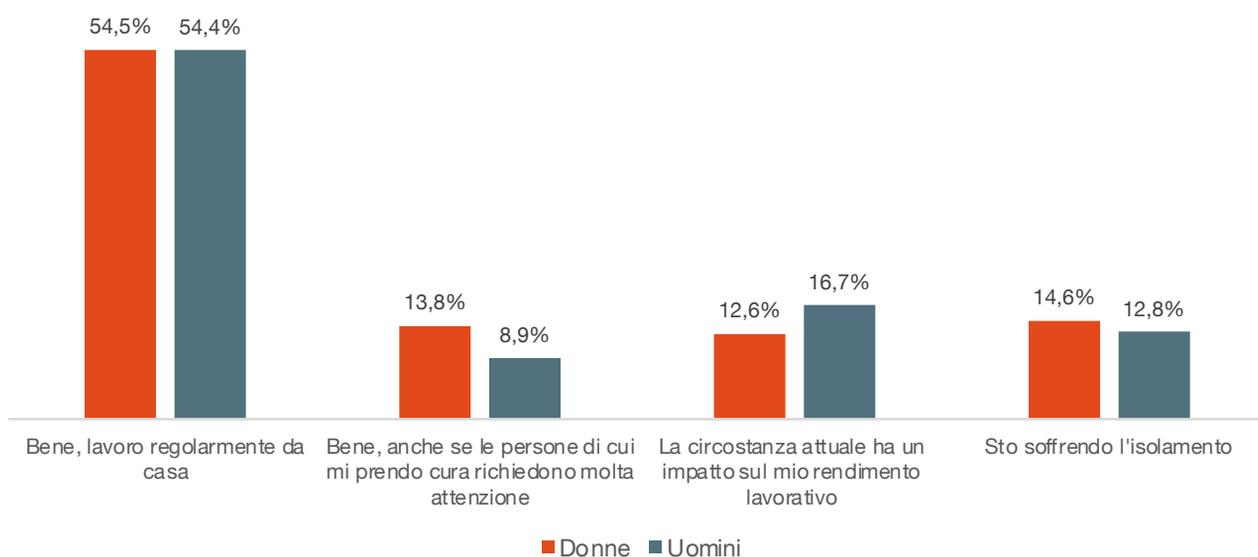
4. Quali sentimenti accompagnano il lavoro da casa?

Durante l'emergenza, circa la metà degli intervistati sta riuscendo a lavorare regolarmente da casa. In questo quadro, tuttavia, le donne sono maggiormente appesantite **dal carico di cura** (il 13,8% afferma di **dover dare molta attenzione** alle persone che assistono).

È simile invece la percentuale di donne e uomini per cui la **circostanza attuale ha un impatto sul rendimento lavorativo**.

È inoltre leggermente più alta la percentuale di donne (14,6%) che afferma di **soffrire l'isolamento** rispetto agli uomini (12,8%).

Come stai vivendo la situazione?



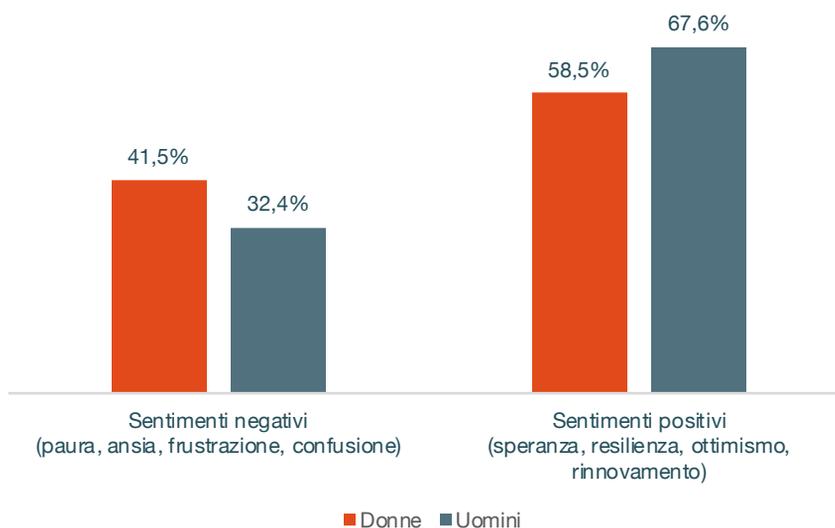
Percentuali sullo stato d'animo dei rispondenti, suddivisi per risultati Generali e per genere

In generale i **sentimenti positivi** (speranza, resilienza, ottimismo e rinnovamento) sono riportati in misura maggiore dagli **uomini** (il 67,6%). Pur avendo una forte tenuta emotiva, invece, sentimenti negativi sono vissuti da oltre il **40%** delle donne, che affrontano questo periodo con **“ansia, rabbia e confusione”**.

Se consideriamo l'insieme delle donne con un **lavoro da dipendente**, inoltre, la generazione delle Millennials si sente molto più confusa rispetto alla generazione delle Baby Boomers (22,8% le prime contro il 6% delle seconde).

La **“resilienza”** è un aspetto che caratterizza in modo importante la **fascia femminile dipendente sopra i 40 anni**. Oltre il 48% di loro ha espresso una forte capacità di affrontare e superare questo periodo di difficoltà, contro l'11% delle donne sotto i 30 anni. In compenso, la **“speranza”** è un sentimento trasversale che in questo momento accumuna le donne di tutte le generazioni con un leggero incremento tra le dipendenti con meno di 40 anni.

Che sentimenti provi in questo momento?



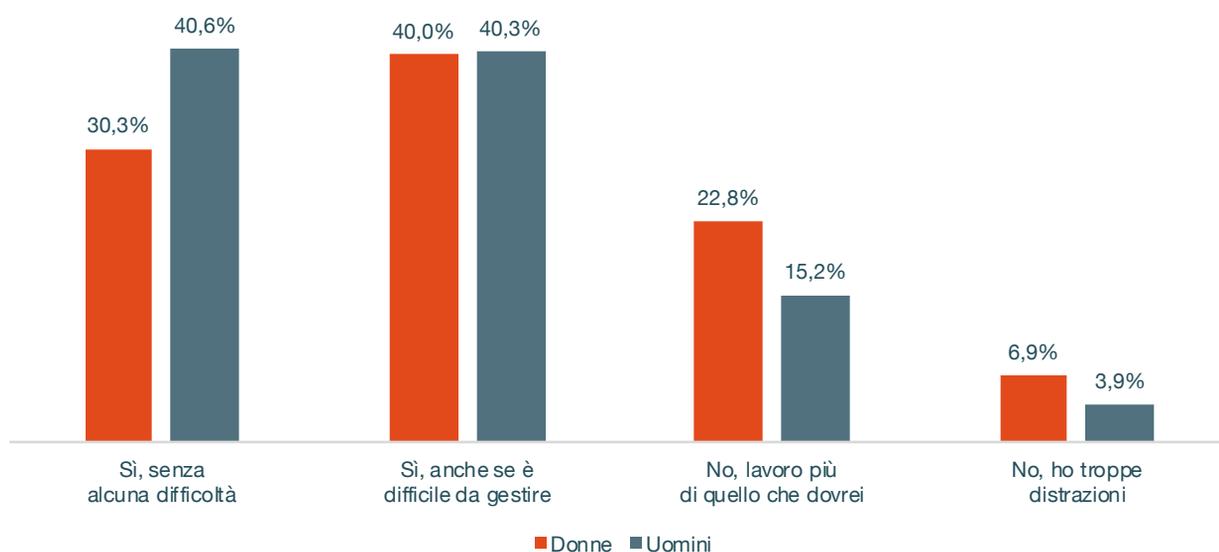
Percentuali dei sentimenti positivi e negativi provati dai rispondenti suddivisi per genere

Ma il **lavoro da casa** richiede una grande disciplina personale, la ricerca di una postazione di lavoro tranquilla e isolata, orari determinati - tutti aspetti non facili da mettere in atto in un momento di convivenza familiare forzata.

Sembra essere più semplice per gli uomini mantenere un **confine tra le attività lavorative e la vita privata** (ci riesce il 40,6% contro il 30,3% delle donne). È, invece, nettamente maggiore la percentuale di donne che lavorano più di quello che dovrebbero e che hanno troppe distrazioni.

La survey evidenzia che 1 donna su 3 tra le lavoratrici dipendenti lavora più di prima e non riesce o fa fatica a mantenere un equilibrio tra il lavoro e la vita domestica. Tra gli uomini il rapporto è di 1 su 5.

Stai riuscendo a mantenere un confine tra le attività lavorative e la vita privata?

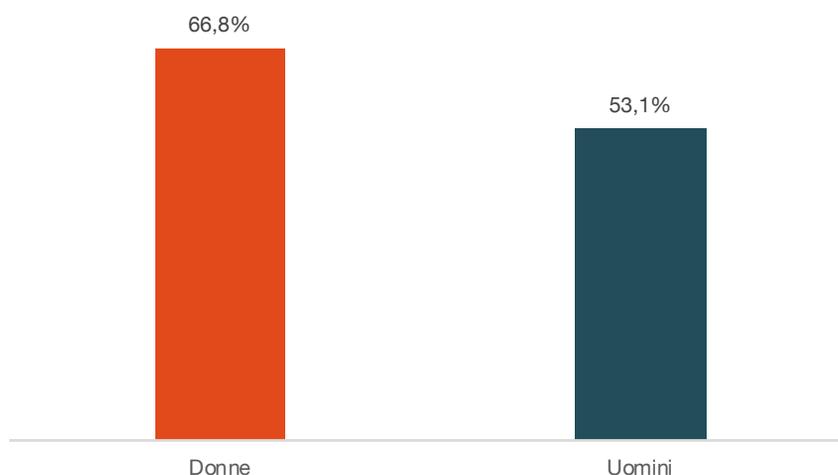


Percentuali sulle percezioni dei rispondenti sui confini tra lavoro e vita privata suddivisi per genere

In questo quadro, sono le donne ad essere impegnate in percentuale maggiore (il 37,1% rispetto al 24,1% degli uomini) nell'adottare strategie utili per la **cura di sé** in questa circostanza eccezionale. Ad esempio, le intervistate hanno riferito di dedicarsi per un'ora al giorno, di prendersi piccole pause regolari, di condividere attività con il/la partner, ecc.

Di tutte le intervistate, **il 66,8%** deve anche dedicarsi a organizzare delle attività per i propri **figli**, contro il 53,1% degli uomini. Si tratta in particolare di attività per stimolare mente e corpo, della cura della casa in forma di gioco o cucinare insieme o, ancora, condividere emozioni e confrontarsi sulla situazione attuale.

Sei hai in casa altre persone di cui ti prendi cura, hai pensato a delle attività per permettere anche a loro di stare bene



Percentuali di rispondenti che hanno pensato ad attività per gestire i propri carichi di cura in casa suddivisi per genere

5. Come hanno reagito le aziende

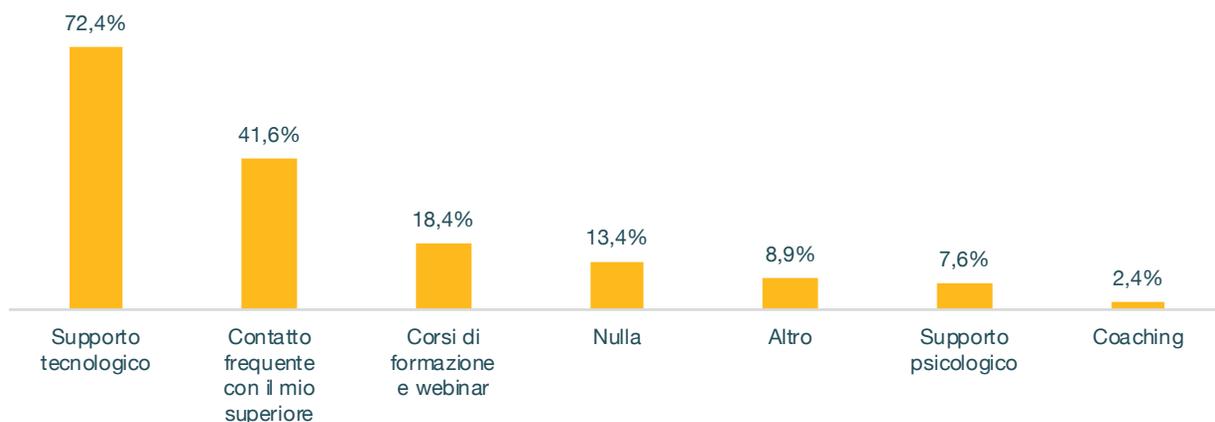
Quasi la totalità degli intervistati (più del 90%) ritiene che le **aziende siano intervenute prontamente** per gestire l'emergenza e che spesso abbiano "anticipato le disposizioni governative". In particolare le aziende si sono mosse su due fronti, quello **tecnologico** e quello **relazionale**, favorendo il lavoro da casa fornendo **supporto tecnologico** (72,4%), anche se la maggior parte dei rispondenti (il 91,2%) indica di essere già in possesso di tutti gli **strumenti** necessari per poter svolgere il lavoro da casa.

I lavoratori intervistati sottolineano inoltre che il management riesce a far sentire la propria vicinanza aumentando i contatti con i dipendenti tramite email, web conferences e telefonate di incoraggiamento, spesso "rispondendo live a tutte le domande sullo stato del business e rassicurandoci sulla solidità della filiale italiana".

Alla domanda "che cosa sta facendo l'azienda per metterti in condizioni di svolgere il tuo lavoro..." è stata indicata anche la possibilità di accedere **a corsi di formazione e webinar** (18,4%), di poter contare su un **supporto psicologico** (per il 7,6% dei rispondenti), ma anche il **coaching** viene messo a disposizione dei dipendenti nel 2,4% dei casi.

Infine, i rispondenti hanno indicato che il contatto con i propri colleghi su base regolare rappresenta un altro momento importante per mantenere attivo il legame con il contesto lavorativo, ma soprattutto per intrattenere le stesse relazioni positive che caratterizzano la vita d'ufficio.

Cosa sta facendo la tua azienda per metterti in condizioni di svolgere il tuo lavoro regolarmente e nel miglior modo possibile?



Percentuali di strumenti di supporto utilizzati dall'azienda

Anche la dimensione ludica aiuta a tenere alto il **morale**. Alcune aziende mantengono viva la Community attraverso il gruppo Facebook aziendale o apposite piattaforme utilizzate per attività che riguardano sia il business che l'intrattenimento (sport, cucina, ecc.).

Importanti si rivelano anche le relazioni instaurate a livello personale tra colleghi che, per condividere la difficoltà del momento e allentare la tensione, si ritrovano per "pause caffè" e "pranzi virtuali, video call di gruppo".

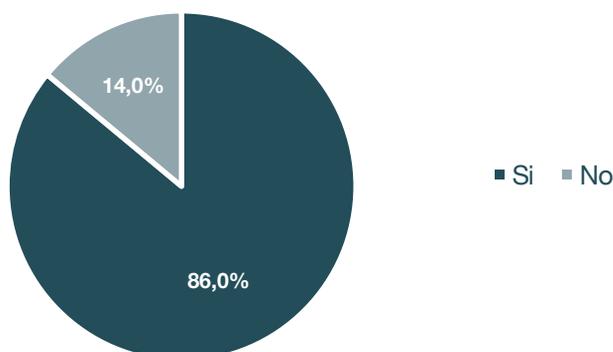
6. Conclusioni

L'indagine **#iolavorodacasa** sottolinea, come primo risultato di rilievo, la prontezza delle aziende nell'adeguarsi a estendere o addirittura implementare in tempi rapidissimi modalità di lavoro da remoto o smart working con il supporto tecnologico adeguato, permettendo di mantenere vive le relazioni di lavoro.

Gli intervistati indicano quasi all'unanimità che la **mail aziendale** rappresenta il principale strumento per ricevere comunicazioni e aggiornamenti da parte dell'azienda sullo stato dell'emergenza, oltre che sulle misure attuate internamente all'organizzazione per gestire le nuove modalità di lavoro. Non mancano altri strumenti digitali come le **web conference** realizzate dalle figure apicali dell'organizzazione o dai manager di team, **l'intranet** aziendale e le **chat**. L'utilizzo di **telefonate personali** rappresenta anch'esso un valido strumento di comunicazione, soprattutto per le organizzazioni medio-piccole. Infine, gli intervistati riportano che anche i profili delle aziende sui **social media** possono essere un utile strumento di diffusione di informazioni.

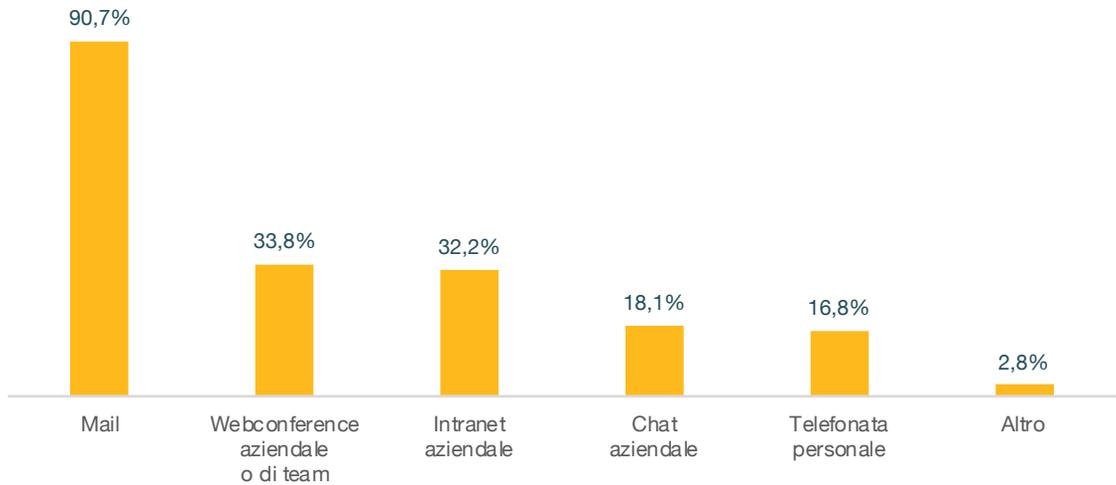
Se da un lato sono evidenti gli sforzi che le aziende hanno messo in campo per dotare di tutti gli strumenti tecnologici necessari i propri dipendenti, non dimentichiamo le iniziative intraprese per mantenere alta la motivazione e il coinvolgimento dei lavoratori: il **42,6%** dei rispondenti ritiene infatti che la propria azienda stia facendo qualcosa di concreto per **mantenere la motivazione alta tra i propri dipendenti**.

Hai ricevuto comunicazioni e relativi aggiornamenti dalla tua azienda su come gestire questa situazione particolare?



Percentuali di rispondenti sulla ricezione di comunicazioni e aggiornamenti dall'azienda

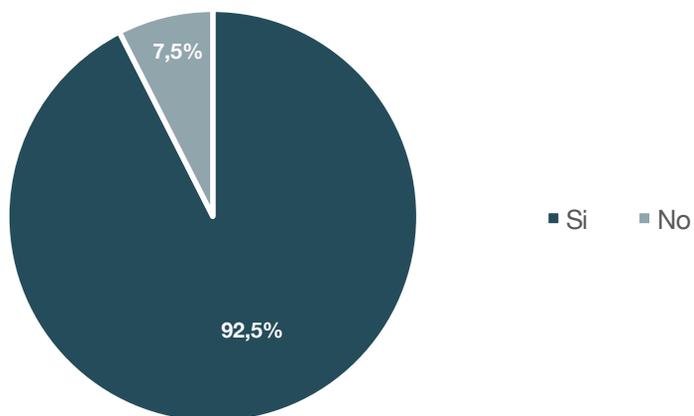
In che modo?



Percentuali delle modalità di ricezione di comunicazione e aggiornamenti dall'azienda

E il **futuro**? Molti già “programmano il futuro” e si stanno “preparando alla ripresa”. La maggior parte (il 92,5%) crede che questa situazione contribuirà a introdurre, modificare, e rinforzare il modello di **smart working** in azienda e le politiche sul lavoro agile realizzate fino a questo momento.

Ritieni che questa circostanza e il modo in cui è gestita possa essere utile e contribuire a introdurre o modificare o rinforzare il modello di Smart Working presente nella tua azienda?



Percentuali di rispondenti che ritengono l'esperienza utile per introdurre o rivedere (in parte o del tutto) i modelli di Smart Working presenti in azienda



Via Calabiana, 6 c/o TAG
20139 Milano

centro.studi@valored.it
ufficio.stampa@valored.it

www.valored.it

