

# REPORT **SMART WORKING**



# REPORT **SMART WORKING**

## **INDAGINE SULLO SMART WORKING**

per la Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, prof.ssa Elena Bonetti  
*a cura dell'avv. **Ciro Cafiero**, giuslavorista, esperto della Ministra*

## **DOCUMENTO DI SINTESI**

22 febbraio 2022

# REPORT **SMART WORKING**

## **PARTECIPANTI**

in ordine di realizzazione delle interviste, svoltesi dall'aprile 2021 a gennaio 2022

ENI, ENEL, TIM, AUTOSTRADE, LUXOTTICA, ITALGAS, SNAM, LEONARDO, POSTE, SANOFI, HUMANITAS, MEDTRONIC, SARAS, GRUPPO FERROVIE DELLO STATO, ALMAVIVA, COMPAGNIA FERROVIARIA ITALIANA, COCA COLA, BCC, GRUPPO KRAFT HEINZ, PHILIP MORRIS, MONDADORI, FERRERO, GRUPPO SAPIO, ELICA, BAKER HUGHES – GENERAL ELECTRIC, MANPOWER, NOKIA, ZURICH, PROCTER GAMBLE, BAYER, PIRELLI, TAKEDA, NESTLÈ, FERRARELLE, PERONI, MUTTI, ASSICURAZIONI GENERALI, PAM, ABB, HENKEL, ENGINEERING, IDI, UNICREDIT, BARILLA, MONDELEZ, PRIMA SOLE COMPONENTS, CLINICA MEDITERRANEA, UNIPOL, AUTOGRILL, A2A, TETRAPAK, SCHNEIDER ELECTRIC, TIVU', MUTEKI, DE LONGHI, CAMEO, DANONE, IREN, FENDI, OVS, PRADA, DANIELI GROUP, GRANAROLO, HEINEKEN.

Hanno collaborato: Confindustria Energia, Unione Italiana Food, International Chamber of Commerce (Icc), Federazione Italiana Pubblici Esercizi (Fipe), Consorzio di Tutela della Pasta di Gragnano IGP, Federdistribuzioni e Altagamma.

# REPORT **SMART WORKING**

## DATI DI CONTESTO NEL PERIODO PANDEMICO

- Durante il lockdown il carico delle attività di cura familiari fornite dalle donne in smart working è aumentato in misura sproporzionata (Nota Oil «Covid 19 e il mondo del lavoro» del 30 giugno 2020)
- Circa **99 mila donne** nell'ultimo mese del 2020 hanno abbandonato il posto di lavoro per esigenze legate alla famiglia (Istat 2021)
- Dopo l'emergenza sanitaria **oltre il 75%** delle lavoratrici continuerebbe comunque a lavorare da casa in *smart working*, vista l'assenza di servizi di welfare pubblici (Rapporto «Smartworking: opportunità e rischi per il lavoro femminile» della School of Gender Economics dell'Università degli Studi di Roma Unitelma Sapienza, 2021)

# REPORT **SMART WORKING**

L'indagine condotta è stata volta a verificare:

- la compatibilità dello smart working con le esigenze di cura degli affari lavorativi e della vita familiare
- le misure adottate (o che intendono adottare) le aziende per agevolare i dipendenti in smart working, soprattutto sul terreno del work life balance
- quali sono le richieste che le aziende sottoporrebbero al Governo per migliorare lo smart working

# REPORT **SMART WORKING**

## PRINCIPALI CRITICITÀ EVIDENZIATE DAL 2020 AD OGGI

- Cessazione dell'erogazione di servizi di welfare aziendale (campi estivi, c.d. colonie, campus di lingue, centri sportivi nelle città di presenza, centri medici specializzati convenzionati), ricerca nell'assistenza di colf e badanti o di centri di assistenza psicologica
- Maggiore sacrificio del tempo libero delle donne lavoratrici a causa dell'assenza di welfare personalizzato
- La scelta dello smart working da parte delle donne non necessariamente rilancia la leadership femminile e potrebbe essere anzi controproducente (si rileva infatti che gli uomini occupano più spazi in presenza e le donne più in assenza. Alle donne viene chiesto di essere più brave dei colleghi uomini ma meno competitive e ambiziose).
- Crescita dell'orario lavorativo causata della continua connessione ai dispositivi elettronici

# REPORT **SMART WORKING**

## SMART WORKING: BEST PRACTICES ADOTTATE DALLE IMPRESE INTERVISTATE

- Utilizzo anche per periodi prolungati di tempo, a seconda delle esigenze dei dipendenti (es: figli under 14; eccessivo pendolarismo; esigenze legate alla salute o all'accudimento di familiari con patologie, alle donne nel periodo di gravidanza e post-gravidanza obbligatoria, ai genitori dei figli a scuola e in genere ai dipendenti che rientravano da infortuni)
- Introduzione di regole in ordine alla disconnessione per instaurare un clima di maggiore fiducia con i dipendenti (es: risposta a e-mail fino alle ore 18:00 e non durante le ore di pranzo davanti all'esigenza di accudire i figli, accordi per superare la timbratura, netiquette, alternanza tra presenza in sede e lavoro da remoto senza un limite di giorni ma a scelta del collaboratore in accordo con il Resource Manager)
- Previsione di una tipologia di smart working con meno vincoli di subordinazione, consentendo al dipendente una maggiore autonomia lavorativa (rimodulazione dell'orario di lavoro)

# REPORT **SMART WORKING**

## SMART WORKING: BEST PRACTICES ADOTTATE DALLE IMPRESE INTERVISTATE

- Introduzione di benefit (es.: messa a disposizione in sede di locker ove ritirare cibo pronto nei giorni di permanenza in azienda per recarlo presso le abitazioni, servizi di factotum, shopper, un servizio di consulenza psicologica per tutti i lavoratori sotto stress per smart working, servizi di ginnastica culturale con training certificati e tecniche di rilassamento sul respiro)
- Creazione di un programma master mamma (formazione con psicologi per le lavoratrici in maternità e/o appena rientrate a lavoro, con la predisposizione di appositi percorsi di coaching anche individuali e di piattaforme su cui rintracciare qualsiasi materiale utile, parental policy, attività di mentoring)
- Previsione di percorsi di genitorialità con i papà (con bambini dai 3 ai 14 anni)



# REPORT **SMART WORKING**

## SMART WORKING: BEST PRACTICES ADOTTATE DALLE IMPRESE INTERVISTATE

- Potenziamento di ulteriori servizi pro diversity e inclusion (per i lavoratori sordo-muti, i lavoratori ciechi e/o ipovedenti, hackathon digitali per potenziare la comunicazione con l'azienda ed evitare l'isolamento, family board, incontri settimanali con il management)
- Offerta a tutti i dipendenti del lavoro a distanza con un piano progressivo di attuazione, sia nelle sedi territoriali che negli uffici centrali (es. 2 giorni alla settimana), e anche di tipo flessibile (non programmando rigidamente i giorni di smart working ma valutandoli di settimana in settimana, in base alle esigenze del lavoro)
- Potenziamento delle misure di sicurezza (fornitura di materiali e informazione sul posto di lavoro)

# REPORT **SMART WORKING**

## PROPOSTE AL GOVERNO PER MIGLIORARE LO STRUMENTO DELLO SMART WORKING

- Revisione della legge n. 81 del 2017 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato)
- Consentire questa modalità in via strutturale a tutte le imprese e fissarne delle regole (es. diritto alla disconnessione)
- Rafforzare la contrattazione di secondo livello sul lavoro agile con individuazione dei tempi di lavoro rimessi al lavoratore e datore di lavoro secondo necessità (ad esempio con un limite massimo di smart working 18 giorni in un mese per consentire la massima flessibilità nel lavoro e garantire stessa dignità a lavoro agile e lavoro in presenza) e intervenire in ordine al riparto delle responsabilità su salute e sicurezza

# REPORT **SMART WORKING**

## PROPOSTE AL GOVERNO PER MIGLIORARE LO STRUMENTO DELLO SMART WORKING

- Prevedere particolari sgravi per le imprese che vorrebbero consentire lo smart working ma non possono sostenerne i costi, anche in termini di ricerca e sviluppo in tecnologia per lo smart working
- Potenziare i servizi di welfare (asili nidi, servizi all'assistenza familiare, sgravi fiscali, decontribuzione, strumentazione necessaria per lo svolgimento dell'attività in smart working, assegni per babysitting)
- Aumentare i giorni di congedi parentali.