



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE ATTIVE,
I SERVIZI PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE

Stato e prospettiva del telelavoro e delle altre forme di lavoro da remoto in Italia

Antonella Marsala

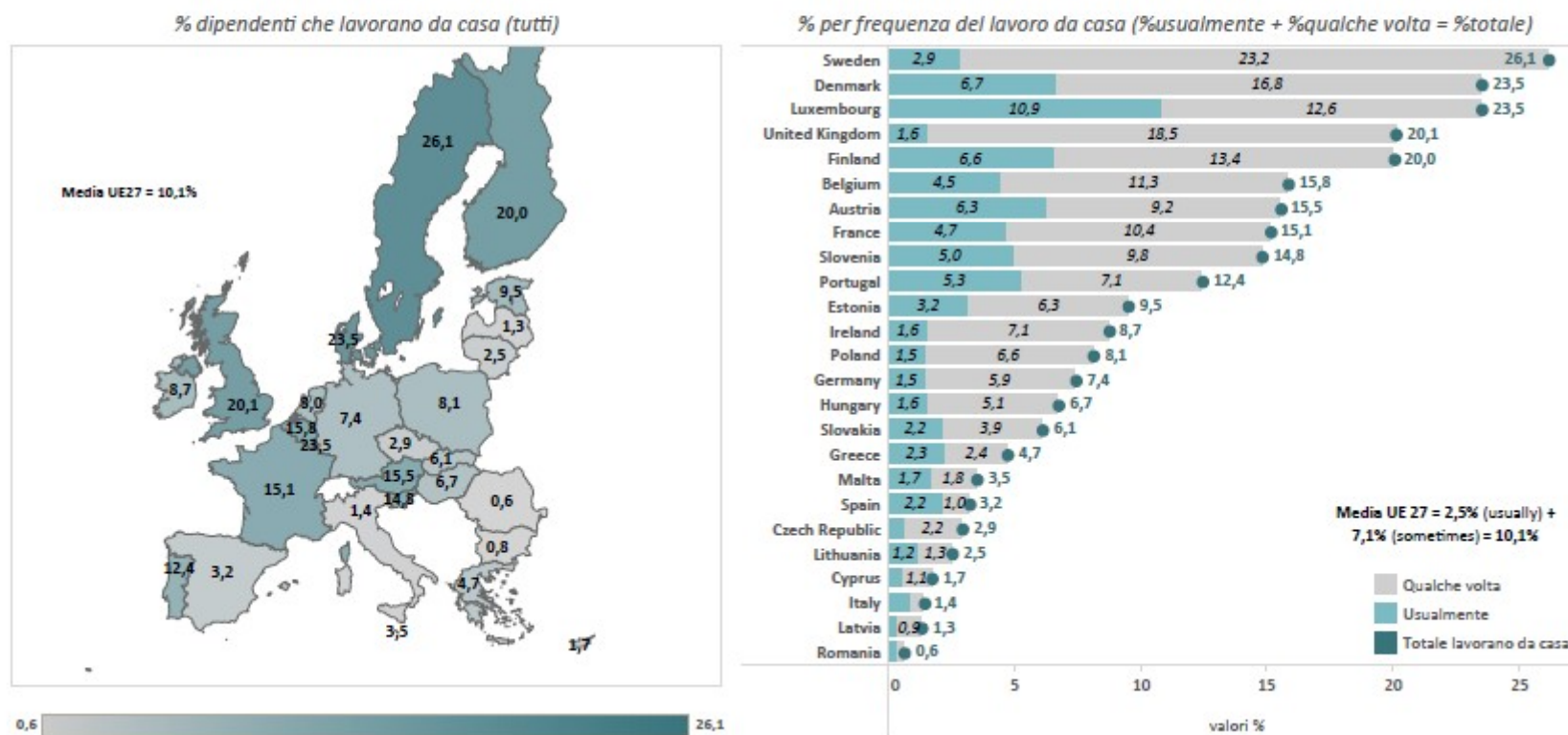


EQUIPE

Il telelavoro in Europa

Nella media EU27, il 10,1 % degli occupati alle dipendenze* svolgono almeno parte del lavoro da casa...in Italia solo l'1,4%**

Percentuale dipendenti (15-64 anni) che lavorano da casa qualche volta (meno di 2 volte la settimana) o usualmente (2 o più volte) nei Paesi UE. Anno 2014

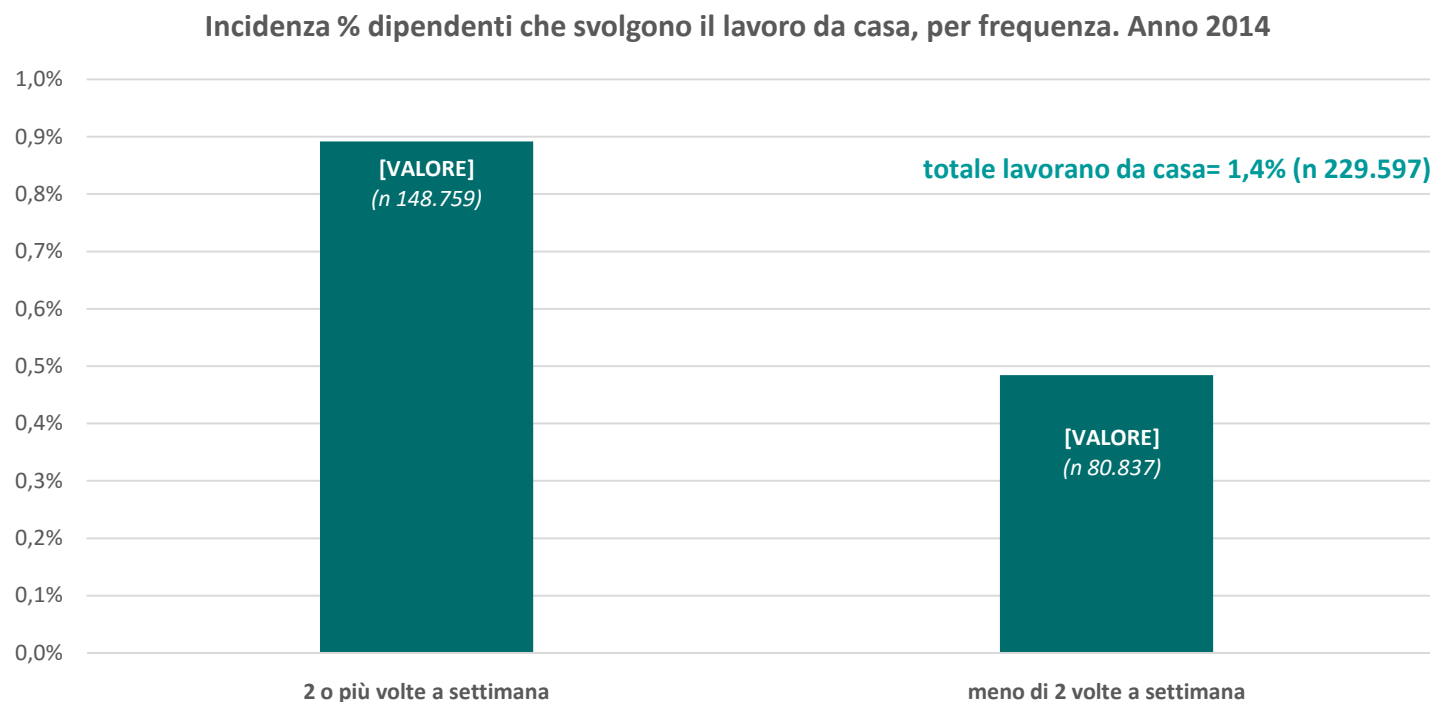


Fonte: elaborazioni Italia Lavoro su dati Eurostat, Labour Force Annual Survey

*Sono considerati solo i lavoratori dipendenti 15-64 anni

Il telelavoro in Italia - 1

...in Italia sono quasi 230 mila e quasi 150 mila lavorano da casa 2 o più volte la settimana*



Fonte: elaborazioni Italia Lavoro su microdati RCFL Media 2014, Istat

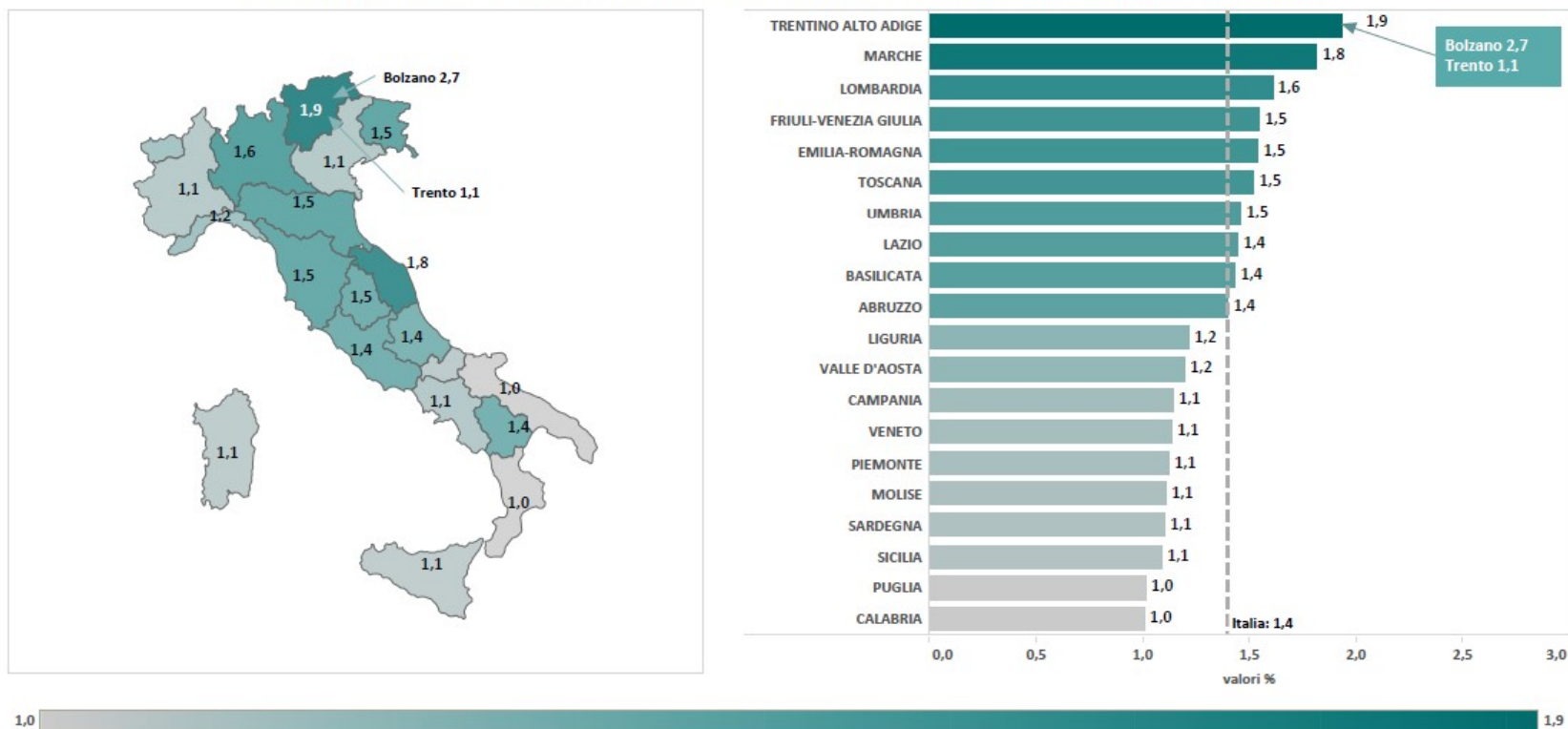
Sono considerati solo i lavoratori dipendenti 15-64 anni

*Gli occupati che lavorano da casa 2 o più volte la settimana (n 148.759) rappresentano il 0,9% dei dipendenti (15-64 anni) e il 64,8% dei dipendenti che svolgono almeno parte del lavoro da casa con ogni modalità di frequenza (n 229.597)

Il telelavoro in Italia - 2

L'incidenza massima nella provincia autonoma di Bolzano (2,7%)

Percentuale dipendenti (15-64 anni) che lavorano da casa (qualche volta e usualmente), per regione. Anno 2014.



Fonte: elaborazioni Italia Lavoro su microdati RCFL Media 2014, Istat

**Lavoratori dipendenti (15-64 anni) che svolgono il lavoro da casa (meno di 2 giorni la settimana o 2 o più giorni la settimana)

In quali settori si concentra il lavoro da casa?

Occupati alle dipendenze che svolgono almeno parte del lavoro da casa per settore di attività economica e genere. Anno 2014. Valori assoluti e % sul totale**

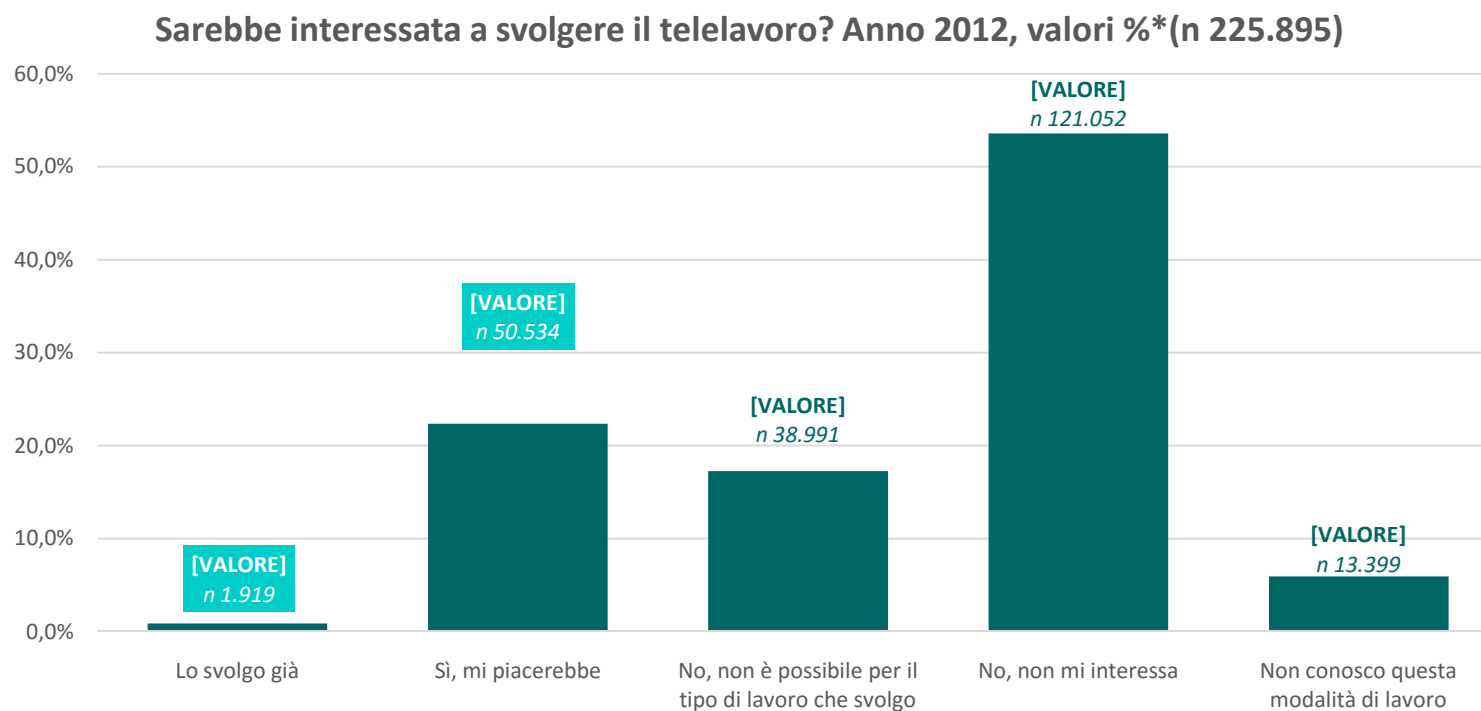
Settore di attività economica	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
	v.a.			v. %		
Agricoltura, caccia e pesca	46*	1.288	1.335	0,0%*	0,6%	0,6%
Alberghi e ristoranti	2.661	2.140	4.800	1,2%	0,9%	2,1%
Altri servizi collettivi e personali	16.000	5.685	21.684	7,0%	2,5%	9,4%
Amministrazione pubblica e difesa ass. sociale obbl.	6.381	12.077	18.458	2,8%	5,3%	8,0%
Attività finanziarie e assicurative	2.248	3.093	5.341	1,0%	1,3%	2,3%
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	10.013	8.979	18.992	4,4%	3,9%	8,3%
Commercio	7.361	10.872	18.233	3,2%	4,7%	7,9%
Costruzioni	1.703	4.063	5.766	0,7%	1,8%	2,5%
Industria in senso stretto	9.914	31.366	41.280	4,3%	13,7%	18,0%
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	49.081	20.681	69.762	21,4%	9,0%	30,4%
Servizi di informazione e comunicazione	3.047	11.074	14.121	1,3%	4,8%	6,2%
Trasporto e magazzinaggio	2.058	7.766	9.824	0,9%	3,4%	4,3%
Totale	110.514	119.083	229.597	48,1%	51,9%	100,0%

Fonte: elaborazioni Italia Lavoro su microdati RCFL Media 2014, Istat

**Lavoratori dipendenti (15-64 anni) che svolgono il lavoro da casa (meno di 2 giorni la settimana o 2 o più giorni la settimana). I valori assoluti inferiori a 1.000 (segnalati con *) non sono statisticamente significativi

Le neo madri e il telelavoro - 1

Poche neo-madri lo hanno, ma molte lo vorrebbero...



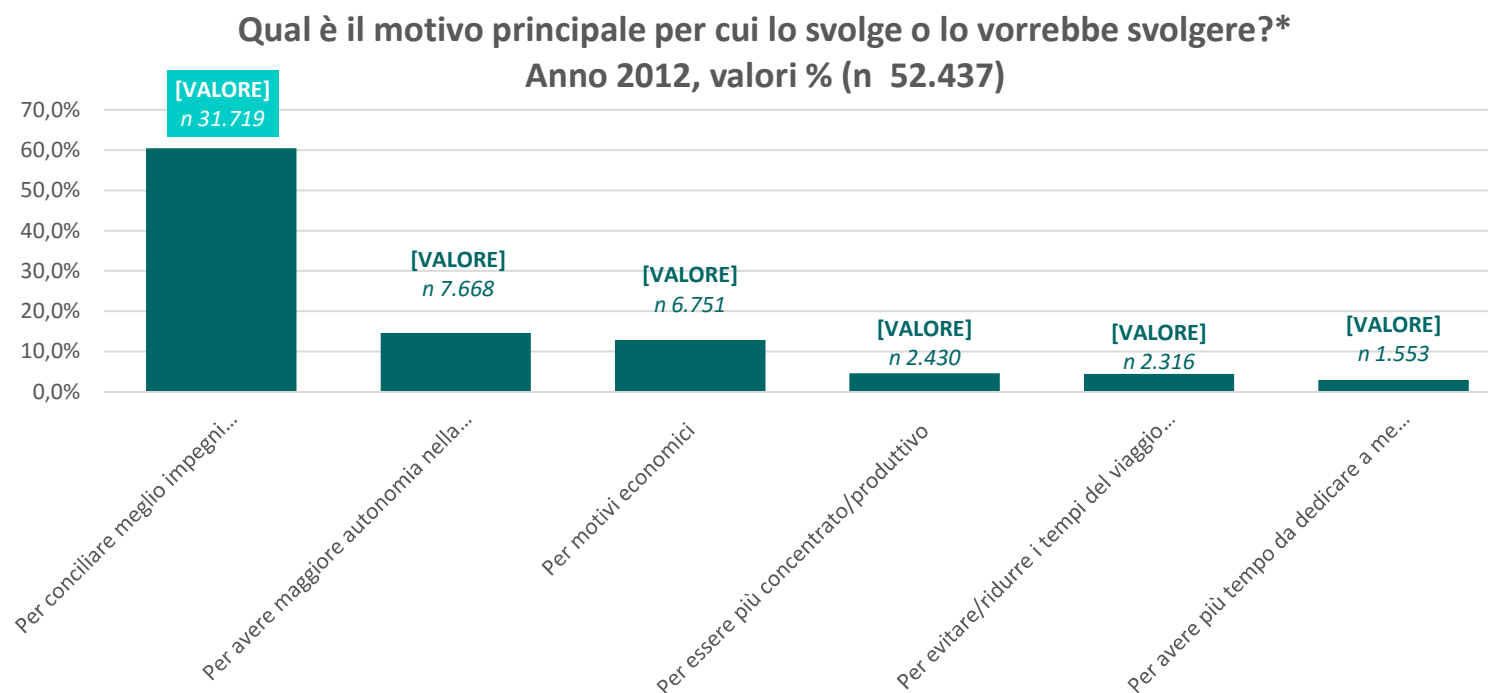
Fonte: elaborazioni Italia Lavoro su microdati Indagine campionaria sulle nascite 2012 (CATI long-form) Istat

*Madri di nati nel 2009/2010 occupate all'intervista (realizzata nel 2012) con rapporto di lavoro alle dipendenze

Distribuzione percentuale con valori assoluti in annotazione (escluse dall'analisi, non risponde, non sa o non ricorda)

Le neo madri e il telelavoro - 2

...soprattutto per conciliare meglio lavoro e famiglia

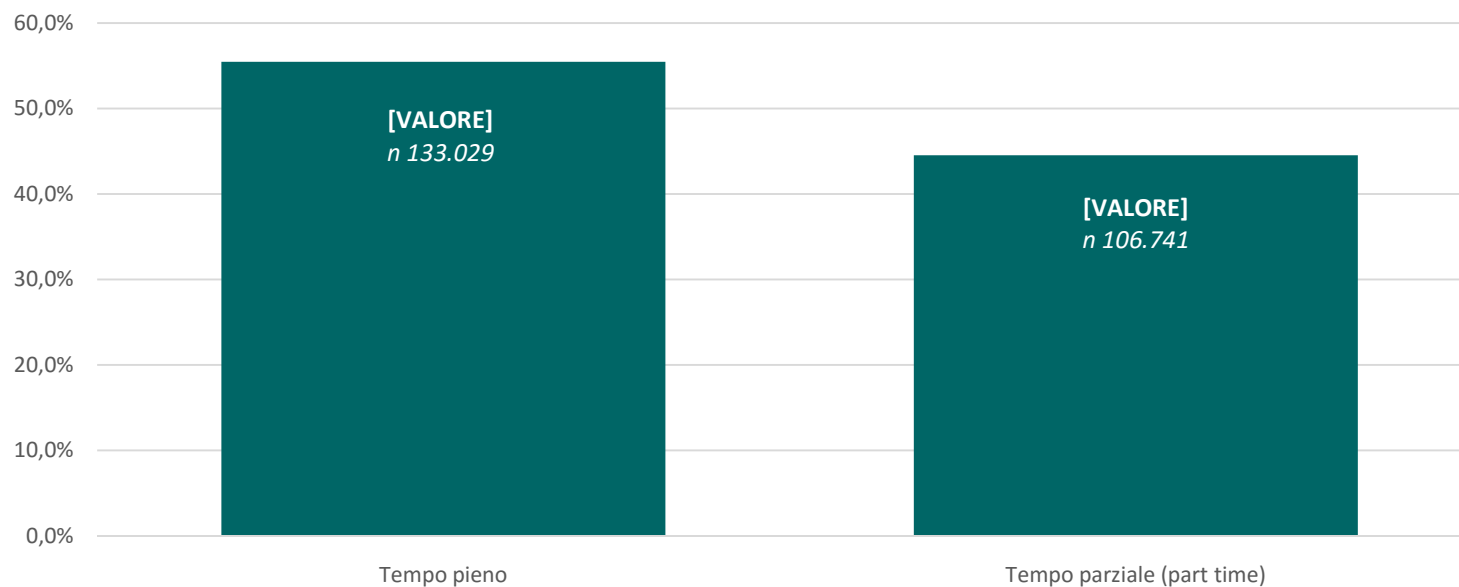


Fonte: elaborazioni Italia Lavoro su microdati Indagine campionaria sulle nascite 2012 (CATI long-form) Istat
*Madri di nati nel 2009/2010 occupate all'intervista (realizzata nel 2012) con rapporto di lavoro alle dipendenze che svolgono o vorrebbero il telelavoro. Distribuzione percentuale con valori assoluti in annotazione (escluse dall'analisi, non risponde, non sa o non ricorda)

Le neo madri e il part time - 1

Le neo-madri lavorano a tempo parziale più spesso rispetto alla media**

Lavora a tempo pieno o parziale? Anno 2012, valori %* (n 239.771)



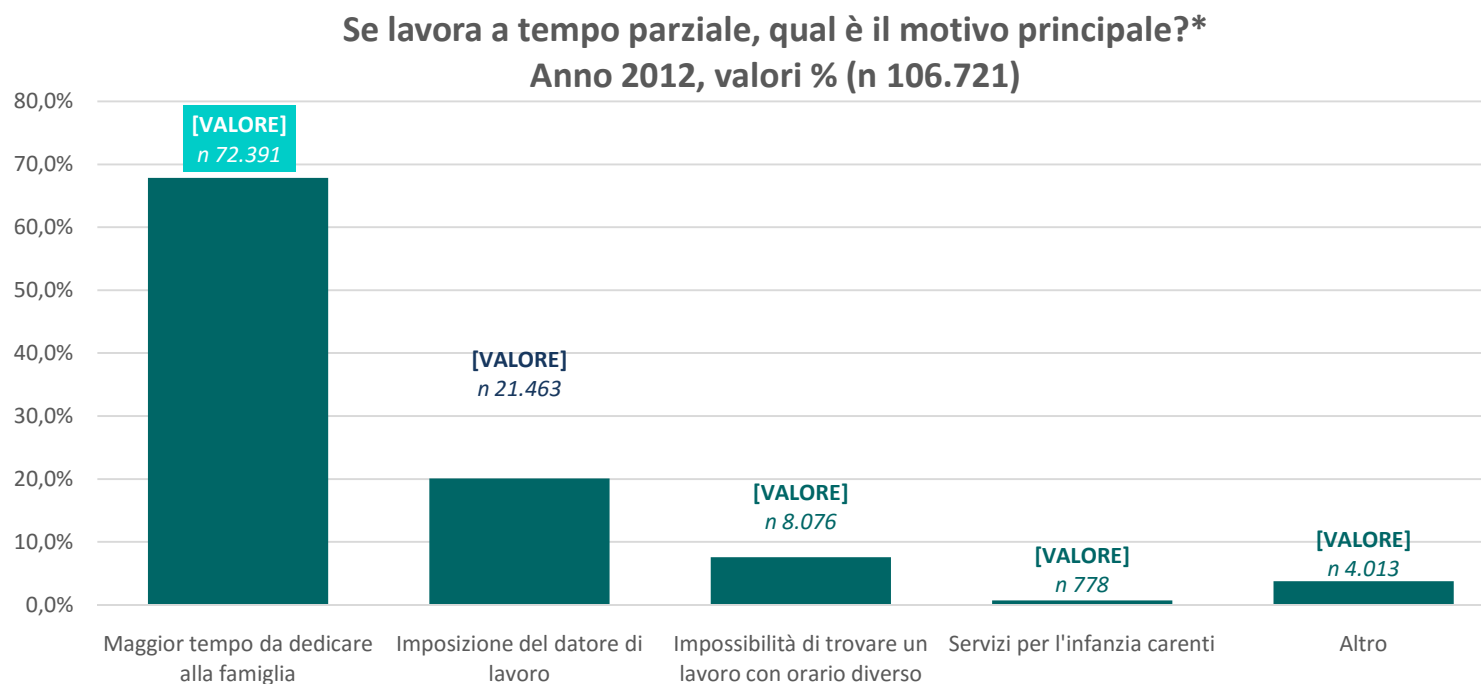
Fonte: elaborazioni Italia Lavoro su microdati Indagine campionaria sulle nascite 2012 (CATI long-form) Istat

*Madri di nati nel 2009/2010 occupate all'intervista (realizzata nel 2012) con rapporto di lavoro alle dipendenze o di collaborazione o prestazione d'opera. Distribuzione percentuale con valori assoluti in annotazione (escluse dall'analisi, non risponde, non sa o non ricorda)

** La quota di lavoratrici part time nella generalità delle donne occupate è pari al 31,1% per il 2012

Le neo-madri e il part time - 2

... è più spesso una libera scelta**



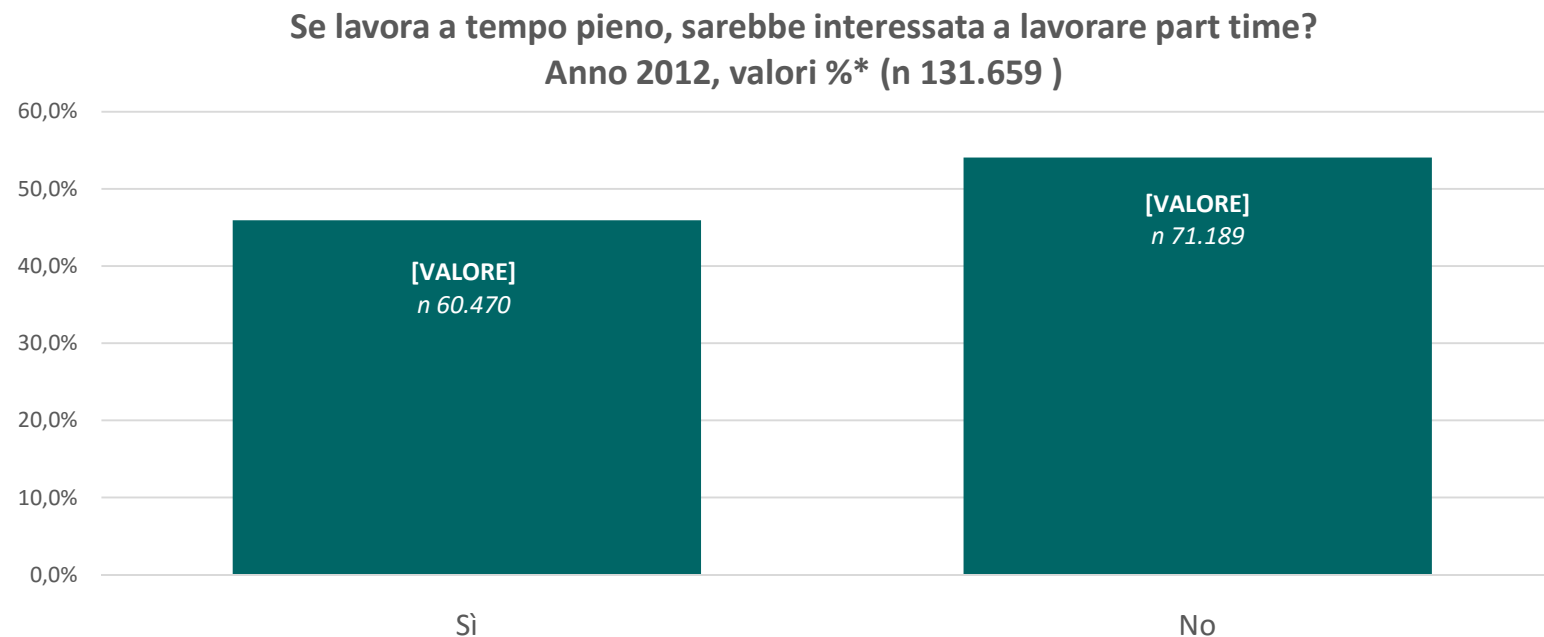
Fonte: elaborazioni Italia Lavoro su microdati Indagine campionaria sulle nascite 2012 (CATI long-form) Istat

*Madri di nati nel 2009/2010 occupate all'intervista (realizzata nel 2012) con rapporto di lavoro **alle dipendenze o di collaborazione o prestazione d'opera**. Distribuzione percentuale con valori assoluti in annotazione (escluse dall'analisi, non risponde, non sa o non ricorda)

** La quota di part time involontario nella generalità delle donne occupate è pari al 54,1% per il 2012 contro il 27,7% tra le neo-madri (20,1% imposizione del datore di lavoro + 7,6% impossibilità di trovare un lavoro con orario diverso)

Le neo-madri e il part time - 3

... e molte neo madri che lavorano a tempo pieno vorrebbero il part time



Fonte: elaborazioni Italia Lavoro su microdati Indagine campionaria sulle nascite 2012 (CATI long-form) Istat

*Madri di nati nel 2009/2010 occupate all'intervista (realizzata nel 2012) con rapporto di lavoro alle dipendenze o di collaborazione o prestazione d'opera. Distribuzione percentuale con valori assoluti in annotazione (escluse dall'analisi, non risponde, non sa o non ricorda)

Nuovi modi di lavorare, caratterizzati da maggiore **flessibilità e autonomia** nella scelta degli **spazi**, degli **orari** e degli **strumenti** da utilizzare, a fronte di una crescente **responsabilizzazione sui risultati**



*Le regole sono in fase di definizione ma lo Smart Working deve essere inteso come una **filosofia organizzativa** per gestire una flessibilità «ricca», aumentare la produttività e migliorare la qualità del lavoro*

Dalla flessibilità povera a quella ricca



	Vantaggi	Svantaggi	Risultati
Flessibilità Operativa	<ul style="list-style-type: none">• Solo leve hard e unilaterali (es. CIG e straordinari)• Semplicità di applicazione	<ul style="list-style-type: none">• la competitività solo sui costi non tiene sul lungo periodo	Flessibilità povera
Flessibilità strutturale Flessibilità strategica	<ul style="list-style-type: none">• Crescita e tenuta capacità competitive	<ul style="list-style-type: none">• anche leve soft che richiedono:<ul style="list-style-type: none">• Investimenti• manager capaci• esigenze di condivisione	Flessibilità ricca

**Per accrescere la competitività
bisogna passare da flessibilità povera
a flessibilità ricca**

VISIONE STRATEGICA



Le opportunità del lavoro fuori dai locali aziendali



- Recuperare efficienza versus produttività
- Accorciare le distanze e mantenere il contatto
- Diminuire i costi e aiutare l'ambiente
- Usare bene le tecnologie
- Sostenere la partecipazione dei lavoratori
- Migliorare le performance anche dei manager
- Agevolare i lavoratori maturi



Perché le aziende non lo usano?

Le paure dei manager

- Senza «controllo a vista» le persone ne approfittano
- Non riesco a valutare le performance
- Non posso risolvere i problemi della sicurezza
- Non posso darlo a tutti

I luoghi comuni

- Le persone si sentono isolate
- È applicabile solo per chi può lavorare da casa
- «Non troverò più posto in ufficio»

Le difficoltà concrete

- È un percorso organizzativo e non un quick win
- Implica il pericolo di work intensification / dipendenza da lavoro
- Richiede attività rilevanti di pianificazione, coordinamento e monitoraggio

- Impianto nuovo su sicurezza improntato su informazione e prevenzione
- Modalità organizzativa e non tipologia contrattuale
- Valorizzazione della contrattazione di II livello
- Accesso a sgravi per aziende e lavoratori

LO SMART WORKING HA BISOGNO DI FLESSIBILITA', PARTECIPAZIONE E BUON SENSO ATTENZIONE ALLA DEREGULATION E NO AI VINCOLI ECCESSIVI!



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE ATTIVE,
I SERVIZI PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE

Grazie per l'attenzione

