



Smart working

Sintesi dei principali risultati della quick survey

Aprile 2020

Sommario

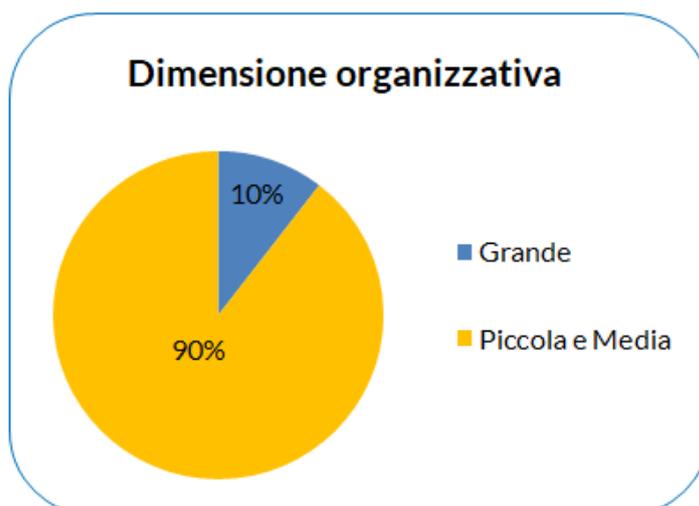
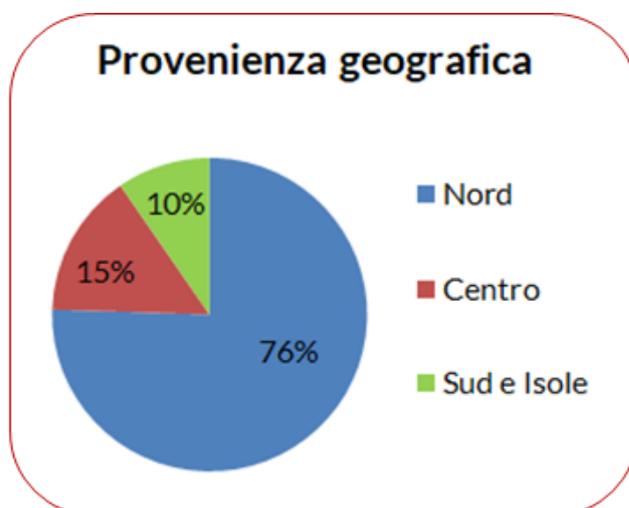
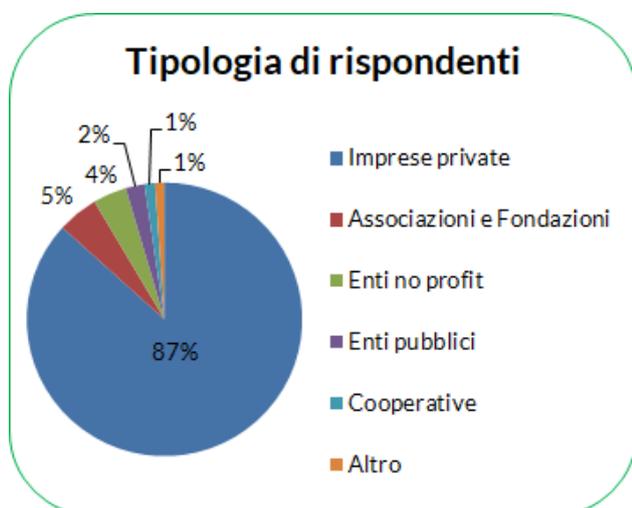
| | |
|---|---|
| La survey e il campione qualitativo | 3 |
| Lo smart working prima del Covid-19 | 4 |
| Lo spartiacque dell'emergenza sanitaria..... | 5 |
| Le dotazioni e i supporti necessari..... | 6 |
| L'atteggiamento dei lavoratori e gli investimenti delle imprese | 7 |
| Gli ostacoli da superare e la formazione | 8 |

La survey e il campione qualitativo

La *quick survey* sullo smart working (SW) è stata realizzata da Fondirigenti con l'obiettivo di analizzare l'utilizzo di questa modalità di lavoro dalle imprese e dai dirigenti e di individuarne ostacoli e opportunità di sviluppo attraverso la leva formativa.

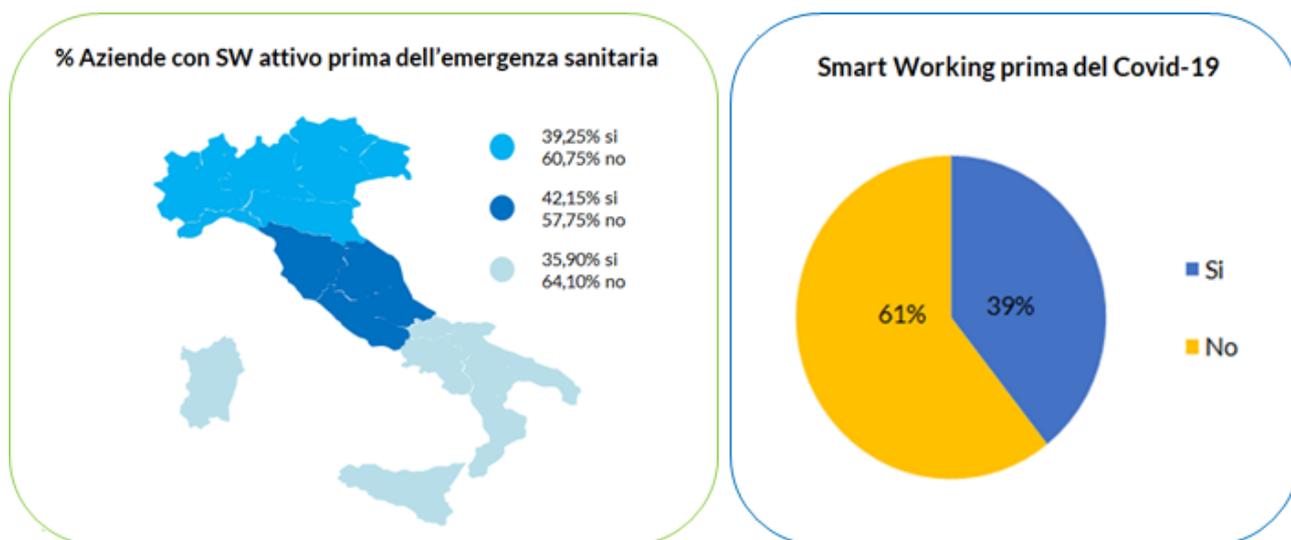
La *survey* ha coinvolto complessivamente 12mila contatti presenti nel database del Fondo ed è stata realizzata mediante un questionario on-line.

In poco meno di dieci giorni, nel pieno dell'emergenza sanitaria (marzo 2020), sono state ottenute oltre 800 risposte, in larga parte provenienti da imprese con caratteristiche dimensionali e di localizzazione idonee a rappresentare la ripartizione degli aderenti al Fondo.



Lo smart working prima del Covid-19

L'indagine ha registrato una relativa maggiore "sensibilità" di partenza nell'utilizzo dello smart working, da parte delle imprese del Centro Nord e di medio grande dimensione, rispetto alle aziende del Sud e le PMI. Prima del Covid-19, in media, le aziende che avevano attivato lo smart working erano il 39% al Nord, per il 42% al Centro e il 36% al Sud.



Quasi un lavoratore su tre in Italia era interessato da modalità di lavoro smart, con una maggiore frequenza nel centro Italia, anche a fronte delle peculiarità del tessuto produttivo di quest'area, più vocato ai servizi. Poco meno di due sono il numero di giorni medi lavorati in modalità smart. Quanto alla dimensione aziendale, le PMI risultavano lievemente più flessibili delle grandi imprese nell'adozione dello smart working.

| Aree geografiche | % Lavoratori in SW | Giorni/settimana in SW |
|------------------|--------------------|------------------------|
| ITALIA | 28% | 1,75 |
| Nord | 26% | 1,76 |
| Centro | 35% | 1,97 |
| Sud | 26% | 1,28 |

| Dimensioni impresa | % Lavoratori in SW | Giorni/settimana in SW |
|--------------------|--------------------|------------------------|
| PMI | 28% | 1,76 |
| Grandi imprese | 25% | 1,66 |

Lo spartiacque dell'emergenza sanitaria

A fronte dell'emergenza sanitaria, la reazione delle imprese italiane è stata pronta e decisa. Oltre il 97% dei rispondenti ha fronteggiato la nuova situazione con l'attivazione dello smart working.

Quasi l'80% delle aziende lo ha fatto coinvolgendo nella nuova modalità di lavoro oltre la metà dei lavoratori in forza. In media, non si sono osservate particolari differenze o difficoltà tra lavoratori di diverse funzioni aziendali o fasce di età nell'adattarsi allo SW.

L'emergenza sanitaria è stata la ragione principale che ha spinto molte aziende ad attivare lo SW, anche se non mancano altre motivazioni come i benefit per il lavoratore e le esigenze produttive dell'impresa.

Misure adottate durante l'emergenza sanitaria



Nessuna misura di Smart Working 2,71%



Smart working per piccola parte dei lavoratori 30,75%

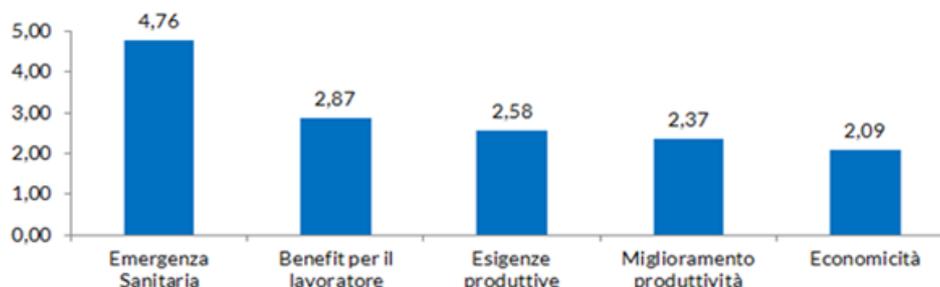


Smart working per una buona parte dei lavoratori 47,97%



Smart working per tutti i lavoratori 18,57%

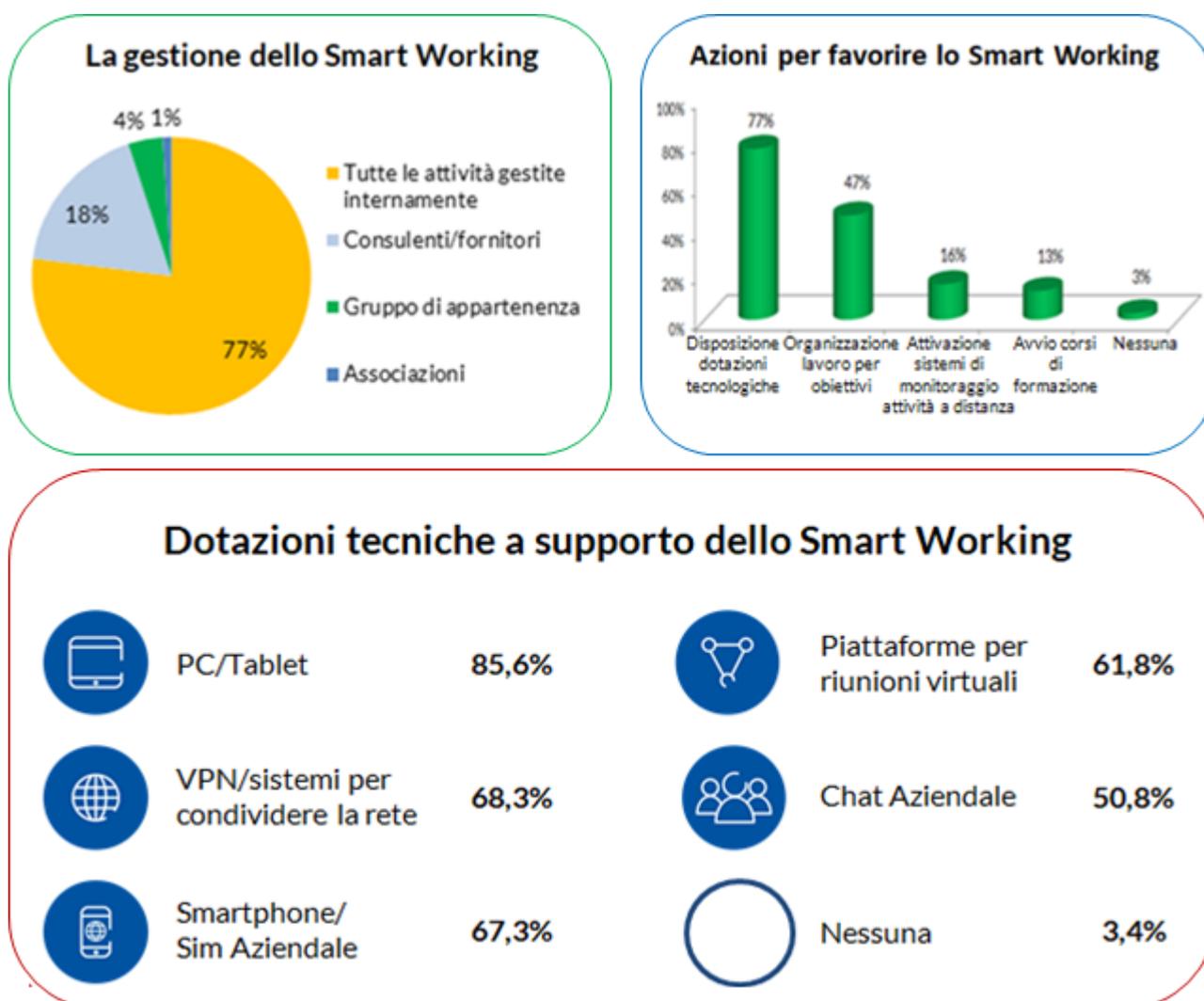
Le ragioni dello Smart Working



Le priorità per l'avvio

Per l'avvio dello smart working le imprese hanno dato la priorità alla messa a disposizione dei collaboratori di adeguate dotazioni tecnologiche (77% - in prevalenza PC, telefono e connessione alla rete) e ad attivare una modalità di organizzazione del lavoro per obiettivi (47%). Questo dato fa pensare che le aziende stanno già sviluppando dei modelli organizzativi orientati al raggiungimento di risultati tangibili (sia qualitativi che quantitativi) da parte dei lavoratori. Una nuova cultura aziendale fondata sulla fiducia invece che sul controllo, sulla responsabilità invece che sulla gerarchia, sulla flessibilità invece che sulla rigidità e sulla collaborazione invece che sulla competizione.

Tra le azioni meno frequenti, l'implementazione di un sistema di monitoraggio delle attività svolte a distanza (16%) e l'avvio di corsi di formazione specifici sullo SW (13%).



Queste attività sono state gestite prevalentemente in autonomia, con risorse interne all'azienda (77%). Meno frequente il ricorso a consulenti esterni/fornitori, al gruppo di appartenenza o alle associazioni di rappresentanza.

L'atteggiamento dei lavoratori e gli investimenti delle imprese

Si registra un generalizzato, alto livello di apprezzamento per lo SW dal punto di vista dei lavoratori: maggiore tra chi era già abituato a questa modalità prima del Covid 19 rispetto a chi è in smart working solo da qualche settimana.

La percentuale di lavoro attualmente svolto in modalità smart è in media del 46% del totale delle ore lavorate, ma le aziende ritengono di poter ulteriormente aumentarne l'utilizzo fino al 59%.

| Aree geografiche | % lavoro svolto in SW | % lavoro che potrebbe essere svolta in SW |
|------------------|-----------------------|---|
| ITALIA | 46% | 59% |
| Nord | 45% | 58% |
| Centro | 49% | 58% |
| Sud | 48% | 63% |

| Dimensione impresa | % lavoro svolto in SW | % lavoro che potrebbe essere svolta in SW |
|--------------------|-----------------------|---|
| PMI | 46% | 58% |
| Grandi imprese | 46% | 60% |

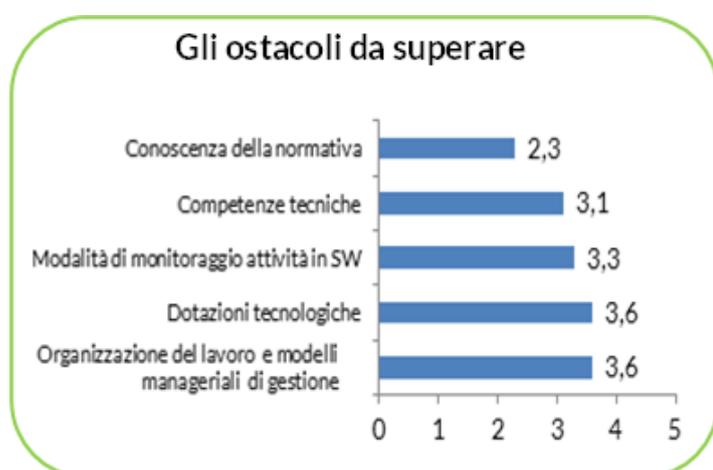
Ad oggi, in media, le aziende rispondenti alla survey si sentono pronte ad attivare contemporaneamente lo smart working per circa metà del proprio personale.



Gli ostacoli da superare e la formazione

Le aziende percepiscono un'alta utilità della formazione per lo sviluppo dello smart working, con particolare interesse ai temi del Management e gestione delle risorse umane e della digitalizzazione dei processi aziendali.

Dato coerente con gli ostacoli da superare per la piena applicazione dello smart working, che vedono al primo posto nelle risposte delle aziende le attuali modalità di organizzazione del lavoro e il necessario rinnovamento dei modelli manageriali.



Fondirigenti è il Fondo interprofessionale per la formazione continua dei dirigenti promosso da Confindustria e Federmanager. Con quasi 14 mila imprese aderenti e 78 mila dirigenti, appartenenti a tutti i settori produttivi, è il fondo interprofessionale più grande d'Italia per il finanziamento della formazione del management.

www.fondirigenti.it