



Consulti del Lavoro
Consiglio Provinciale dell'Ordine di Torino

DATI ELABORATI DA CENTRO STUDI TORINO PER TAVOLA ROTONDA JOB FILM DAYS

04 Ottobre 2023



Consulti del Lavoro
Consiglio Provinciale dell'Ordine di Torino

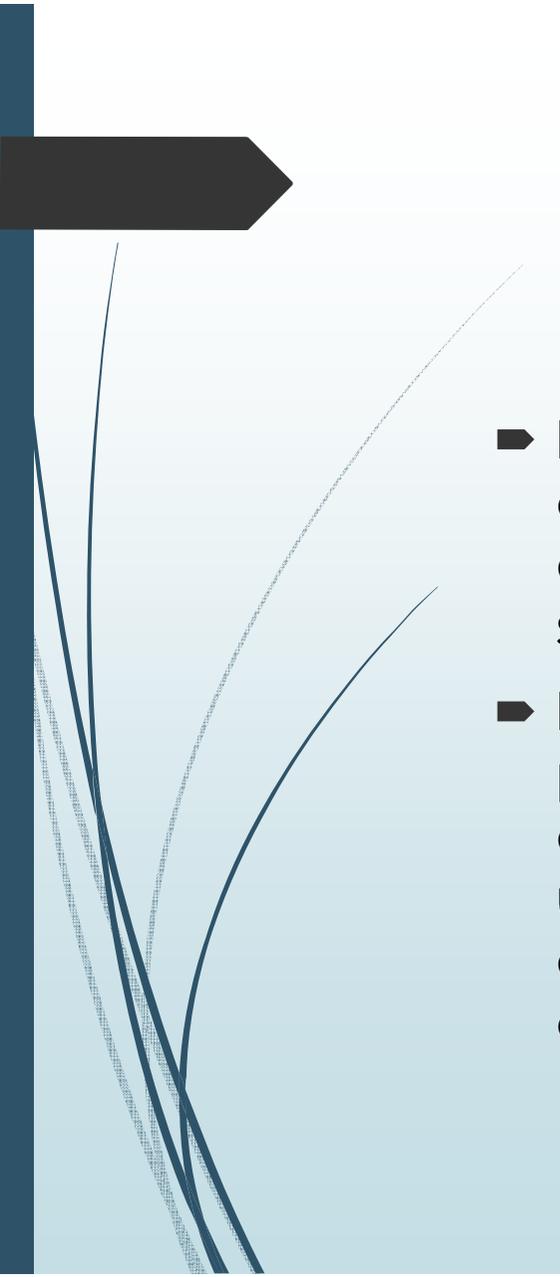
I CAMBIAMENTI DEL MONDO DEL LAVORO: IL LAVORO FLESSIBILE

04 Ottobre 2023



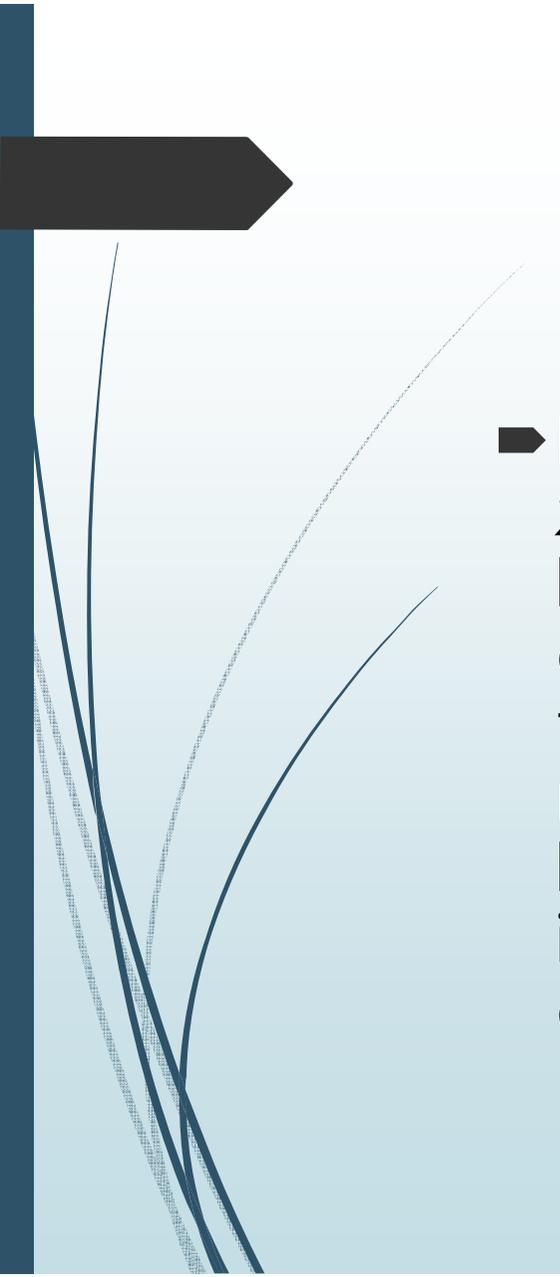
IL WORK-LIFE BALANCE

- Secondo lo studio «*State of hybrid work Emea 2022*» di Owl Labs, i primi 4 benefit che verrebbero considerati in un'offerta di lavoro sono: **orario flessibile** (37%), settimana lavorativa di 4 giorni (37%), giorni di ferie illimitati (27%) e **sede flessibile** (25%).



IL WORK-LIFE BALANCE IN EUROPA

- Il citato studio di Owl Labs, ha rilevato che un'offerta di lavoro che non preveda **orari flessibili** sarebbe scartata dal 37% delle persone in Europa, e se non ci fosse la possibilità di scegliere da **dove lavorare** la rifiuterebbe il 28%.
- Il 28% del campione (10.000 europei con lavoro a tempo pieno in Uk, Germania, Francia, Paesi Bassi e Scandinavia) direbbe di no a un'offerta di lavoro se li costringesse a stare in ufficio a tempo pieno e il 69% degli intervistati si è detto disposto ad accettare una riduzione dello stipendio in cambio di un orario flessibile.



IL WORK-LIFE BALANCE IN ITALIA

- In Italia, ha svelato il «*Randstad Workmonitor 2023*», la **flessibilità di orario** è rilevante nel lavoro attuale o futuro per l'83% degli italiani, quella di luogo per il 72%. La mancanza di flessibilità è un buon motivo per rifiutare una nuova offerta di lavoro, nel 35% dei casi per l'orario, nel 33% per luogo. Per il 23% degli intervistati è stata la ragione per lasciare il posto di lavoro precedente.



IL WORK-LIFE BALANCE IN ITALIA

- Il nuovo *Osservatorio HR Innovation Practice della School of Management* del Politecnico di Milano conferma l'andamento: l'11% dei lavoratori italiani ha cambiato volontariamente lavoro negli ultimi 12 mesi; la prima motivazione è la ricerca di migliori condizioni economiche mentre la seconda è l'esigenza di maggiore flessibilità nell'organizzare il proprio orario lavorativo.



LO SMART WORKING PRIMA DELLA PANDEMIA

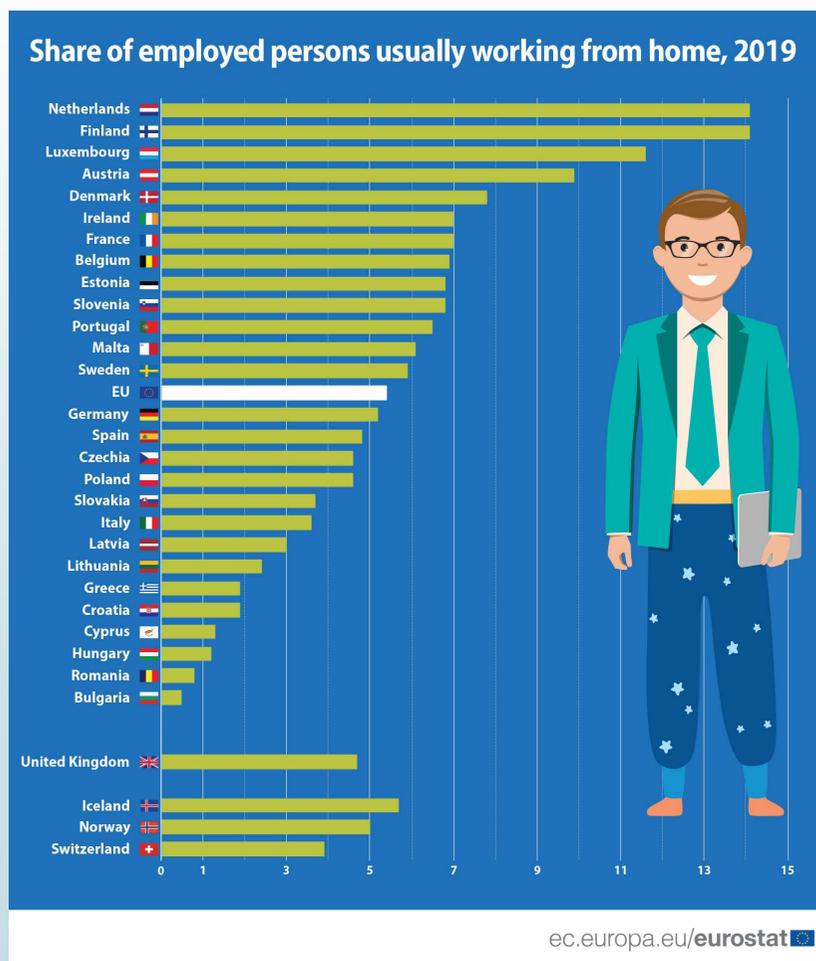
La pandemia ha rappresentato il vero momento di svolta per l'implementazione del ricorso allo smart working.

Nel 2018 la media dei lavoratori tra pubblico e privato che lavorava in Smart Working era del 5%, con l'Italia nelle ultime posizioni al 3,6%. Tendenze diverse che si riflettono a seconda dell'**età** e del **sexso dei lavoratori**.

Nel 2019, una percentuale leggermente superiore di **donne** ha dichiarato di lavorare abitualmente da casa rispetto agli uomini (5,7% rispetto a 5,2%).

Le persone appartenenti alle **fasce di età più anziane** avevano maggiori probabilità di lavorare da casa: il 6,6% delle persone di età compresa tra 50 e 64 anni lavorava abitualmente da casa, così come il 5,2% delle persone di età compresa tra 25 e 49 anni. Al contrario, solo il 2,1% dei giovani, di età compresa tra i 15 e i 24 anni, ha dichiarato di lavorare abitualmente da casa.

LO SMART WORKING PRIMA DELLA PANDEMIA





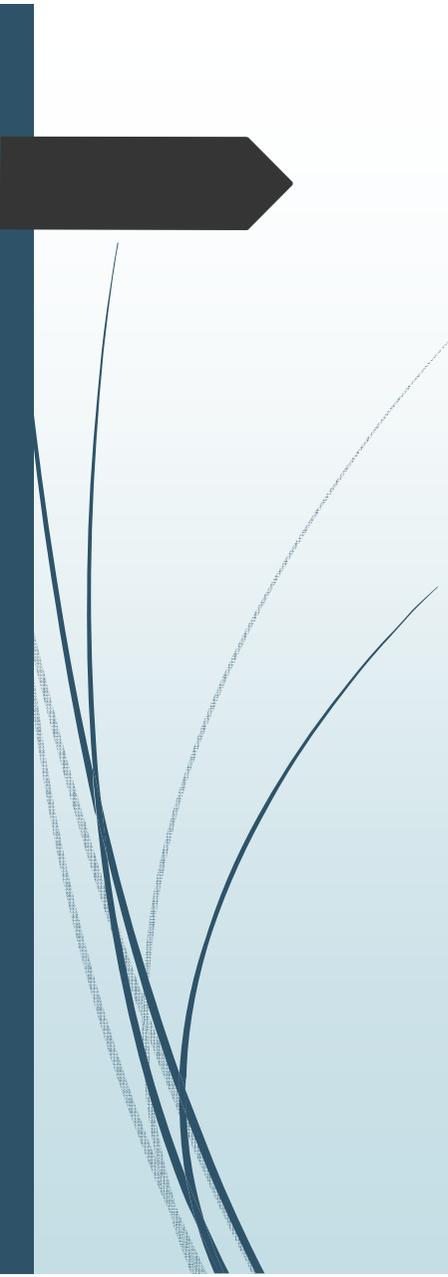
LO SMART WORKING DURANTE LA PANDEMIA

- Secondo i numeri dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, il lavoro da remoto nel 2020 ha riguardato il **97% delle grandi imprese** e il **58% delle PMI** (piccole e medie imprese sotto i 250 dipendenti).



LO SMART WORKING DOPO LA PANDEMIA

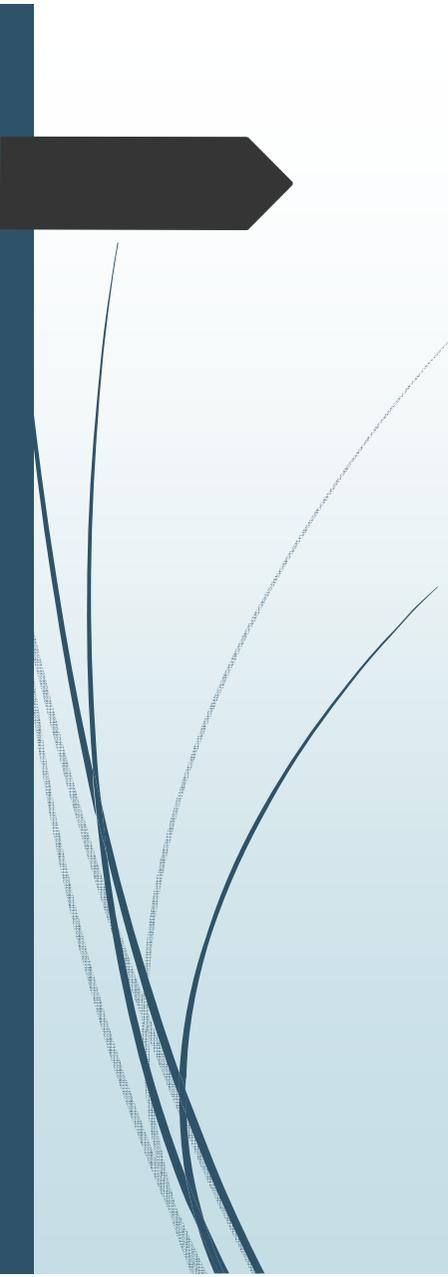
- Nel 2022 in Italia il lavoro agile ha subito nel complesso una decrescita rispetto agli anni precedenti, sebbene continua a essere largamente utilizzato.
- Un calo particolare è avvenuto nelle **PMI**: secondo i dati di ricerca, in queste realtà l'impiego dello Smart Working è passato dal 58% al 48% delle aziende, con una media di circa 4,5 giorni al mese.



IL FUTURO DEL LAVORO

- Lavorare meno a parità di salario?
 - In Germania Ig Metal chiede la settimana di 4 giornate.
- 81%** dei lavoratori sarebbe favorevole ma il **73%** solo a parità di salario

IG METAL CHIEDE RIDUZIONE ORARIO DA 35 A 32 ORE



IL FUTURO DEL LAVORO

- Chi non vorrebbe la riduzione della settimana:
 - 86%** gli piace il proprio lavoro
 - 82%** scettico sulla modifica dei processi produttivi
 - 77%** non sarebbe in grado di sviluppare il proprio lavoro



Consulti del Lavoro
Consiglio Provinciale dell'Ordine di Torino

II LAVORO FAMILIARE IN ITALIA

04 Ottobre 2023



IMPRESE FAMILIARI IN ITALIA

- Il mercato italiano è fortemente connotato dalla presenza di imprese di tipo familiare. Secondo l'ultimo Censimento delle Imprese di Istat, il 75,2% delle imprese con almeno 3 addetti risultava controllato, direttamente o indirettamente, da una persona fisica o una famiglia.
- Tale incidenza, che sfiora l'80% nelle microimprese (tra i 3 e i 9 addetti), scende al 51% nelle medie imprese (da 50 a 249 addetti) e fino al 37% in quelle di dimensioni maggiori.

IL LAVORO FAMILIARE NELLE ATTIVITA' ECONOMICHE

La presenza di imprenditoria familiare nel mercato italiano varia a seconda dell'attività economica esercitata.

Le differenze tra le attività economiche sono abbastanza ampie. L'incidenza più bassa del controllo personale o familiare si osserva nel settore dei Servizi ICT, col 52,3% delle imprese. Negli altri settori, va dal 65% nelle Attività professionali, scientifiche e tecniche fino all'82,5% nel comparto dei servizi di Alloggio e di ristorazione.

Settore	Totale %
Alloggio-rist.	82,5
Commercio	78,3
Istruz.-Sanità.	76,8
Costruzioni	75,6
S.persona	75,5
Immobiliare	75,2
Industria s.str.	74,2
Trasporto-mag.	70,1
Altri s.impres	67,5
Finanza	66,0
Att.prof.,S&T	65,0
Servizi ICT	52,3

IL LAVORO FAMILIARE NELLE MEDIE E GRANDI IMPRESE

Se si considerano solo le imprese medie e grandi, con 50 addetti e oltre, l'incidenza della proprietà familiare risulta minima nelle Attività finanziarie e assicurative (7,3%) e inferiore al 40% nei settori Immobiliare, delle Attività professionali, scientifiche e tecniche e dei Servizi ICT, mentre supera il 55% nell'Industria, comprese le Costruzioni, e nei servizi di Alloggio e ristorazione.

Settore	1-9 addetti	10-49 addetti	50+ Addetti
Alloggio-Rist.	84,0	75,2	57,6
Commercio	80,5	67,8	49,2
Istruz.-Sanità	80,5	55,7	43,3
Costruzioni	77,8	66,1	54,9
S.pers.-Altri s.	77,3	60,1	42,5
Immobiliare	75,8	59,5	35,4
Industria s.str.	78,6	68,3	56,5
Logistica	76,2	62,1	41,1
Altri s.imprese	71,2	61,8	46,0
Finanza	72,5	39,0	7,3
Att.prof.,S&T	68,3	45,9	26,8
Servizi ICT	56,8	40,2	34,0

LE IMPRESE FAMILIARI PER REGIONE

Le differenze tra le regioni sono molto più contenute, dal 79,6% in Calabria (e il 64,7% tra le medie e grandi imprese), a valori prossimi al 70% nelle Marche e in Val d'Aosta.

Regione	Totale	50+ Addetti
Calabria	79,6	64,7
Veneto	77,7	54,5
Piemonte	77,7	51,5
Liguria	77,4	44,4
Puglia	77,3	55,6
PA. Bolzano	77,0	54,1
Basilicata	76,6	57,5
Sardegna	76,4	44,2
Campania	76,1	57,7
Friuli-VG	76,0	48,8
Sicilia	75,8	52,7
Abruzzo	75,7	51,1
PA. Trento	75,3	35,6
Molise	75,1	64,0
Lombardia	74,5	46,5
Lazio	73,4	42,4
Toscana	72,9	46,7
Em.-Romagna	72,6	45,4
Umbria	72,5	51,9
V.d'Aosta	71,4	25,5
Marche	71,1	56,1