



Altamira

Report Lavoro 2025

Dallo smart working al congedo parentale,
come spendiamo il tempo in azienda

WWW.ALTAMIRAHRM.COM

Indice

- 3 Introduzione
- 4 Il campione: analisi per dimensione e settore
- 7 Causali di presenza e assenza: la varietà del tempo lavorativo
- 9 La timbratura: come si marca il tempo in azienda
- 11 Lo smart working: fenomeno consolidato o in crisi?
- 15 Gli straordinari: i rischi di un uso strutturale
- 18 La malattia: l'effetto del ritorno in presenza
- 20 Le ferie: i giorni e i mesi di maggiore utilizzo
- 23 Le trasferte: un fenomeno in ripresa
- 24 Maternità, paternità e congedo parentale: il punto
- 27 Il congedo matrimoniale: l'effetto della pandemia
- 28 La donazione del sangue: un'iniziativa da promuovere in azienda
- 30 Conclusioni
- 31 Su Altamira
- 32 Fonti

Introduzione



Misurare il tempo lavorato è sempre stata un'esigenza cruciale per le aziende.

Si iniziò addirittura alla fine del 1800, con strumenti meccanici che rimasero in uso fino all'avvento della digitalizzazione, negli anni '90 del secolo scorso.

La logica di questi strumenti era in buona parte simile a quella dei software odierni. Chiedendo ai dipendenti di delimitare le proprie attività con una **timbratura**, permettevano alle imprese di sapere chi avesse lavorato quel giorno e per quanto.

Le soluzioni digitali moderne hanno portato

maggior flessibilità, un'esperienza d'uso migliore, una grande varietà di strumenti per timbrare anche **virtualmente** e, soprattutto, la capacità di **tracciare e analizzare tutti i dati**.

Sono proprio i dati archiviati dal nostro software **Altamira Presenze** ad aver reso possibile e aver dato valore a questo studio.

Analizzando le oltre **80 milioni di ore** registrate negli ultimi 5 anni è stato infatti possibile cogliere insight interessanti su come sta evolvendo il mondo del lavoro in Italia.

Nelle prossime pagine troverete statistiche accurate su fenomeni importanti come lo **smart working, gli straordinari** e il **congedo parentale**, spesso messe a confronto con dati esterni per confermare le tendenze in atto.

Da questo report emerge un panorama del lavoro che è certamente cambiato a seguito della pandemia, diventando più flessibile e più attento alle esigenze dei lavoratori, ma che non ha forse colto tutte le lezioni che avrebbe potuto imparare.

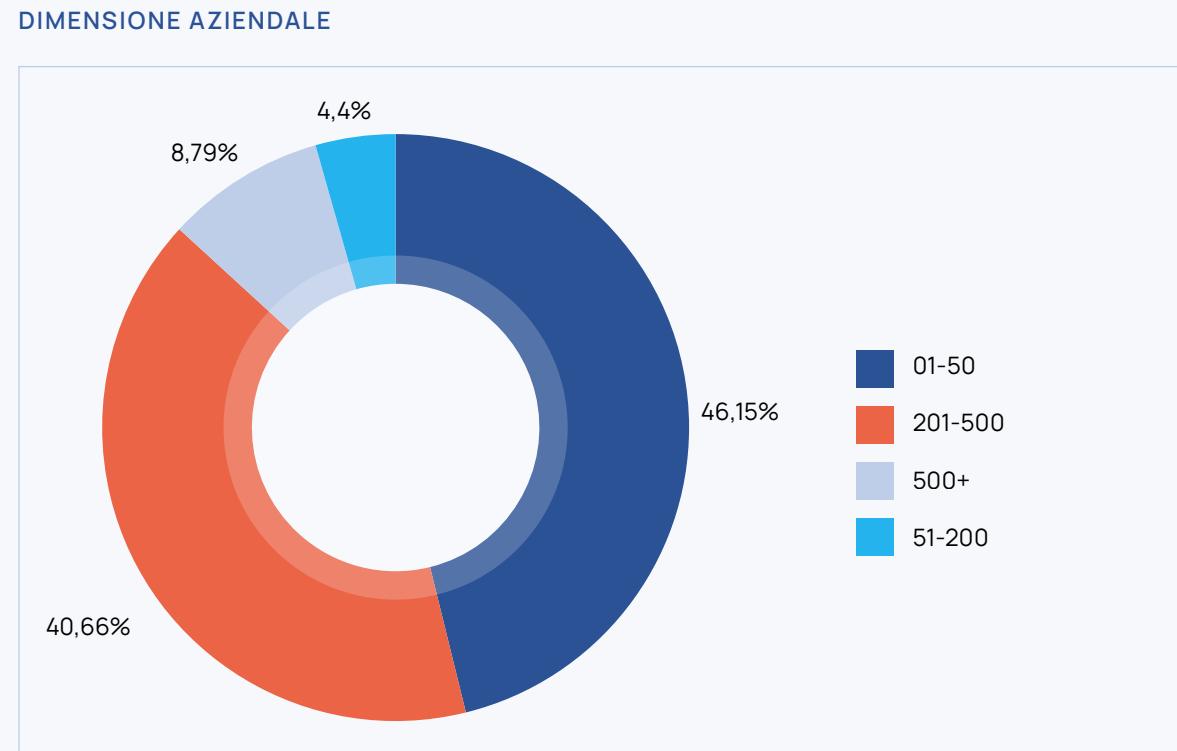
Il campione: analisi per dimensione e settore

Per produrre questo report abbiamo preso in esame i dati delle aziende che hanno utilizzato il nostro software e la nostra app di rilevazione presenze negli ultimi 5 anni.

Si tratta di un numero di imprese variabile e in crescita, con molte aziende che si sono aggiunte al nostro parco clienti ogni anno, e altre che ne sono uscite.

I dati del **2024**, che sono quelli più utilizzati all'interno di questo studio e quelli che analizziamo in questo capitolo, sono **basati sulle operazioni di rilevazione presenze effettuate da 91 imprese**.

Dal punto di vista dimensionale il campione del 2024, un po' come il tessuto imprenditoriale italiano, è prevalentemente composto da aziende di piccola e media dimensione, con **l'86,81% di imprese che non superano i 200 dipendenti**.

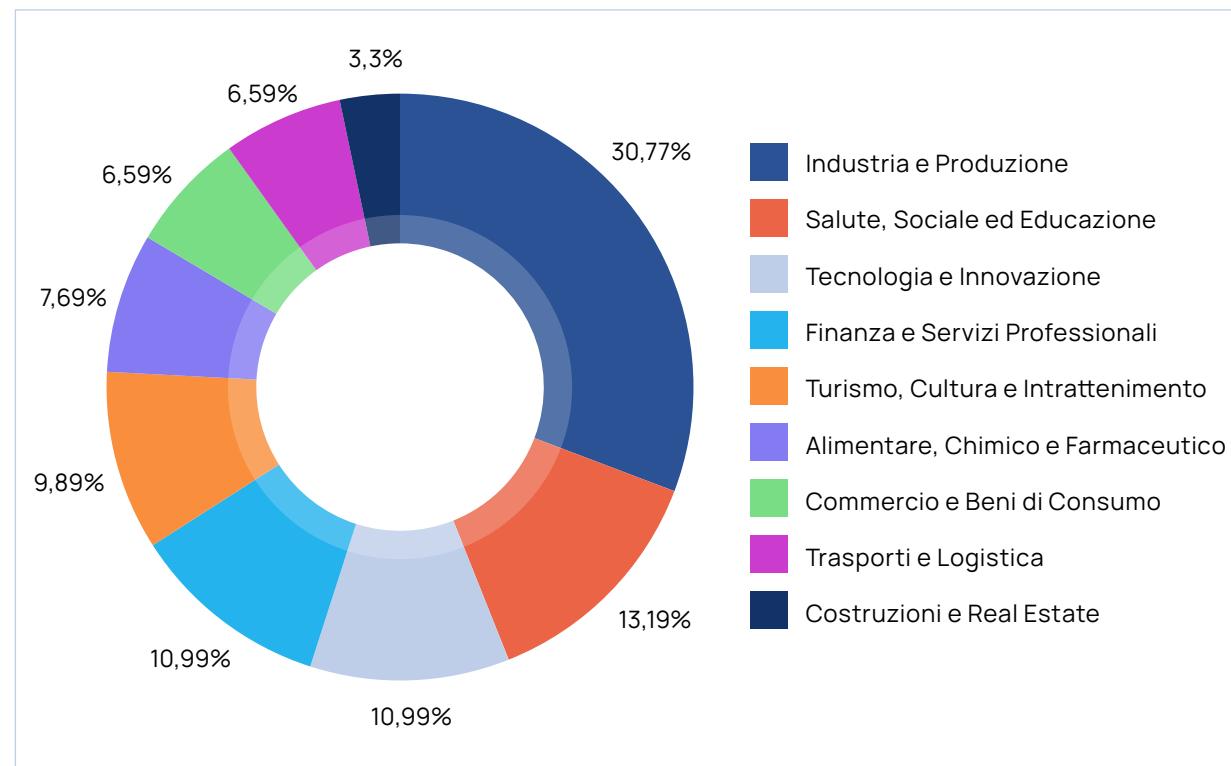


La predominanza di aziende di piccole dimensioni non deve stupire: la rilevazione presenze è un processo indispensabile anche per centinaia di migliaia di imprese italiane con pochi lavoratori e digitalizzarlo offre enormi benefici in termini di efficienza. Per questo motivo i software di rilevazione presenze – uniti a quelli di elaborazione

paghe, spesso messi a disposizione dal consulente del lavoro – sono i sistemi HR più presenti nelle aziende.

Le imprese scelte per questo progetto appartengono a una vasta varietà di settori, che a scopo statistico abbiamo ricondotto a **9 macroaree**.

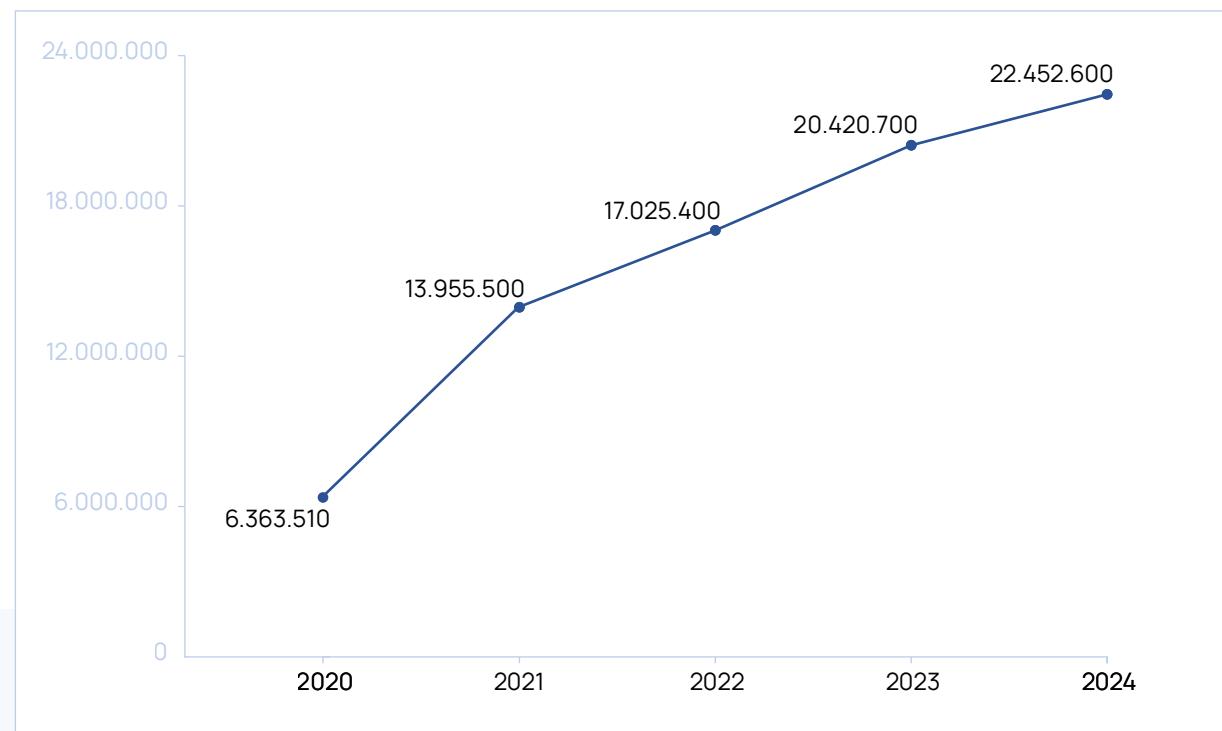
SETTORE DI APPARTENENZA



Da produttori di una suite completa per la gestione delle risorse umane, raramente riscontriamo una maggiore predisposizione all'innovazione del dipartimento HR in un settore rispetto a un altro. Nell'ambito specifico della rilevazione presenze è però evidente come realtà che operano nell'**industria** e nella **manifattura** possano avere esigenze di gestione del tempo più complesse della media e per questo abbiano scelto una soluzione sofisticata come Altamira Presenze.

Per la creazione di questo report abbiamo analizzato oltre 80 milioni di ore di lavoro registrate dai nostri sistemi dal 2020 al 2024, con **22.452.622** ore loggiate soltanto nell'ultimo anno. Un numero imponente, che permette di effettuare analisi affidabili e che non può che farci pensare a quanto tempo dedichiamo a quella parte fondamentale dell'esperienza umana che è il lavoro.

ORE DI LAVORO TRACCiate PER ANNO



Causali di presenza e assenza: la varietà del tempo lavorativo

L'attività di rilevazione delle presenze in azienda va ben oltre la semplice registrazione delle ore di lavoro ordinario.

Ogni giorno, **il tempo dei dipendenti deve essere ricondotto a una serie di categorie specifiche**, che coprono non solo il lavoro regolare, ma anche una varietà di situazioni ed eventi straordinari come infortuni, malattie, ferie, congedi e molto altro.

Questa diversificazione consente alle aziende di monitorare con precisione tutte le attività e le necessità dei lavoratori, garantendo un'adeguata gestione delle risorse umane e un controllo



puntuale su tutte le voci legate alla presenza e all'assenza in azienda.

Di seguito riportiamo **la tabella completa delle causali utilizzate dai nostri clienti per tracciare il tempo dei propri dipendenti**. Si tratta, per l'esattezza, di **macrocategorie** alle quali abbiamo ricondotto – dopo un lavoro approfondito di analisi – l'enorme varietà di causali utilizzate dalle aziende, sia per la complessità e varietà delle regole di ciascun CCNL che per il ricorso a un gergo aziendale differente.

Nei prossimi capitoli analizzeremo più nel dettaglio i dati di alcune di queste voci, alla ricerca di insight preziosi sulle tendenze in atto nel mondo del lavoro.

Categoria	2020	2021	2022	2023	2024
Allattamento	961	1.862	4.146	3.957	7.001
Altro	22.005	51.005	45.905	60.287	123.807
Banca ore	5.947	10.560	7.078	5.608	26.578
Congedo matrimoniale	662	5.962	6.878	6.698	7.951
Congedo parentale	7.585	23.376	32.645	38.776	50.080
Donazione sangue	128	787	1.234	1.693	2.668
Ferie	265.308	640.289	807.091	983.058	1.084.573
Festività	54.463	118.616	184.612	258.795	335.441
Formazione	653	1.560	7.332	13.198	10.603
Lavoro	3.397.502	7.998.209	9.361.252	11.153.786	12.235.045
Malattia	67.650	207.840	364.035	320.612	354.100
Maternità	13.941	54.589	59.465	99.985	80.312
Paternità	728	3.512	4.993	6.240	4.141
Pausa pranzo	322.971	631.623	761.014	914.815	1.105.046
Pausa pranzo non goduta	11.421	14.981	30.832	39.178	38.357
Permesso	54.634	120.460	156.553	228.940	268.258
Riposo	1.620.777	2.687.992	3.601.080	4.501.966	4.928.725
Smart working	167.365	348.909	328.372	311.980	378.764
Straordinario	282.802	932.550	1.111.877	1.268.103	1.195.504
Trasferta	20.304	68.665	111.815	153.505	175.923
Visite mediche	1.143	3.017	3.553	3.602	3.169
Infortunio	5.639	24.372	33.622	43.311	34.280
Cassa integrazione	38.922	4.731		2.626	2.296
Totale complessivo	6.363.511	13.955.467	17.025.384	20.420.719	22.452.622

La timbratura: come si marca il tempo in azienda

A rendere possibile il tracciamento delle ore lavorate – e quindi la produzione di questa analisi – è un'operazione che milioni di lavoratori italiani svolgono quotidianamente, più volte al giorno: la timbratura.

Grazie a questo “evento”, **il tempo di lavoro di un dipendente viene marcato formalmente**, ed è possibile la misurazione precisa di ore di lavoro, pause e straordinari.

A seconda delle regole aziendali, **la frequenza e modalità di timbratura possono variare notevolmente**. La configurazione più diffusa è senza dubbio quella che prevede **due timbrature giornaliere**, la prima che determina l'inizio dell'orario di lavoro (entrata) e la seconda che ne marca la fine (uscita).

La timbratura unica è utilizzata prevalentemente per i profili di dirigenti e manager o per le giornate di lavoro da remoto. In questo caso una sola timbratura determina la presenza di un dipendente per tutta la giornata lavorativa: si tratta quindi di una modalità incompatibile con il tracciamento degli straordinari.

Altre aziende richiedono **quattro timbrature al giorno**, chiedendo al lavoratore di evidenziare anche l'inizio e la fine della sua pausa pranzo. Chi sceglie questo approccio, a volte permette anche al dipendente di “sacrificare” parte della sua pausa, ottenendo in cambio la possibilità di terminare in anticipo la sua giornata lavorativa o accumulare del tempo in banca ore.



Otto aziende su 91 del nostro campione permettono ai dipendenti di pranzare velocemente e accumulare ore di “pausa pranzo non goduta”.

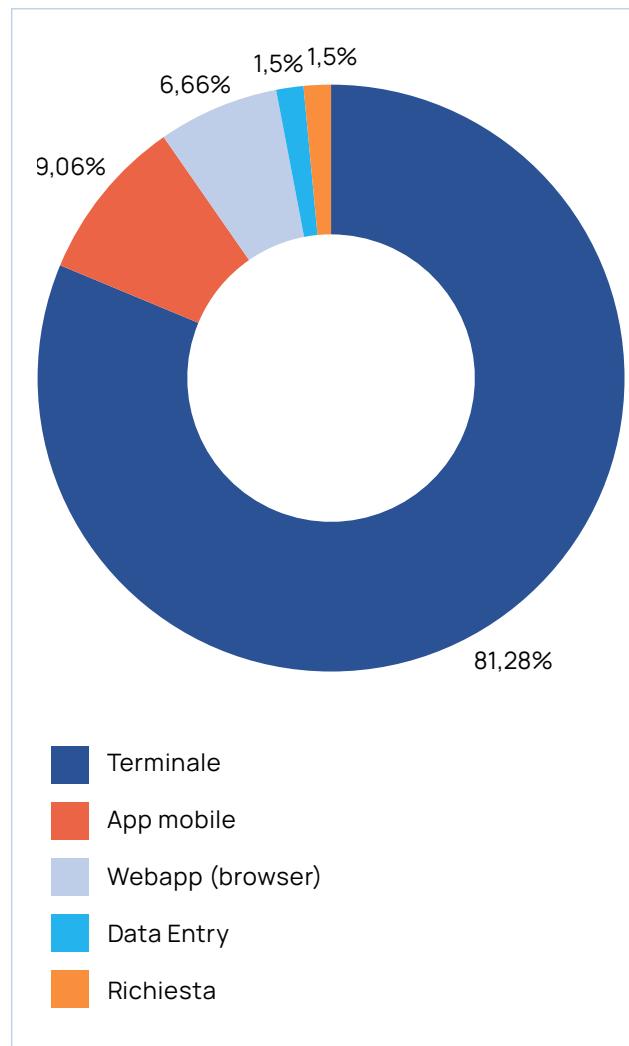
Il numero di timbrature giornaliere richieste ai dipendenti può variare ulteriormente. Questa operazione può infatti essere **associata anche a una causale** per fornire ulteriori informazioni all'amministrazione. Per esempio, al lavoratore può essere richiesto di timbrare per indicare quando lavora in un determinato cantiere o si reca in trasferta.

Ma qual è il sistema di timbratura più diffuso in Italia?

Rispetto al passato, in cui l'unica opzione era il classico badge, oggi i sistemi di timbratura a disposizione delle aziende sono moltissimi: **terminali fisici** (quindi lettori di badge e impronte digitali o strumenti che effettuano il riconoscimento facciale), **app mobile** (con timbratura semplice, geolocalizzata, tramite geofencing, bluetooth, NFC, QR code ecc.) o **piattaforme online** a cui collegarsi dalla propria postazione di lavoro.

Analizzando le timbrature effettuate dai nostri clienti nel 2024 (quasi 5 milioni), è emerso come la modalità di gran lunga più diffusa sia ancora la timbratura tramite dispositivi fisici. Il ricorso alla nostra app mobile – comunque introdotta soltanto nel 2021 – è in crescita ma ancora inferiore al 10% del totale delle timbrature. Un numero ancora più basso di dipendenti, invece, fa ricorso alla timbratura tramite browser dal proprio pc, tablet o

MODALITÀ DI TIMBRATURA



smartphone. La ricerca fa emergere anche come una quota residuale di timbrature venga inserita manualmente dall'amministrazione del personale (per esempio per ovviare a dimenticanze del lavoratore) o dietro richiesta del dipendente (anche qui in caso di dimenticanza).

Questo dato così dominante delle timbrature da terminale ha più di una spiegazione. Da un lato, è il **sistema che le aziende sono abituate a usare da più tempo**, prima ancora che si iniziasse a poter usare una app mobile.

Dall'altro, l'utilizzo del badge in azienda può essere **associato anche a un sistema di controllo accessi**, rendendone conveniente l'utilizzo anche per la rilevazione presenze.

Infine, nonostante i progressi fatti negli ultimi anni in tema di flessibilità del lavoro, delega e diffusione dello smart working, in alcune aziende l'utilizzo di un terminale fisico potrebbe essere ancora legato a logiche di "controllo" sui dipendenti.

Sebbene i dati attuali premino i sistemi di rilevazione più tradizionali, l'**utilizzo di app e altri strumenti digitali è destinato a crescere**, sia perché supportano meglio organizzazioni del lavoro più flessibili e dipendenti più digitalizzati, sia perché permettono alle aziende di risparmiare sull'acquisto e sulla manutenzione di hardware costoso.

Lo smart working: fenomeno consolidato o in crisi?



Lo smart working o smartworking è un fenomeno complesso da misurare, in primo luogo per la confusione generata in Italia dalla scelta di utilizzare **una denominazione che non trova riscontro in alcun paese anglofono**.

Negli Stati Uniti, in Inghilterra e in generale nel dibattito mondiale si parla infatti di remote working o hybrid working, mentre in Italia si è scelto di utilizzare un termine “inventato” che viene usato indifferenemente per ritrarre contesti diversi.

Si tende a utilizzare l'espressione smart working, infatti, sia per aziende che danno la possibilità a

un dipendente di lavorare un giorno al mese da casa, sia per quelle che garantiscono il massimo della flessibilità 365 giorni l'anno. Per questo i tanti studi effettuati negli anni faticano a scattare una fotografia completa e attendibile di questo fenomeno nel nostro Paese.

Anche i dati raccolti massivamente dal nostro sistema di rilevazione presenze non possono farci comprendere nel dettaglio le regole che governano le politiche di smart working adottate dalle aziende, ma permettono di **valutare la diffusione di questo fenomeno**.

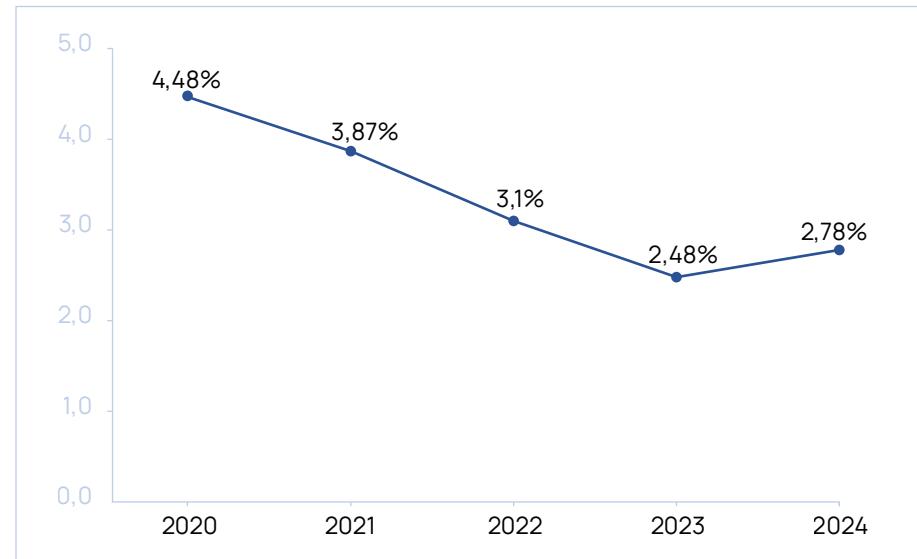
La percezione comune è che lo smart working – esploso ed imposto dal lockdown nel 2020 e nel 2021 – sia poi andato scemando negli anni seguenti, via via che sui giornali apparivano notizie di grandi multinazionali che decidevano di imporre il ritorno a tempo pieno in ufficio a tutti i dipendenti.

Questo trend è in parte confermato dai nostri dati, che vedono un picco (probabilmente sottostimato, dato che alcune aziende hanno iniziato a tracciare formalmente il lavoro da remoto soltanto in un secondo momento) nel 2020, in cui



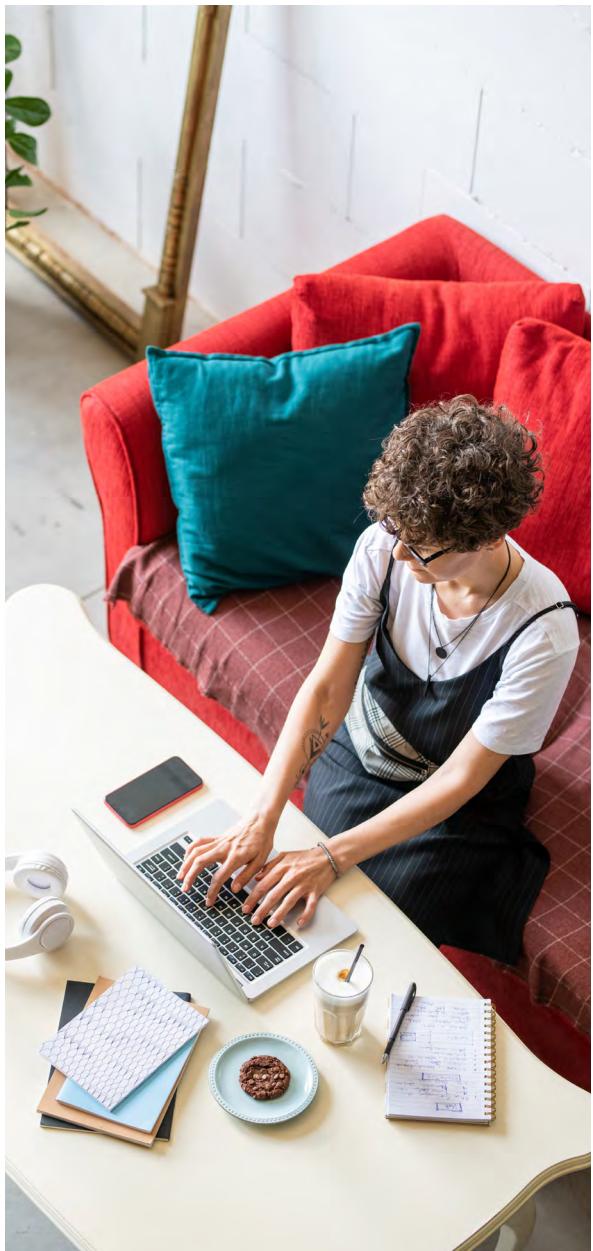
lo smartworking rappresentava il 4,48% delle ore lavorate. La percentuale di ore lavorate in modalità agile cala poi al 3,87% nel 2021, al 3,10% nel 2022 e al 2,48% nel 2023, per poi **riprendere a salire nel 2024** (2,78%).

ANDAMENTO DELLO SMART WORKING



A dispetto delle notizie sensazionalistiche, infatti, **altri studi confermano come il fenomeno dello smart working non sia poi così in crisi**. Secondo l'ultimo report dell'Osservatorio sullo smart working del Polimi¹, infatti, il numero di lavoratori da remoto nel 2024 è rimasto stabile (3,55 milioni rispetto ai 3,58 milioni del 2023).

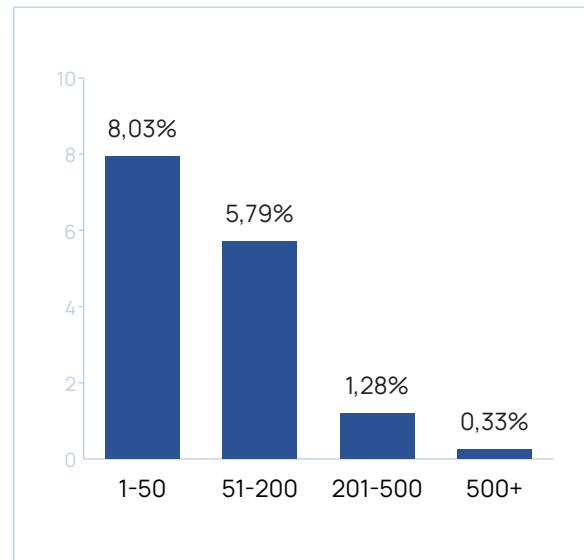
La nostra ricerca si discosta però dai risultati dell'Osservatorio quando si tratta di analizzare il ricorso allo smart working in base alle **dimensioni aziendali**. Se i sondaggi svolti dal Politecnico di Milano vedono un maggior coinvolgimento delle grandi aziende rispetto alle PMI, i nostri dati restituiscono una fotografica opposta.



I dati estratti dal nostro campione di 91 aziende riportano infatti:

- Una percentuale di ore di smart working dell'8,03% per le aziende sotto i 50 dipendenti
- Una percentuale di ore di smart working del 5,79% per le aziende nel range 51-200 dipendenti
- Una percentuale di ore di smart working dell'1,28% per le aziende con 201-500 dipendenti
- Una percentuale di ore di smart working di appena lo 0,33% per le aziende sopra i 500 dipendenti

SMART WORKING PER DIMENSIONE AZIENDALE



È evidente come il dato sulle aziende sopra i 500 dipendenti debba essere preso con le pinze. In quel range, il nostro campione ha dimensioni troppo ristrette e comprende aziende che operano in settori che richiedono il lavoro in presenza, come la GDO e l'edilizia. Ma nel complesso **la proporzione inversa tra numero di dipendenti e possibilità di lavoro agile sembra piuttosto evidente.**

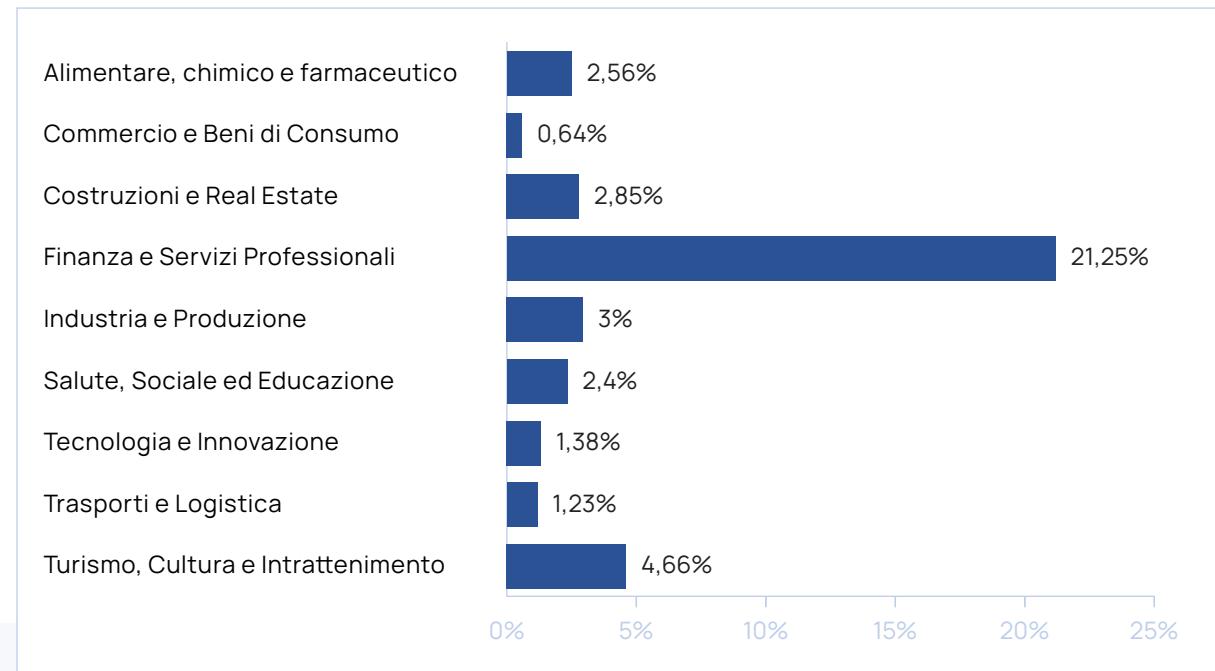


Una possibile spiegazione del perdurare delle iniziative di smart working nelle piccole e medie aziende potrebbe essere legata al fatto che esso rappresenti un elemento fondamentale per l'attraction e la retention e un elemento distintivo rispetto a grandi aziende e multinazionali.

Dati ancora più netti emergono dall'analisi della percentuale di ore di lavoro effettuate in smart working in ogni settore. Qui, **il settore della finanza e dei servizi professionali tocca vette altissime**, con un 21,25% delle ore in smart working che riflette bene la natura flessibile e intangibile di questa industry. Se era lecito aspettarsi punteggi inferiori alla media in settori molto "fisici" come il commercio e i trasporti, sorprende vedere una bassa percentuale di lavoro agile anche nell'ambito IT.

Tutte le aziende che faticano a trovare personale in questo ambito dovrebbero probabilmente riflettere sul **valore aggiunto** che una politica di smart working potrebbe dare alle proprie campagne di recruiting e retention.

SMART WORKING PER SETTORE





Gli straordinari: i rischi di un uso strutturale

Gli straordinari sono pensati per **dare maggiore flessibilità all'organizzazione del lavoro**, permettendo alle aziende di fare fronte a picchi di lavoro chiedendo ai dipendenti di operare oltre il normale orario contrattuale.

Nonostante sia ben disciplinato in Italia dall'art. 5 del D.Lgs. 66/2003, che impone precisi limiti al suo utilizzo, come un massimo di 250 ore annue per dipendente, **il rischio di abusare di questo strumento è però dietro l'angolo**.

Se impiegato in maniera continuativa e strutturale, infatti, lo straordinario può avere un effetto controproducente, sia in termini di produttività che di benessere del personale. Numerosi studi hanno rilevato come andando oltre una certa soglia (tipicamente il 10-15% di ore di straordinario) si inneschi inevitabilmente un calo nelle performance

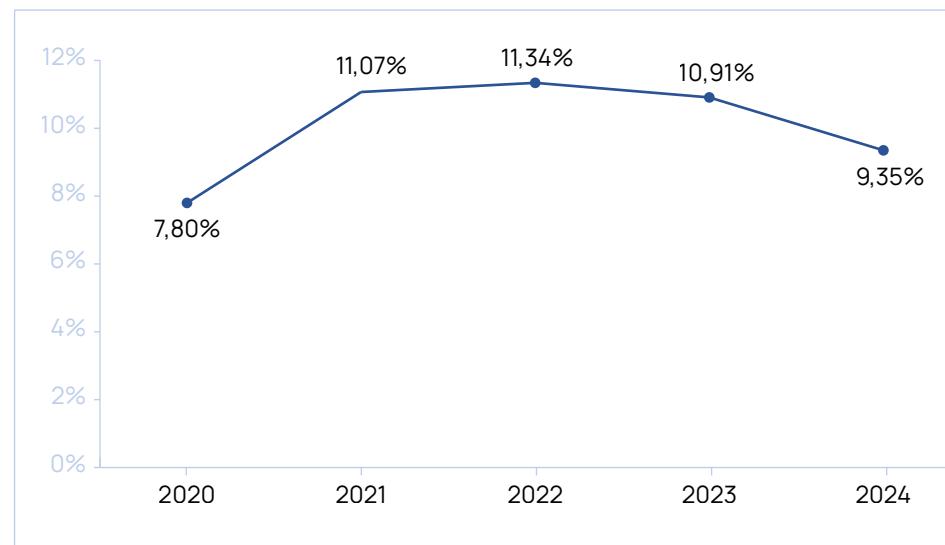
del personale e al tempo stesso aumenti il rischio di infortuni e incidenti e si origini stress e malcontento nella forza lavoro.

In Italia, lo straordinario è spesso **uno strumento ben regolamentato e molto utilizzato nelle medie e grandi aziende**, mentre è meno disciplinato nelle piccole.

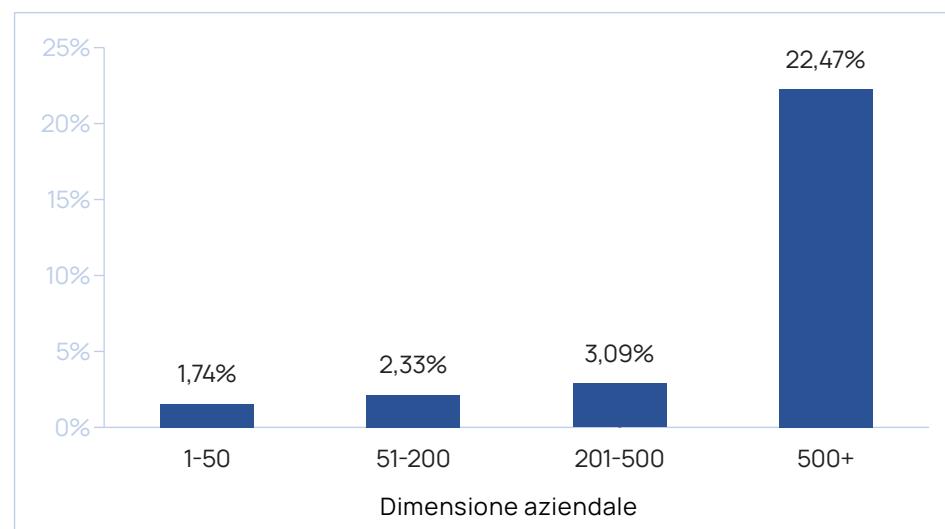
Una consuetudine che viene confermata dai nostri dati. Se, infatti, negli ultimi anni nel complesso le aziende che utilizzano Altamira Presenze hanno fatto registrare una media di ore di straordinario che oscilla tra il 9 e l'11% delle ore di lavoro (con la prevedibile eccezione del 2020), questo dato cambia di molto quando lo andiamo a segmentare in base alle dimensioni aziendali.

Se le aziende con meno di 500 dipendenti si fermano a un valore inferiore al 4% di straordinari, **nel cluster più grande del nostro campione questo dato schizza al 22,47%**. Un valore sicuramente eccessivo che dovrebbe far scattare un campanello d'allarme in queste aziende, dove il personale potrebbe andare presto in difficoltà sotto vari fronti.

ANDAMENTO DEGLI STRAORDINARI



STRAORDINARI PER DIMENSIONE AZIENDALE

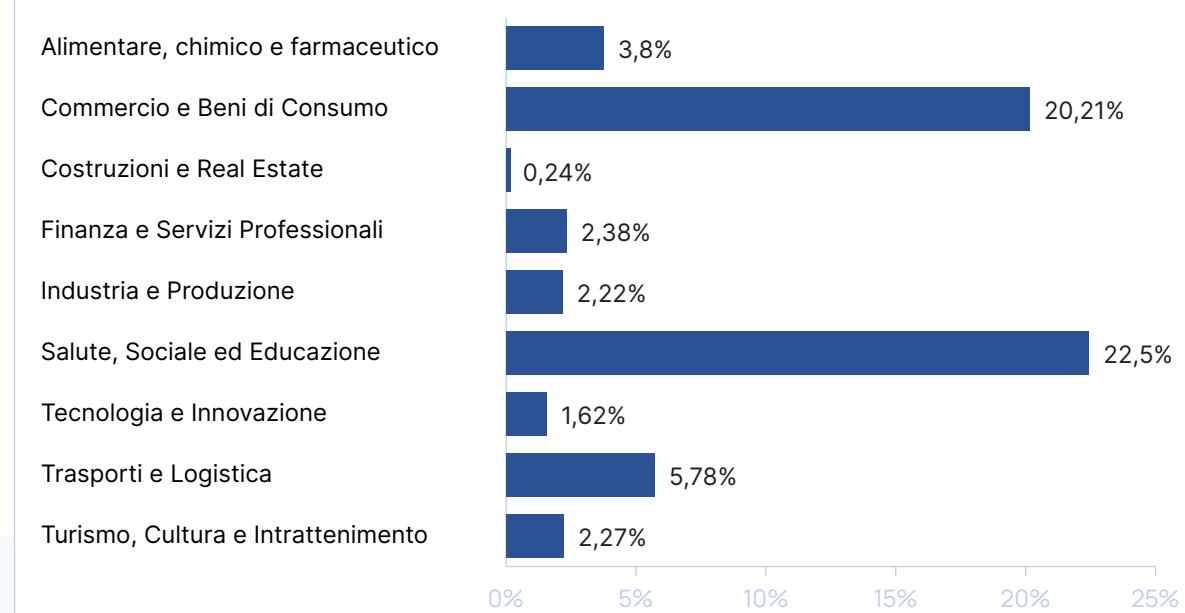


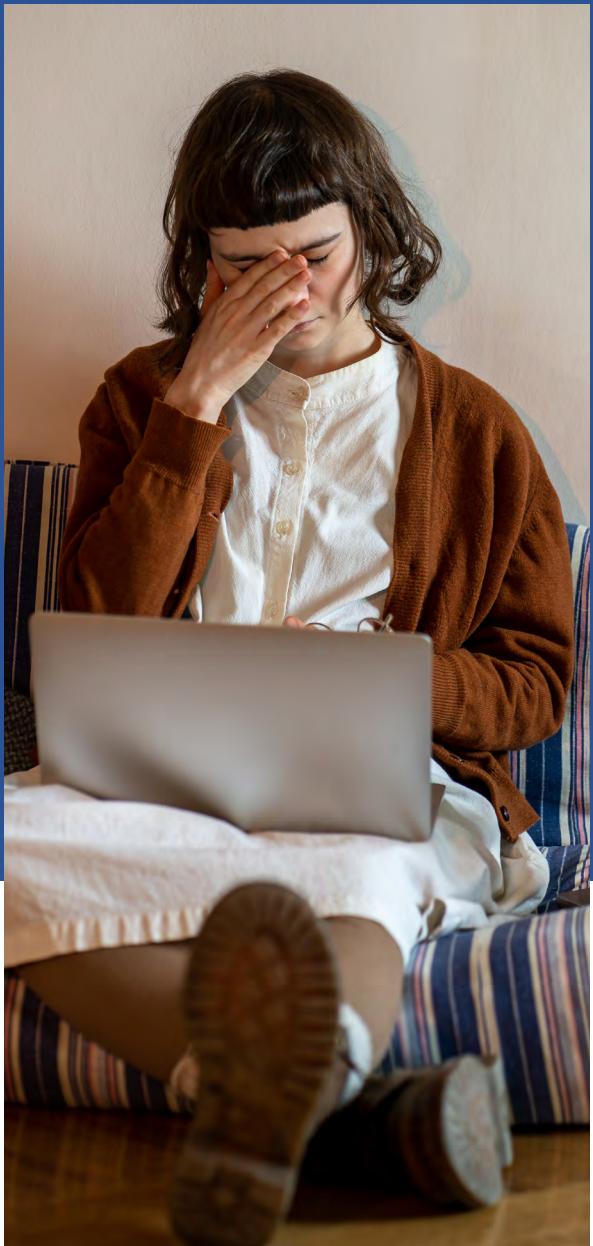
“

Il fatto che nelle aziende sotto i 500 dipendenti sia stato registrato un numero molto inferiore di ore di straordinario non vuol necessariamente dire che in queste realtà si lavori di meno. È possibile, infatti, che anche in queste aziende ai dipendenti capitì di fermarsi oltre l'orario di lavoro, e che queste ore aggiuntive non vengano considerate straordinari in quanto non è prevista alcuna retribuzione ulteriore per questo sforzo aggiuntivo.

Anche un'analisi dei dati per settore identifica alcuni picchi preoccupanti. Sia le imprese che operano nell'ambito del commercio e dei beni di consumo che quelle che fanno parte dei settori Salute, Sociale ed Educazione presentano percentuali ben sopra la media.

STRAORDINARI PER SETTORE





La malattia: l'effetto del ritorno in presenza

Le assenze per malattia sono una componente fisiologica della vita lavorativa, tutelata dal sistema previdenziale italiano.

Come ferie e permessi – e spesso in maniera superiore, dato la loro imprevedibilità – hanno un impatto sulla pianificazione delle attività e, di conseguenza, sulla produttività. Possono, inoltre, rappresentare **un indicatore della salute dell'intera organizzazione**: tassi di malattia particolarmente elevati o che sembrano seguire pattern ricorrenti, infatti, potrebbero indicare problematiche legate al clima aziendale, alla ripartizione dei carichi di lavoro o a un ambiente di lavoro che non tutela la salute dei lavoratori.

Negli ultimi anni, le richieste di malattia sono state fortemente influenzate dalla pandemia. Lo dicono in primis i dati INPS² sul numero di giornate di malattie richieste nel settore pubblico e privato italiano.

Dopo due anni sopra la media come il 2020 (147.336.404 giornate richieste) e il 2021 (146.169.917 richieste), **gli italiani hanno vissuto un annus horribilis nel 2022**, quando il rientro in ufficio dopo due anni di scarsa esposizione a virus e batteri ha mietuto moltissime vittime, come testimoniato dalle 187.024.888 giornate di malattie richieste.

Negli anni seguenti, i valori sono tornati a decrescere, con 138.281.605 richieste nel 2023 e 137.869.239 nel 2024.

Questi dati sono confermati da quelli del nostro campione, dove le ore di malattia sono state, rispetto al totale di ore registrate (che comprende anche ferie, permessi e riposi), rispettivamente:

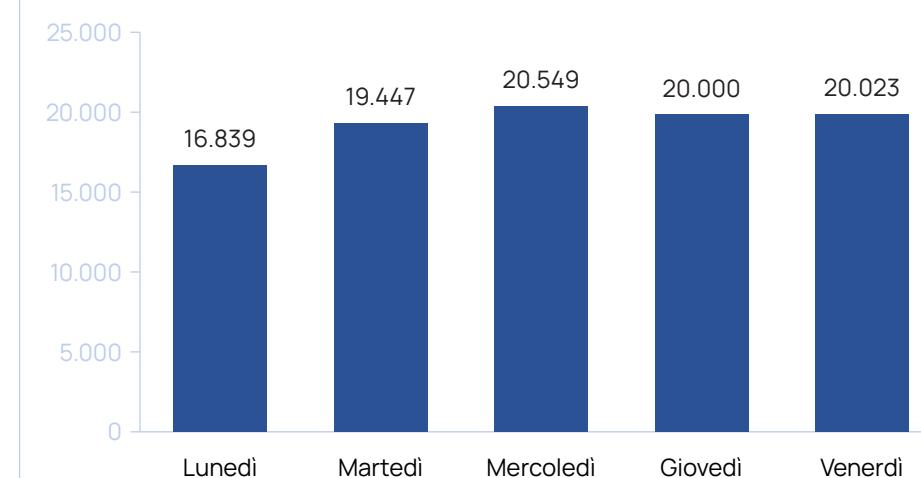
- L'1,51% nel 2021
- Il 2,18% nel 2022
- L'1,60% nel 2023
- L'1,63% nel 2024

I nostri dati ci hanno però permesso di analizzare altre tendenze, che possono essere utili alle aziende per programmare i carichi di lavoro e approfittare dei periodi di maggiore presenza in azienda.

Analizzando i dati degli ultimi 3 anni è infatti emerso come:

- **Il giorno con il maggior numero di richieste sia sempre stato il mercoledì e quello con il numero minore il lunedì.**

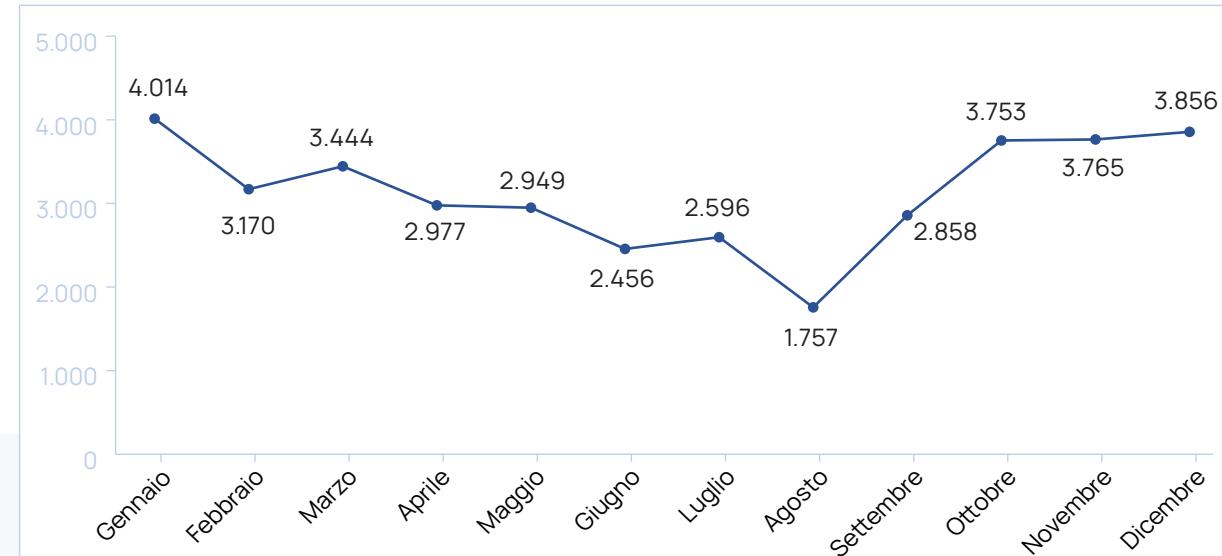
RICHIESTE DI MALATTIA PER GIORNO - 2022-2024



I mesi autunnali e inverNALI, come ci si potrebbe aspettare, hanno registrato il maggior numero di richieste di malattia, con lievi variazioni tra i tre anni, probabilmente dovute ai diversi periodi in cui si sono verificati i picchi di contagio influenzale.

Nei grafici di questa pagina trovi la somma dei dati del 2022, 2023 e 2024, che insieme costituiscono un campione statistico molto attendibile.

RICHIESTE DI MALATTIA PER MESE - 2022-2024



Le ferie: i giorni e i mesi di maggiore utilizzo

Come la malattia, anche le ferie sono un diritto fondamentale del lavoratore, che in Italia è disciplinato principalmente dal D.Lgs. 66/2003. Secondo questo decreto legislativo, **a un lavoratore spettano un minimo di quattro settimane di ferie retribuite all'anno**, non monetizzabili se non in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Dal punto di vista organizzativo, la gestione delle ferie richiede un attento lavoro di pianificazione che tenga conto da un lato delle esigenze dell'azienda e dall'altro dei diritti del lavoratore.

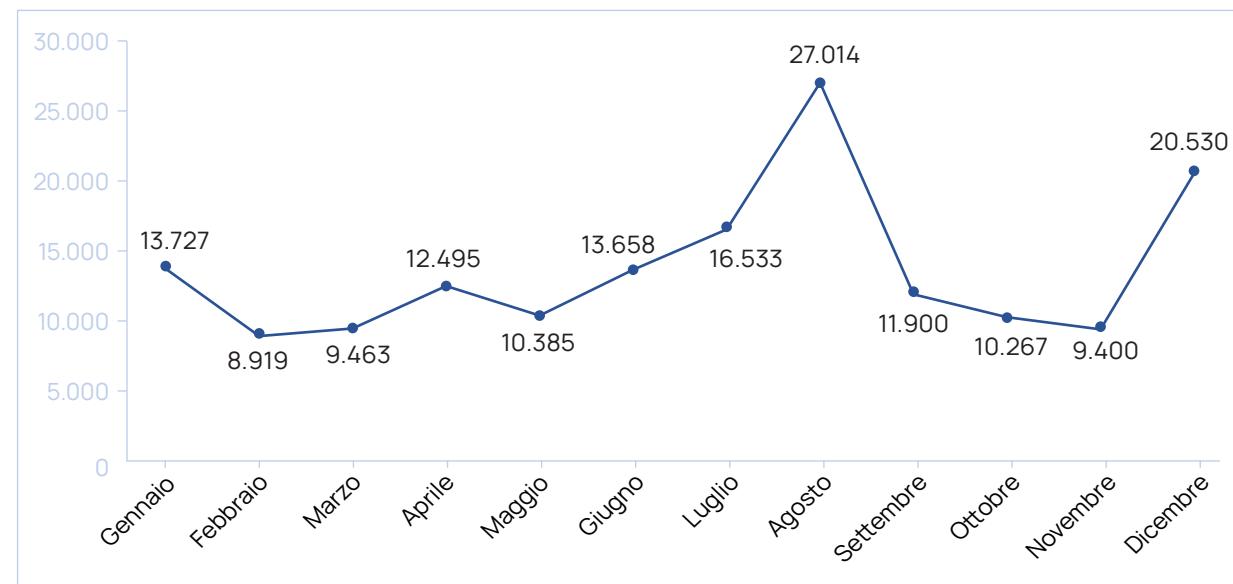
Rispetto ad altre nazioni, la situazione in Italia è piuttosto peculiare, dato che notoriamente le ferie tendono a essere concentrate – e spesso imposte da chiusure aziendali – nel mese di agosto e nel periodo natalizio.



Anche le richieste di ferie registrate dal nostro software di rilevazione presenze confermano questa prassi: **dal 2022 al 2024 agosto e dicembre sono sempre i due mesi con il maggior numero di richieste di ferie**, con l'eccezione del 2023, in cui dicembre è superato da luglio. Va però considerato che nel 2023 i giorni festivi 25 e 26 cadevano perfettamente di lunedì e martedì (e l'8 dicembre di venerdì), riducendo la necessità di richiedere ferie per godersi un po' di riposo aggiuntivo.

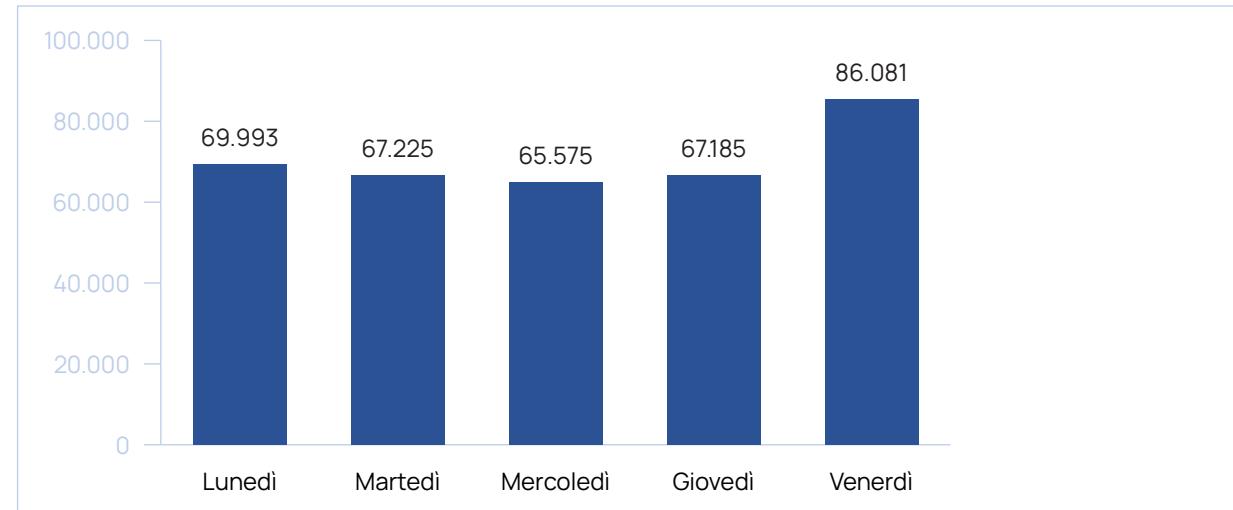
I dati aggregati per gli anni 2022, 2023 e 2024 rappresentano un campione statistico più nutrito e attendibile che denota chiare tendenze.

RICHIESTE DI FERIE PER MESE - 2022-2024



Per quanto riguarda la suddivisione giornaliera delle richieste di ferie, **il giorno preferito è, per ovvie ragioni, il venerdì**. I dati sugli altri giorni della settimana, invece, oscillano maggiormente di anno in anno, probabilmente a seconda delle diverse combinazioni possibili per la creazione di "ponti".

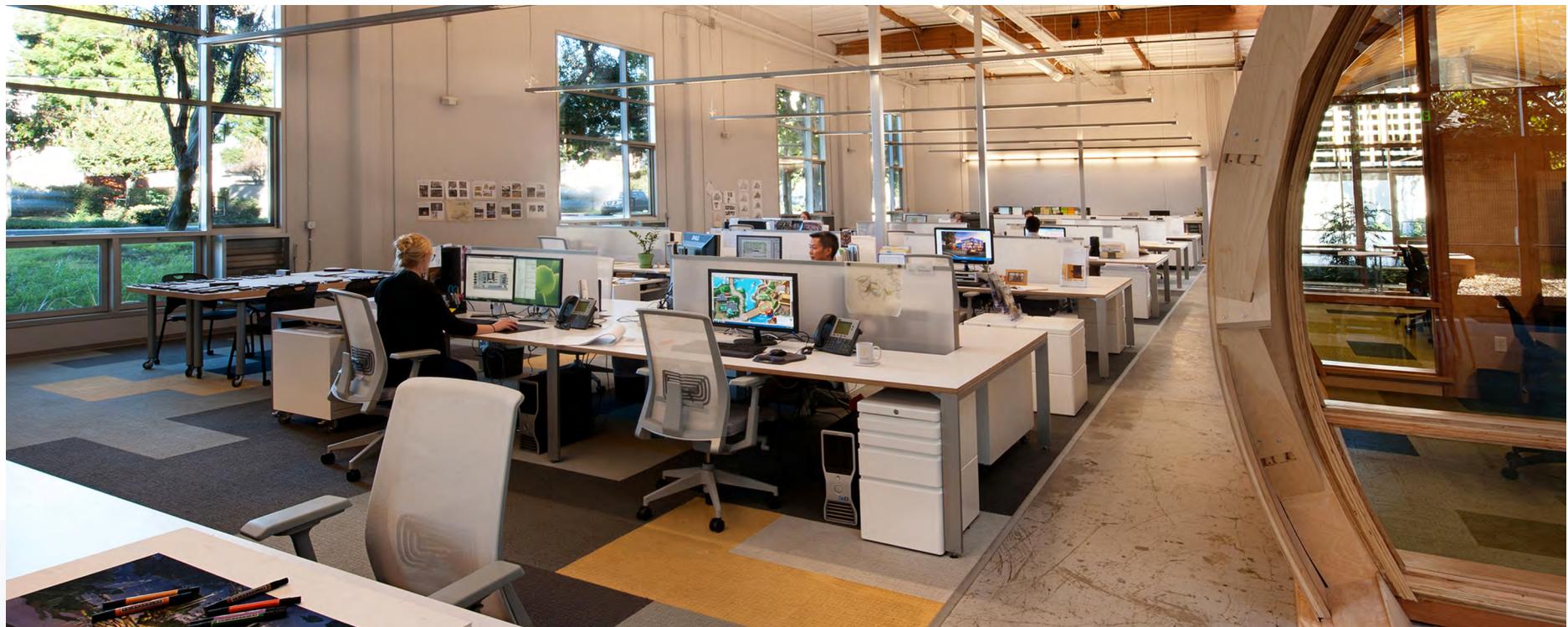
RICHIESTE DI FERIE PER GIORNO - 2022-2024





Stando ai nostri dati, **le ore di ferie usufruite in un anno dal personale sono mediamente più del triplo di quelle legate alla malattia**, con l'eccezione del 2022 in cui, come abbiamo visto nel paragrafo precedente, i lavoratori italiani sono stati molto colpiti da virus al loro rientro in ufficio dopo i lockdown.

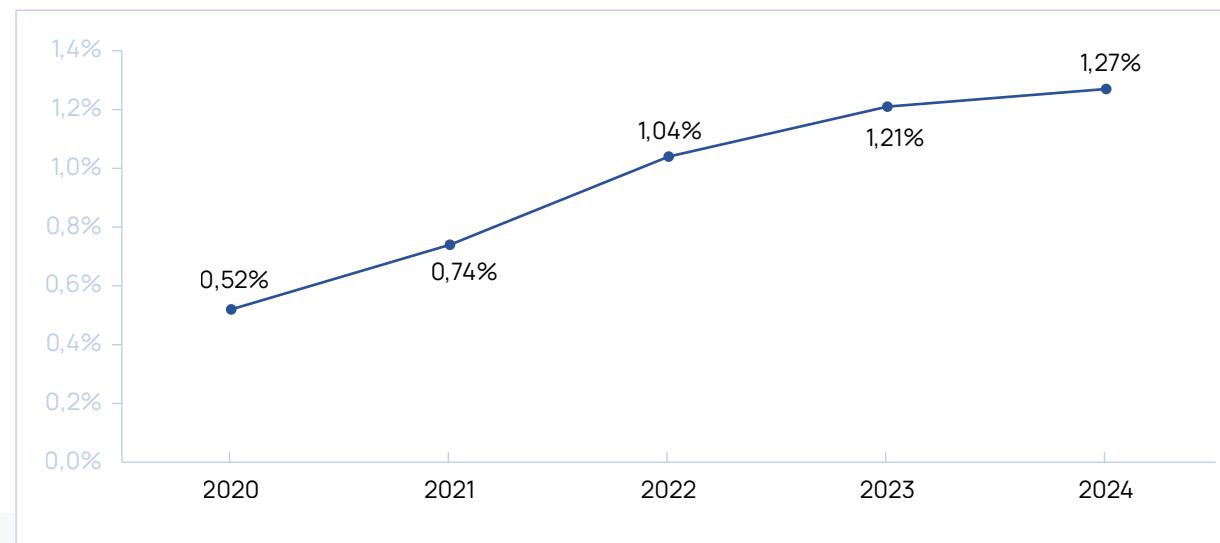
Nella programmazione del lavoro, le aziende dovrebbero tenere in considerazione come durante i mesi di dicembre e gennaio l'organico sia spesso incompleto, tra festività natalizie, richieste di ferie e picchi di malattia.



Le trasferte: un fenomeno in ripresa

Una delle abitudini lavorative più impattate dalla pandemia del 2020 è stata senza dubbio la trasferta. Impossibilitati a muoversi durante i lockdown e timorosi dei contagi, in quel frangente i lavoratori hanno “scoperto” di poter svolgere in maniera virtuale molti degli incontri che un tempo sostenevano di persona.

TRASFERTA



Il numero delle trasferte sostenute nel 2020 e 2021 è così crollato nella maggior parte delle aziende, con tanti risvolti positivi (per esempio un calo dell'inquinamento connesso a queste attività e una diminuzione della fatica per i lavoratori) e qualche implicazione negativa (principalmente, la perdita del contatto umano con prospect, clienti, fornitori e altri stakeholder).

E oggi? In alcuni settori, è evidente come la situazione sia ancora molto lontana da quella del 2019. L'ambito **HR Tech** è un esempio perfetto. Prima del 2020 quasi tutti gli incontri di presentazione della nostra piattaforma Altamira HRM si svolgevano in presenza, presso l'azienda interessata. Oggi, questo avviene solo in una minoranza dei casi, dato che le organizzazioni preferiscono spesso un incontro virtuale, soprattutto in una prima fase di scouting.

In altri settori, invece, il numero di trasferte potrebbe essersi avvicinato maggiormente ai livelli pre-pandemia.

Non disponendo di tanti dati anteriori al 2020 non possiamo fare un paragone con il passato, ma il nostro studio sembra evidenziare **una progressiva ricrescita del fenomeno trasferta**. Le ore tracciate dai nostri sistemi con una causale di trasferta sono infatti passate dallo 0,74% del totale delle ore lavorate del 2021 all'1,27% del 2024.

Maternità, paternità e congedo parentale: il punto



Ferie, malattie e permessi sono fondamentali per l'equilibrio vita-lavoro di tutti i dipendenti, ma esistono contesti nei quali questi strumenti generici non sono sufficienti.

È il caso della **genitorialità**, evento per il quale la normativa italiana prevede **permessi dedicati** come il congedo di maternità, di paternità e parentale.

Strumenti utili ma lontani dalla perfezione, in particolare per il **grande squilibrio tra il tempo di riposo obbligato per le madri (5 mesi) e quello imposto ai padri (10 giorni)**.

Uno squilibrio presente nella maggior parte dei sistemi nazionali, tanto che a livello globale si stima³ che nel 2024 le madri ricevano in media 107 giorni di maternità contro i 9 destinati ai padri.

Senza avere la pretesa di analizzare a fondo questo fenomeno, che richiederebbe un report a sé, possiamo segnalare come **questa mancanza di equilibrio porti con sé diversi problemi**:

- **Aumenta il gap di genere sul lavoro**, penalizzando la carriera delle donne.
- **Limita la crescita del PIL**, impedendo una maggiore partecipazione delle donne alla vita lavorativa del paese.
- **Influisce sulla natalità**, limitando le possibilità dei neogenitori di occuparsi della prole senza dover ricorrere ad aiuti esterni.
- Riduce le possibilità per i padri di creare un forte **attaccamento emotivo** con i figli.

Il confronto tra le ore di paternità e quelle di maternità registrate dal nostro software è impietoso. Rispetto alle ore di maternità obbligatorie godute, infatti, quelle di paternità obbligatoria rappresentano:

- Il 6,43% nel 2021 (anno in cui il congedo di paternità è stato portato a 10 giorni)
- L'8,40% nel 2022
- Il 6,24% nel 2023
- Il 5,16% nel 2024

“

Nel 2020, quando il congedo di paternità prevedeva un massimo di 7 giorni, il rapporto tra paternità e maternità obbligatoria si fermava al 5,22%.

Da questi dati è facile comprendere come sia **necessario un intervento legislativo che avvicini l'Italia alle democrazie più illuminate**, tra le quali spiccano le nazioni dell'**Europa del nord** (ma anche la Spagna ha un sistema decisamente più equilibrato del nostro).

La spinta per l'estensione del congedo di paternità obbligatorio si è rafforzata a seguito della pandemia, quando molti neopapà hanno potuto godere del privilegio di assistere più da vicino ai primi mesi di vita dei loro figli.

Da allora in Italia sono state avanzate **due diverse proposte per estendere il congedo di paternità obbligatorio a tre mesi**, con l'obiettivo di promuovere una maggiore equità nella condivisione delle responsabilità familiari e favorire l'occupazione femminile.

La prima è una proposta di legge del 2021, presentata dai deputati Alessandro Fusacchia, Erasmo Palazzotto, Rossella Muroni e Lia Quartapelle. La seconda è un'iniziativa del 2024 che si inserisce nel contesto del progetto europeo 4e-Parent. In entrambi i casi la retribuzione prevista per i 3 mesi è del 100%.

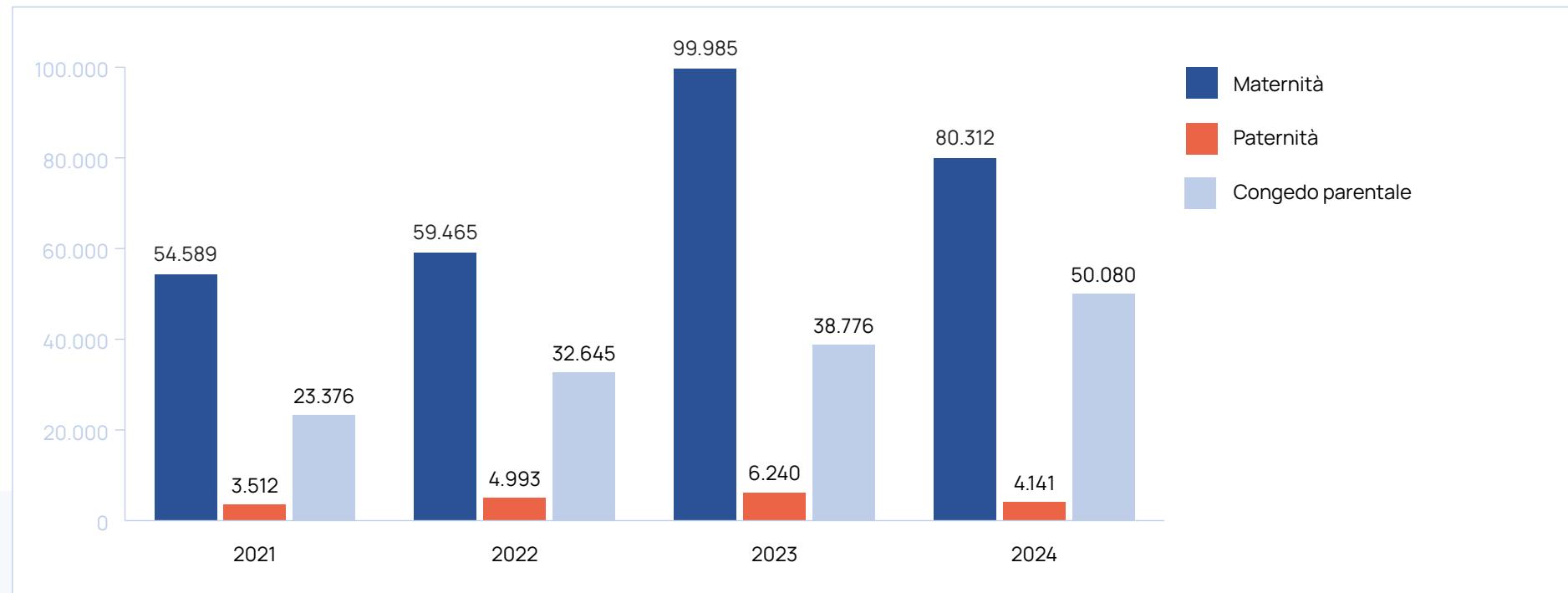
Oltra al congedo di maternità e di paternità esiste poi il **congedo parentale**, le cui regole sono cambiate negli anni. Oggi (2025) è **utilizzabile da entrambi i genitori fino ai 12 anni di età dei figli e retribuito al 30%**. Secondo la normativa attuale, i genitori hanno diritto a 10 mesi da ripartire tra loro, che diventano 11 nel momento in cui il padre usufruisca di almeno 3 mesi. In caso di genitore unico, questi (sia che si tratti della madre che del padre) ha diritto a 11 mesi di congedo parentale.

Nonostante questo congedo metta a disposizione un monte giorni maggiore rispetto alla maternità e alla paternità e sia fruibile per più anni e per più figli, il suo utilizzo è severamente limitato dal forte taglio alle retribuzioni, che molte famiglie non possono permettersi.

Lo si capisce anche dai dati raccolti dai nostri sistemi: **il numero di ore di congedo parentale di cui hanno usufruito i lavoratori negli ultimi anni corrispondente a circa la metà di quello di maternità obbligatoria**.



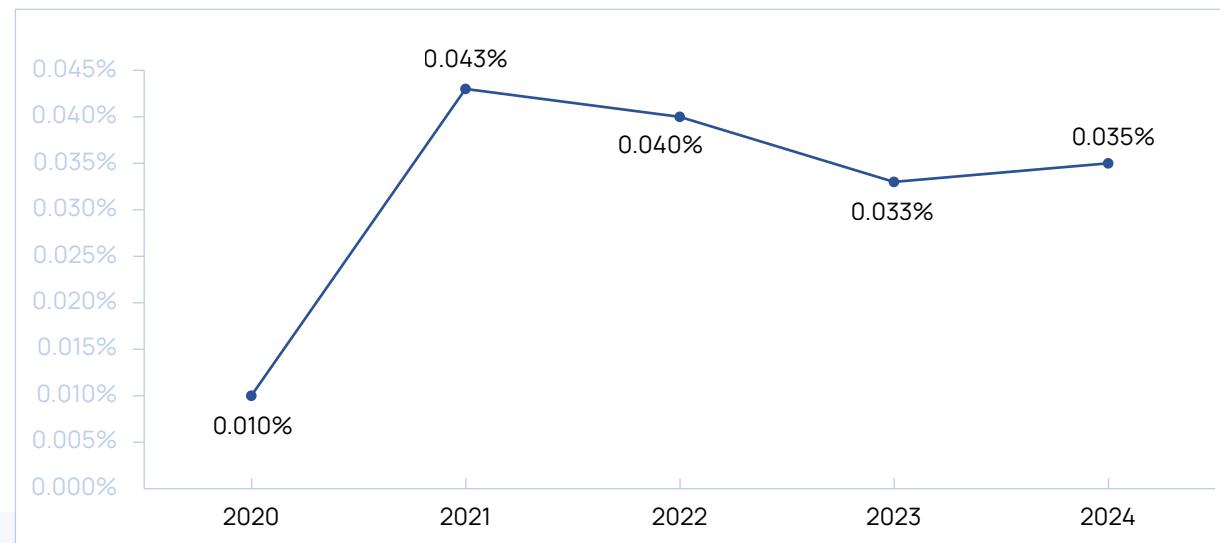
CONGEDI DI MATERNITÀ, DI PATERNITÀ E PARENTALE



Il congedo matrimoniale: l'effetto della pandemia

Il congedo matrimoniale è un diritto previsto dalla nostra normativa che consente ai dipendenti di usufruire di un periodo di assenza dal lavoro in seguito al matrimonio. Si tratta **di un congedo di 15 giorni** (che comprendono anche i festivi) **interamente retribuito**, che deve essere utilizzato entro 30 giorni dalla data del matrimonio e può essere richiesto sia dai lavoratori dipendenti del settore pubblico che di quello privato.

CONGEDO MATRIMONIALE



Nel 2020 le restrizioni sanitarie e le limitazioni ai grandi eventi hanno costretto molte coppie a posticipare la data di matrimonio, con la conseguenza di una drastica riduzione delle richieste di congedo matrimoniale. I dati ISTAT⁴ segnano infatti 96.841 matrimoni, con un calo del 47,4% rispetto al 2019. **La situazione ha poi subito un'inversione nel 2021** (180.416 matrimoni), quando buona parte dei matrimoni che erano stati

rinviate a causa della pandemia sono stati celebrati e il congedo matrimoniale è stato richiesto in maniera più massiccia.

Anche il 2021 è stato un anno di restrizioni, ragione per cui alcune coppie hanno continuato a rimandare il loro matrimonio. È questo il motivo per cui **il 2022 vede un'ulteriore crescita dei matrimoni celebrati**, che raggiungono quota 189.140.

Dal 2023 il trend torna in discesa, con i 184.207 matrimoni tenuti nel 2023 e i 173.000 stimati per il 2024 (al momento della scrittura del report non sono ancora disponibili i dati definitivi).

Anche i nostri numeri sulle ore di congedo matrimoniale fruite dai lavoratori negli ultimi anni riflettono questo andamento, con un profondissimo calo nel 2020 durante il quale, probabilmente, oltre a celebrarsi meno matrimoni molti novelli sposi hanno anche scelto – date le restrizioni – di rinviare il proprio viaggio di nozze.

Questi dati – come quelli dello smart working o delle trasferte – ci ricordano quanto impatto abbia avuto la pandemia sulla vita e sul lavoro.

La donazione del sangue: un'iniziativa da promuovere in azienda



Il sistema sangue in Italia – a differenza di quanto avviene in altri Paesi – **si basa esclusivamente sui donatori volontari**, che nel 2023 sono stati circa **1,7 milioni**⁵. Proprio nel 2023 ci sono state alcune tendenze positive, come un aumento totale dei donatori di circa 20mila unità rispetto all'anno precedente e una crescita dei donatori tra i 18 e i 45 anni di 7mila persone, a fronte di un trend che vede però **un generale e preoccupante aumento della età media di chi dona il sangue**.

Il sistema italiano, in sintesi, regge bene e ha permesso nel 2023 di effettuare circa 2.837.000 trasfusioni, ma potrebbe beneficiare di una maggiore presenza di nuovi donatori, soprattutto giovani.

Un ruolo, in tutto questo, lo hanno anche le imprese.

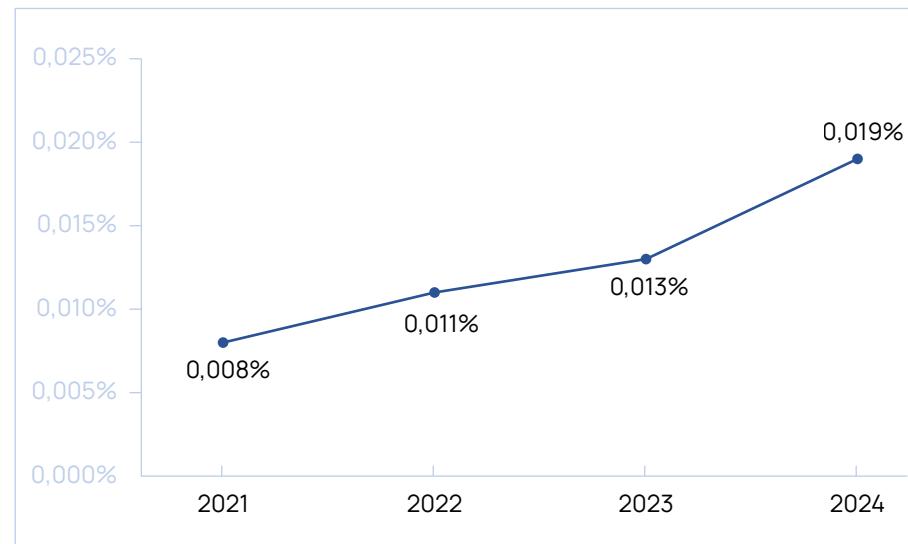
I lavoratori dipendenti che donano il sangue hanno infatti diritto per contratto a 24 ore di riposo retribuite dall'azienda, che poi richiede il rimborso all'INPS.

In pratica, chi si reca a donare il sangue per quel giorno usufruisce dell'intera giornata di lavoro di permesso.

Ma quanto è utilizzato questo strumento?

I nostri dati segnano una leggera crescita nel ricorso ai giorni di assenza per donazione sangue, ma si tratta comunque di percentuali molto basse: nel 2024 appena lo 0,019% delle ore tracciate dai nostri clienti sono state impiegate per questa attività di volontariato.

DONAZIONI DI SANGUE



Parte del problema risiede probabilmente nel fatto che **molti dipendenti non sono a conoscenza di questa possibilità o dell'importanza di donare il sangue**. Ed è qui che è possibile fare la differenza.

Le aziende e gli uffici HR possono condurre **campagne interne di sensibilizzazione sul tema**, condividendo messaggi sull'importanza della donazione e dati sul bisogno di sangue in Italia. Imprese di grandi dimensioni possono pensare anche di organizzare giornate di donazione del sangue in sede, collaborando con associazioni come AVIS o Croce Rossa, o premiare i dipendenti che svolgono questa attività con permessi ulteriori, badge virtuali o altri riconoscimenti.

Il tema delle donazioni di sangue dovrebbe quindi rientrare tra le iniziative di sostenibilità da promuovere in azienda.

Conclusioni

Se l'analisi dei dati sulle presenze dei dipendenti consente a una singola azienda di calcolare il proprio tasso di assenteismo, ottimizzare l'allocazione delle risorse ed effettuare valutazioni sulla produttività, uno sguardo a quanto tracciato da centinaia di realtà negli ultimi 5 anni ci ha permesso di identificare tendenze più o meno marcate nel mondo del lavoro italiano.

La crescita delle trasferte, la lotta per un maggiore equilibrio tra congedo di paternità e maternità, la diffusione dello smart working sono tutti fenomeni che sarà interessante tornare ad analizzare a distanza di qualche anno.

Il mondo del lavoro italiano continuerà a percorrere la strada della flessibilità e della ricerca del work-life balance, o entrerà in un periodo di restaurazione, assecondando altre tendenze politiche e sociali in atto?

Ce lo diranno (anche) i dati raccolti dai sistemi di rilevazione presenze delle imprese italiane.



Su Altamira

7

software HR

+350

clienti

25

anni di
esperienza
nell'HR Tech

5

lingue
gestite dalla
piattaforma

44K

numero
dipendenti
cliente più
grande

12

numero
dipendenti
cliente più
piccolo

Altamira è un'azienda che produce software per la gestione delle risorse umane dal 1999.

Grazie alla sua suite di prodotti – **Altamira HRM** – è possibile cercare, assumere, amministrare, gestire, formare e valutare il personale aziendale, da un'unica interfaccia web e con il supporto di una app nativa.

Tra le soluzioni che compongono la suite ci sono **Altamira Presenze** e **Altamira Ferie e Permessi**, due software che insieme permettono una misurazione completa del tempo lavorato in azienda.

Grazie a questi sistemi è possibile ricreare regole e orari di lavoro complessi, definire le proprie causali di presenza e assenza, tracciare e analizzare dati e produrre il tracciato da inviare ai software paghe.

Con Altamira, non solo risparmi tempo prezioso nell'amministrazione del personale, ma offri anche ai dipendenti un'esperienza fluida, intuitiva e senza complicazioni.

Altamira

Fonti

- 1 <https://www.osservatori.net/comunicato/smart-working/smart-working-italia-numeri-trend/>
- 2 <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/17/o/403>
- 3 <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/employee-experience/why-paternity-leave-is-boon-to-men-and-women>
- 4 <https://www.istat.it/sistema-informativo-6/matrimoni-e-indicatori-di-nuzialita-anni-2004-2023/>
- 5 <https://www.fondazioneveronesi.it/magazine/articoli/cardilogia/dona-vita-dona-sangue>