



INAPP POLICY BRIEF

IL LAVORO DA REMOTO: LE MODALITÀ ATTUATIVE, GLI STRUMENTI E IL PUNTO DI VISTA DEI LAVORATORI

Dai dati Inapp-Plus emerge che durante la fase più acuta della pandemia quasi 9 milioni di occupati hanno lavorato da remoto, molti per la prima volta. Il lavoro da remoto emergenziale ha visto nel 2021 oltre 7,2 milioni di lavoratori coinvolti (il 32,5%) di cui il 61% ha lavorato a distanza tre o più giorni a settimana. Il presente contributo fa luce sull'esperienza di lavoro agile evidenziando le modalità organizzative introdotte, gli strumenti utilizzati per svolgere le attività da remoto e i relativi sistemi di monitoraggio, operando una prima distinzione tra settore pubblico e privato.

L'analisi considera anche l'autonomia nella scelta dei tempi di lavoro e le modalità di gestione della connessione e delle pause, nonché la potenziale estensione delle attività realizzabili a distanza nelle organizzazioni più tradizionali. Emerge che il lavoro da remoto, seppur realizzato in contesti organizzativi e tecnologici a volte impreparati, è stato una esperienza positiva, un'occasione per ripensare i luoghi di vita e di lavoro, con implicazioni rilevanti sul futuro delle città e dei territori. Si osserva, infatti, una accentuata propensione al cambiamento, ma determinante in tal senso è la stabilità del lavoro agile nelle organizzazioni che, se garantita, farebbe spostare un terzo degli occupati in un piccolo centro e 4 su 10 in un luogo isolato a contatto con la natura.

INAPP*

Introduzione

Il processo volto all'introduzione di nuove forme di flessibilità nei luoghi e nei tempi di svolgimento della prestazione di lavoro era già iniziato da tempo e a partire dal 2012 sono state avviate delle

* A cura di Francesca Bergamante, Tiziana Canal, Emiliano Mandrone, Rosita Zucaro

sperimentazioni dalla contrattazione collettiva, a seguito della norma promozionale nella PA¹ e dalla cornice normativa del lavoro agile². Tuttavia, la tendenza all'innovazione era contenuta e l'implementazione di modalità ibride di lavoro avanzavano a rilento, innanzitutto a causa di resistenze culturali, cui nota espressione è una congenita difficoltà nell'allentare il controllo. Un'inaspettata accelerazione è stata quindi impressa dalla necessità emergenziale e ciò ha comportato che in modo repentino molti lavoratori e lavoratrici si ritrovassero in lavoro agile semplificato³, ovvero utilizzando l'infrastruttura aziendale e i mezzi informatici anche personali, consentendo, nell'imprevista e limitante condizione pandemica, il proseguimento dell'attività produttiva e l'assolvimento della funzione pubblica.

L'attuale quantificazione e stima del lavoro agile deriva, quindi, dalla natura prevalentemente emergenziale, più che dalla promozione di nuovi modelli organizzativi e la sua diffusione è connaturata all'assetto produttivo e alla natura della prestazione. Questa eterogeneità e l'urgenza hanno portato molti degli occupati a lavorare da remoto in modo informale e senza un accordo⁴.

Il presente contributo intende fare il punto sul lavoro agile emergenziale in Italia, partendo dai dati provenienti da un modulo specifico contenuto nel questionario dell'indagine Inapp-Plus⁵. Obiettivo del lavoro è fornire una prima sintetica panoramica di potenzialità e nodi critici che possa costituire un utile supporto per l'elaborazione di policy strategiche, nell'attuale fase di nuovi indirizzi di regolamentazione sul tema, come anche attestato dalla recente firma del Protocollo Nazionale sul lavoro agile del 7 dicembre 2021⁶.

Consistenza del lavoro da remoto e regolazione

Prima della pandemia 2.458.210 occupati (pari all'11%) lavoravano da remoto (in telelavoro o in modalità agile). Nel 2020, per effetto delle misure restrittive legate all'emergenza sanitaria, gli individui impegnati nel lavoro da remoto sono stati 8.890.481 e la quota sul totale degli occupati è balzata al 39,8%.

¹ Il riferimento è all'art. 14 della legge n. 124/2015, anche nota come Quarta Riforma del Pubblico Impiego.

² Il quadro normativo del lavoro agile si rinviene nel Capo II della legge n. 81/2017.

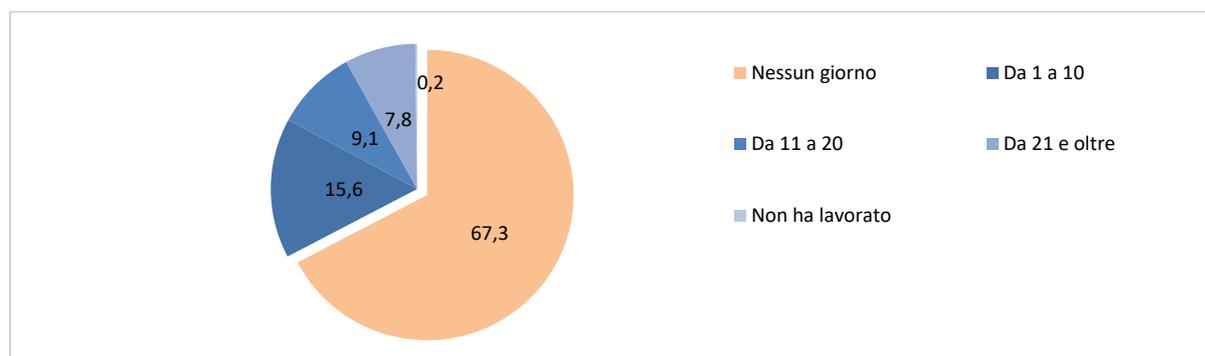
³ Come noto tale qualificazione del lavoro agile attiene all'applicazione emergenziale dello stesso avvenuta in deroga alla disciplina ordinaria ossia senza la sottoscrizione degli appositi accordi individuali e in mancato assolvimento degli obblighi informativi secondo quanto previsto dagli artt. 18 e 23, legge 22 maggio 2017, n. 81.

⁴ In tal senso il ricorso al lavoro agile emergenziale reso in assenza di formalizzazione potrebbe produrre disallineamenti delle stime tra imprese e lavoratori.

⁵ L'Indagine Inapp-Plus è nel Piano Statistico Nazionale dal 2005, concorre alla produzione delle Statistiche Ufficiali del Paese. La rilevazione prevede solo rispondenti diretti (non include rispondenti proxy ovvero persone che rispondono per altri familiari) e ciò contribuisce alla migliore fedeltà ai quesiti di dettaglio e autopercezione; è di tipo CATI ed è rappresentativa dell'intero territorio nazionale (<https://inapp.org/it/dati/plus>). La IX tornata dell'indagine è stata condotta tra marzo e luglio 2021 su un campione di oltre 45.000 individui dai 18 ai 74 anni. Si ringrazia l'Istat per la fornitura delle popolazioni per il riporto all'universo.

⁶ Il protocollo è stato largamente condiviso dalle rappresentanze sociali e di categoria.

Figura 1. Giorni lavorati da remoto al mese e a settimana tra gli occupati (%)*

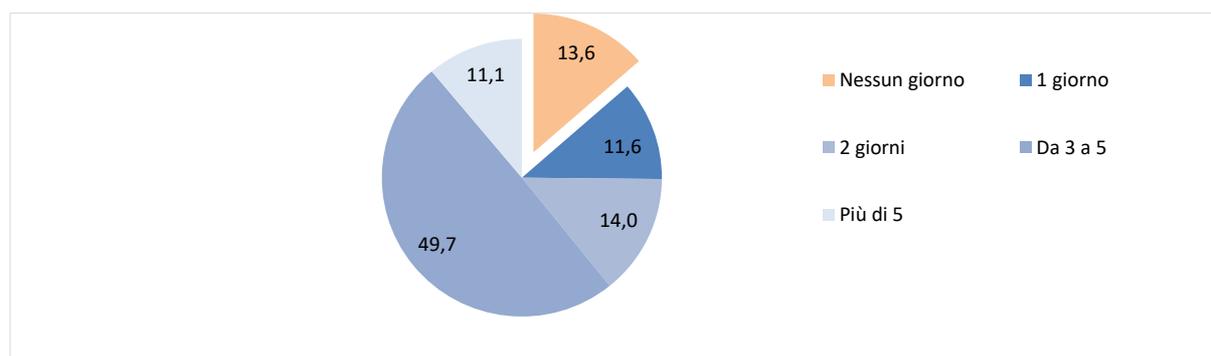


*Il mese si riferisce a quello precedente l'intervista.

Fonte: indagine Inapp-Plus, 2021

Nel 2021, nel mese precedente l'indagine (realizzata nel periodo marzo-luglio 2021) i lavoratori da remoto risultano essere 7.262.999 pari al 32,5% del totale degli occupati; di contro il 67,3% non ha lavorato alcun giorno in modo agile e lo 0,2% dichiara di non aver proprio lavorato nell'ultimo mese (figura 1).

Figura 2. Giorni lavorati a settimana* da remoto per i lavoratori agili (%)



(*) La settimana di riferimento agli ultimi sette giorni prima dell'intervista; il mese si riferisce a quello precedente l'intervista.

Fonte: indagine Inapp-Plus, 2021

Guardando alla distribuzione dei giorni lavorati da remoto si osserva che, sempre nel periodo marzo-luglio 2021, ovvero in una fase ancora di emergenza pandemica per motivi sanitari, le persone che prestano la propria attività da remoto (figura 2) tra 1 e 10 giorni al mese sono il 15,6% (pari a 3,4 milioni); circa il 9% lavora da remoto da 11 a 20 giorni al mese (2 milioni e oltre) e il 7,8% per 20 giorni o più al mese (intorno a 1,7 milioni). La distribuzione delle giornate agili settimanali, invece, fornisce informazioni più dettagliate, con quasi il 50% impegnato da remoto da 3 a 5 giorni a settimana e solo l'11,6% un solo giorno (figura 2); il 13,6%, invece non ha lavorato in modalità agile nella settimana.

Osservando la propensione al lavoro da remoto, quasi il 46% dei lavoratori vorrebbe continuare a svolgere la propria attività in modo agile, con un 24% circa che preferirebbe farlo almeno 3 giorni a settimana. Questa propensione al lavoro da remoto post pandemia è simile per tipologia d'azienda e genere, mentre emerge una leggera prevalenza per il ritorno stabile in ufficio per le lavoratrici della PA (tabella 1), preferenza che va letta in ragione di modalità lavorative non sempre 'agili' che hanno caratterizzato alcune PA durante la pandemia; il supporto ricevuto in

termini di dispositivi informatici e attrezzature, le modalità organizzative previste e le tipologie di connessione appaiono, infatti, più favorevoli nel settore privato (cfr. tabella 2 più avanti). Molto si è anche detto sull'incremento dei carichi di cura e lavoro registratisi durante le fasi di lock down per le lavoratrici madri. Tuttavia, le differenze di genere sono meno sensibili quando si considera il settore privato, evidenza che induce la riflessione sulla diversa natura delle ragioni alla base del minore interesse al lavoro da remoto tra le donne della PA.

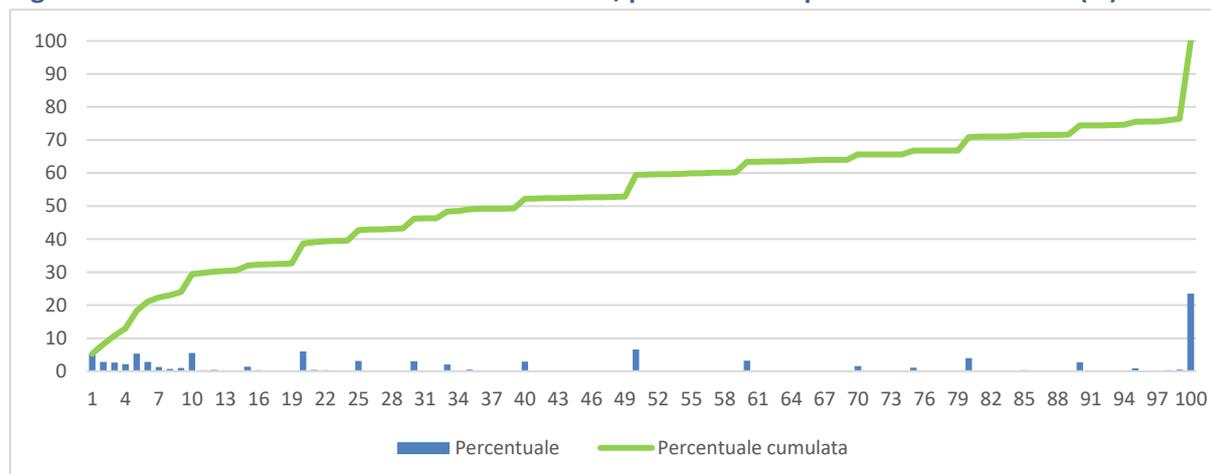
Tabella 1. Giorni che si vorrebbero lavorare da remoto a settimana (lavoratori da remoto nel mese di riferimento) (%)

	Azienda pubblica			Azienda privata			Totale		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Più di 5 giorni	9,4	8,0	8,6	10,4	12,7	11,3	10,2	11,5	10,8
Da 3 a 5 giorni	14,6	12,7	13,6	13,5	13,7	13,6	13,7	13,4	13,6
2 giorni	19,6	17,4	18,4	13,8	16,1	14,7	14,7	16,4	15,4
1 giorno	6,7	8,0	7,4	5,9	5,4	5,7	6,0	6,0	6,0
Mai	49,8	53,9	52,0	56,4	52,2	54,7	55,4	52,6	54,2
Totale parziale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Inapp-Plus, 2021

Un aspetto molto rilevante è quanta parte della prestazione lavorativa sia stata resa da remoto (figura 3), in questo caso è l'autodichiarazione del soggetto stesso a definire la quota di lavoro che ha reso (tabella 1) in modo agile. La metà degli occupati ha svolto il 40% delle attività lavorative da remoto. Poco meno di 1/4 ha realizzato praticamente tutta la prestazione da remoto. Il 'dato medio', tuttavia, è sovente il risultato di una elevata eterogeneità e in alcuni casi attività non considerate remotizzabili, durante l'emergenza sanitaria hanno mostrato potenzialità inaspettate. Tali evidenze fanno supporre che una riorganizzazione dei processi, supportata da strumenti (accordi ecc.), infrastrutture e dotazioni (tecnologiche, organizzative) consentirebbe anche alle realtà ipoteticamente meno flessibili di cogliere le molte opportunità del lavoro agile.

Figura 3. Attività lavorativa resa da remoto, percentuale e percentuale cumulata (%)

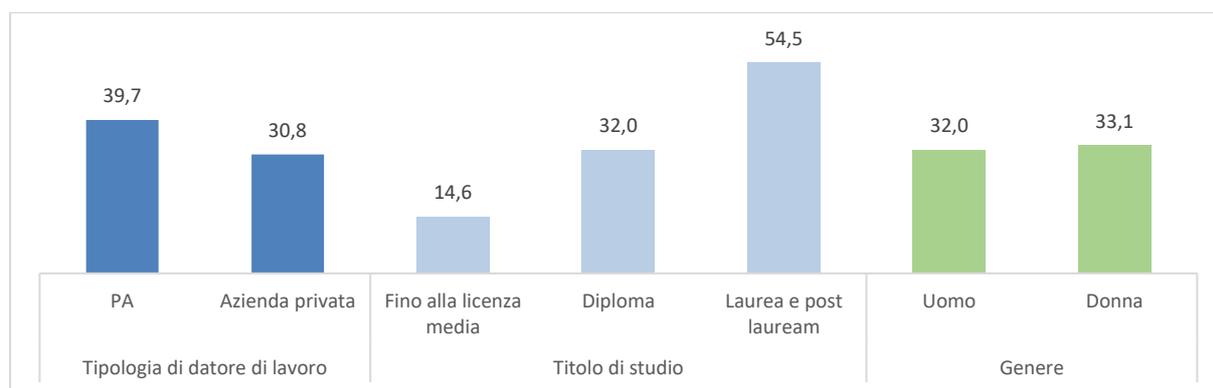


Fonte: indagine Inapp-Plus, 2021

Come noto l'emergenza sanitaria ha 'imposto' un'accelerazione nel ricorso al lavoro agile, modalità meno sperimentata nella pubblica amministrazione rispetto alle grandi aziende private. Tuttavia, in questa fase quasi il 40% dei lavoratori della PA ha dichiarato di aver svolto nel mese

precedente l'indagine almeno un giorno di lavoro da remoto, contro circa il 31% riferito agli occupati nel privato (figura 4). Guardando invece all'incidenza del lavoro da remoto rispetto al genere, non si delineano differenze di particolar rilievo. Il titolo di studio, come atteso, è al contrario un elemento decisamente discriminante e il 54,5% degli occupati con laurea o titolo post-laurea ha lavorato da remoto, contro il 14,6% riferito a chi ha al massimo la licenza media. È evidente che questo dato risenta fortemente della relazione tra il titolo di studio e la professione svolta che, in alcuni casi, non consente di svolgere la prestazione lavorativa in luogo diverso da quello aziendale.

Figura 4. Incidenza del lavoro da remoto per tipologia di datore di lavoro, area geografica di residenza, titolo di studio e genere (%)

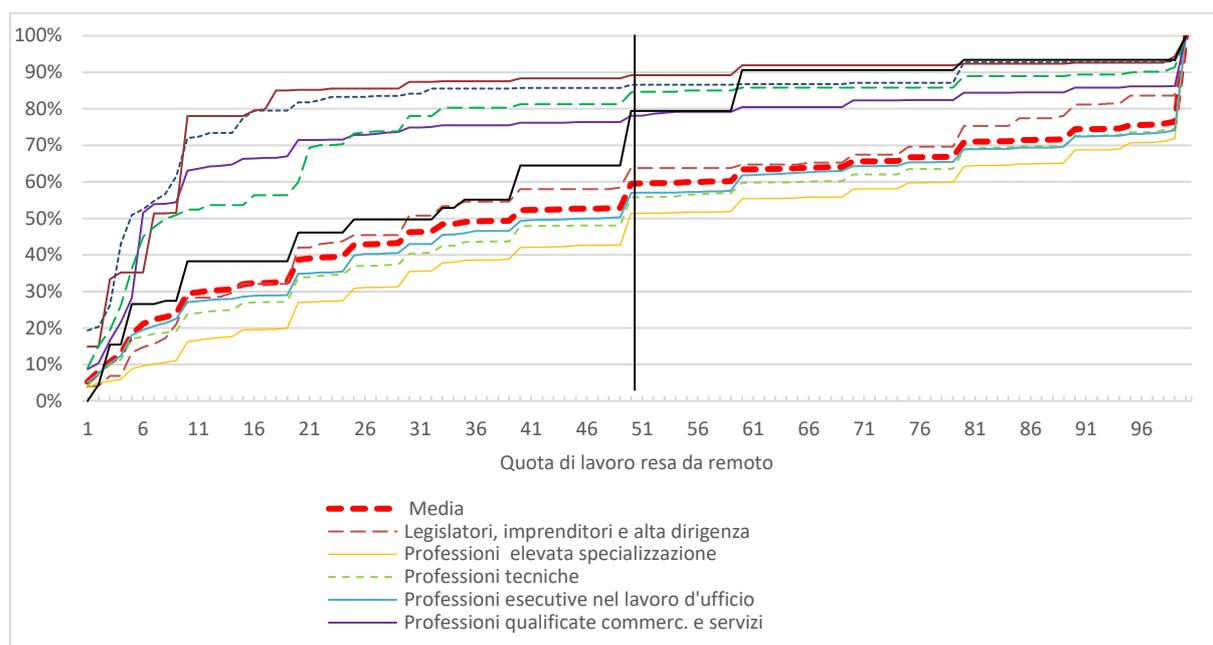


Fonte: indagine Inapp-Plus, 2021

Il grafico seguente (figura 5) sulle professioni telelavorabili (tema che sarà approfondito in una prossima pubblicazione) illustra quanta parte dell'attività lavorativa è resa da remoto per singolo grande gruppo professionale. La linea tratteggiata verticale, posta al 50% di incidenza di lavoro da remoto sul totale, consente di vedere come le professioni meno qualificate raggiungano lentamente tale soglia-limite di tele-lavorabilità. Al contrario le professioni più qualificate riescono ad erogare da remoto quote rilevanti della prestazione. Tuttavia, emerge come anche le professioni intrinsecamente legate alla presenza fisica possano svolgere alcune attività delle proprie mansioni da remoto, segno che una diversa organizzazione del lavoro e una ibridazione delle mansioni, potrebbe consentire anche in questi casi una maggiore modulazione della prestazione lavorativa da remoto oltre l'emergenza. Si segnala come, già oggi, il 30-40% delle professioni più qualificate possa svolgere oltre l'80% della prestazione da remoto.

Sembra ripresentarsi, quindi, il gap tra professioni qualificate, connesse ad un elevato capitale umano e tecnologico e professioni generiche, attività lavorative elementari o a bassa intensità tecnologica. Con un'accurata regolamentazione, che demandi agli accordi individuali la quota di flessibilità necessaria affinché il lavoro sia realmente agile potrebbe quindi essere scongiurata una ulteriore segmentazione del mercato del lavoro, tra lavoratori che possono o meno rendere parte della prestazione da remoto, investendo in nuove forme di organizzazione del lavoro che mitighino e ripartiscano meglio le mansioni da erogare necessariamente in presenza.

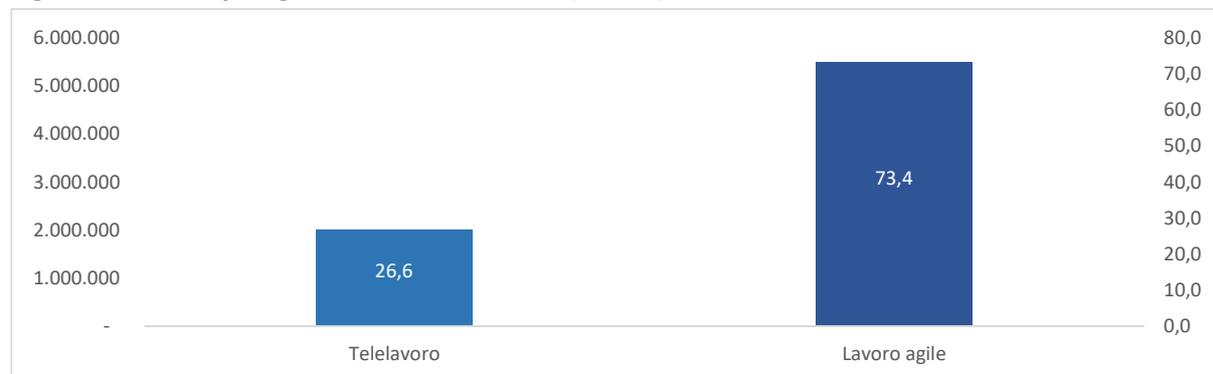
Figura 5. Quota di attività lavorativa resa da remoto per grandi gruppi professionali (%)



Fonte: indagine Inapp-Plus, 2021

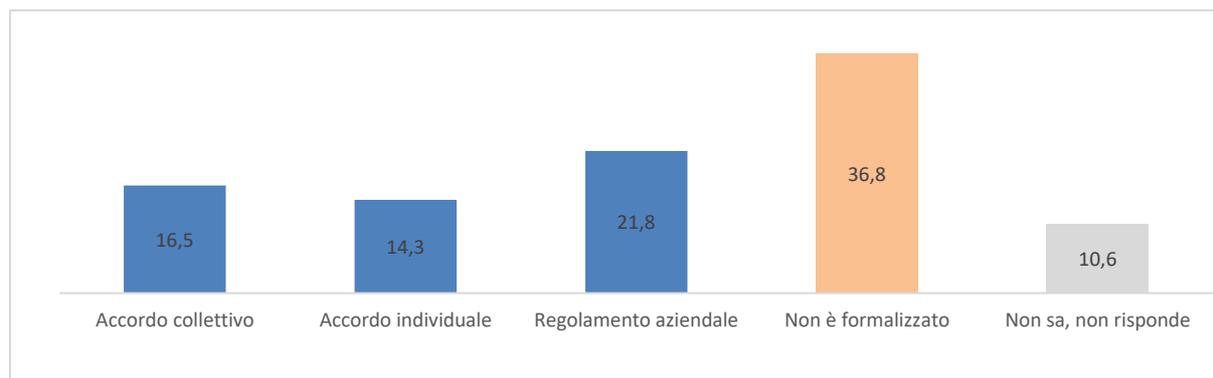
Tra le persone che nel mese precedente l'intervista hanno lavorato da remoto, la modalità di prestazione prevalente è stata il lavoro agile pari al 73%, mentre il telelavoro rappresentava il 27% (figura 6). Rispetto a prima della pandemia vi è stato un calo (seppur non particolarmente rilevante) della quota di individui che lavorava da remoto con la modalità del telelavoro che si attestava al 32% e una corrispondente crescita del lavoro agile che era intorno al 68%. Dunque, non è tanto cambiata la composizione del tipo di lavoro da remoto, quanto la consistenza in valore assoluto come visto, nonché la sua incidenza sul totale degli occupati e la sua articolazione. Questa forma di prestazione da remoto è stata frutto di un accordo collettivo (16,5%), di un accordo individuale (14,3%) e di un regolamento aziendale (21,8%); circa il 37% dei lavoratori da remoto ha lavorato senza una formalizzazione precisa alla luce della deroga normativa emergenziale (figura 7).

Figura 6. Tipologia di lavoro da remoto (v.a., %)



Fonte: indagine Inapp-Plus, 2021

Figura 7. Tipologia di accordi per il lavoro reso da remoto (%)



Fonte: indagine Inapp-Plus, 2021

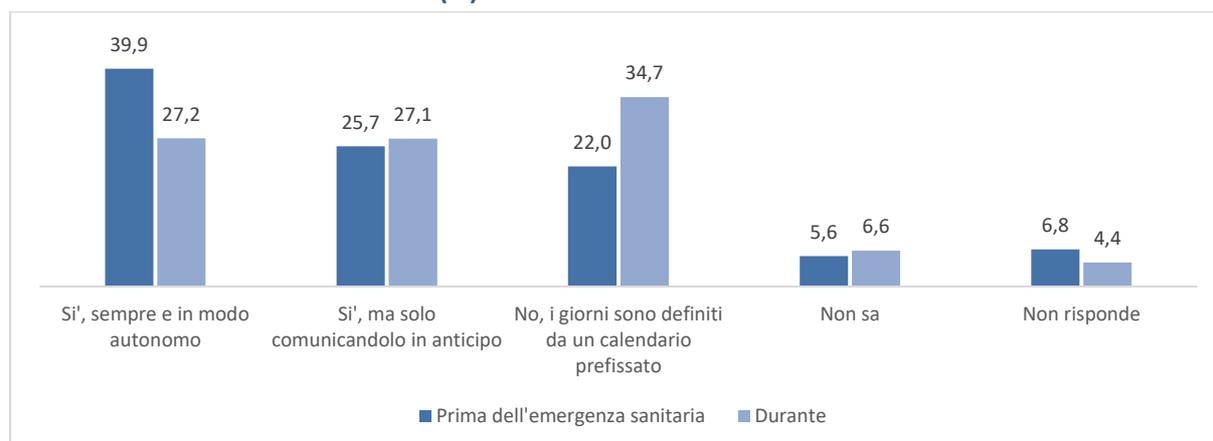
Queste prime statistiche descrittive forniscono un quadro generale del ricorso al lavoro da remoto in fase emergenziale e delle limitazioni imposte dal distanziamento sociale. Nelle pagine successive l'assetto attuale verrà confrontato con quello precedente al Covid-19 e saranno approfondite le diverse forme del lavoro da remoto.

Le condizioni abilitanti e l'organizzazione del lavoro

La flessibilità nello svolgimento delle attività e il supporto tecnologico sono due requisiti essenziali - abilitanti - affinché il lavoro possa essere svolto in modalità agile. L'emergenza sanitaria ha compromesso in qualche modo il pieno accesso a tali strumenti, poiché la flessibilità nella scelta di come e quanto lavorare in presenza o da remoto si è dovuta confrontare con il distanziamento sociale e con le restrizioni negli spostamenti. Quanto al supporto tecnologico, inteso sia in termini di strumentazione tecnica che di accesso digitale, ha dovuto scontare la scarsa dotazione di molte aziende che di fronte all'emergenza non hanno potuto supportare pienamente i propri dipendenti.

Forse anche per questo, nonostante la quota di lavoratori agili sia cresciuta in modo esponenziale durante la pandemia, coloro che già utilizzavano tale modalità lavorativa si sono dovuti confrontare con organizzazioni meno flessibili: quasi il 40% di chi lavorava a distanza prima dell'emergenza poteva sempre scegliere in modo autonomo quando lavorare da casa; all'opposto attualmente il 34,7% si deve confrontare con un calendario prefissato di giorni lavorativi in presenza e a distanza, anche per via dei vincoli imposti dalle necessità di distanziamento fisico. In posizione intermedia la quota di lavoratori che esercitano un certo grado di flessibilità nelle scelte, purché comunicate in anticipo (il 25,7% lo faceva in passato e il 27,1% lo fa attualmente) (figura 8).

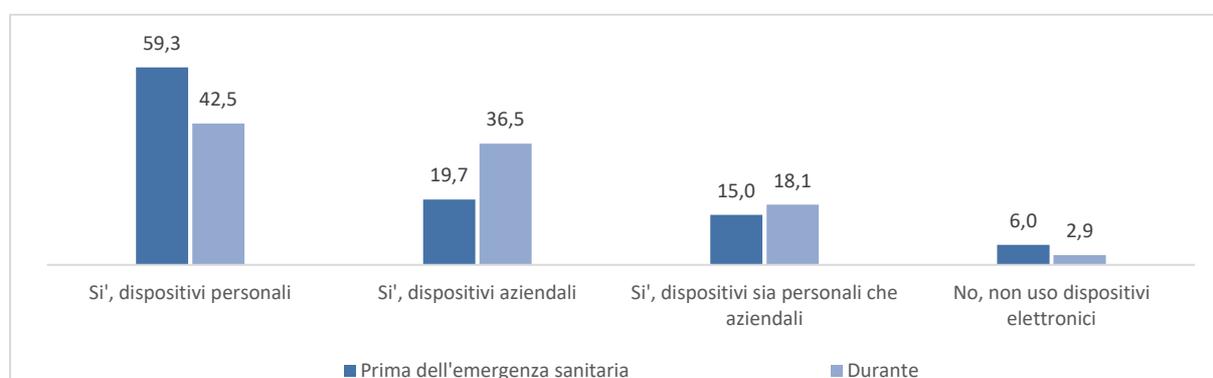
Figura 8. Autonomia nella scelta dei giorni di lavoro da remoto, prima dell'emergenza sanitaria e durante (%)



Fonte: indagine Inapp-Plus, 2021

Ad una maggiore rigidità nella definizione dei giorni di lavoro agile sembra però corrispondere una maggiore propensione da parte del datore di lavoro nel mettere a disposizione la strumentazione di lavoro. Se prima della pandemia oltre il 59% dei lavoratori per svolgere il proprio lavoro da casa utilizzava dispositivi personali (PC, smartphone, tablet), ora tale quota si è ridotta quasi del 17%, e dello stesso valore sono aumentati coloro che utilizzano dispositivi aziendali, giunti al 36,5% (figura 9).

Figura 9. Utilizzo di dispositivi elettronici (computer, smartphone, tablet) nello svolgimento del lavoro da remoto per tipologia di dispositivo, prima dell'emergenza sanitaria e durante (%)

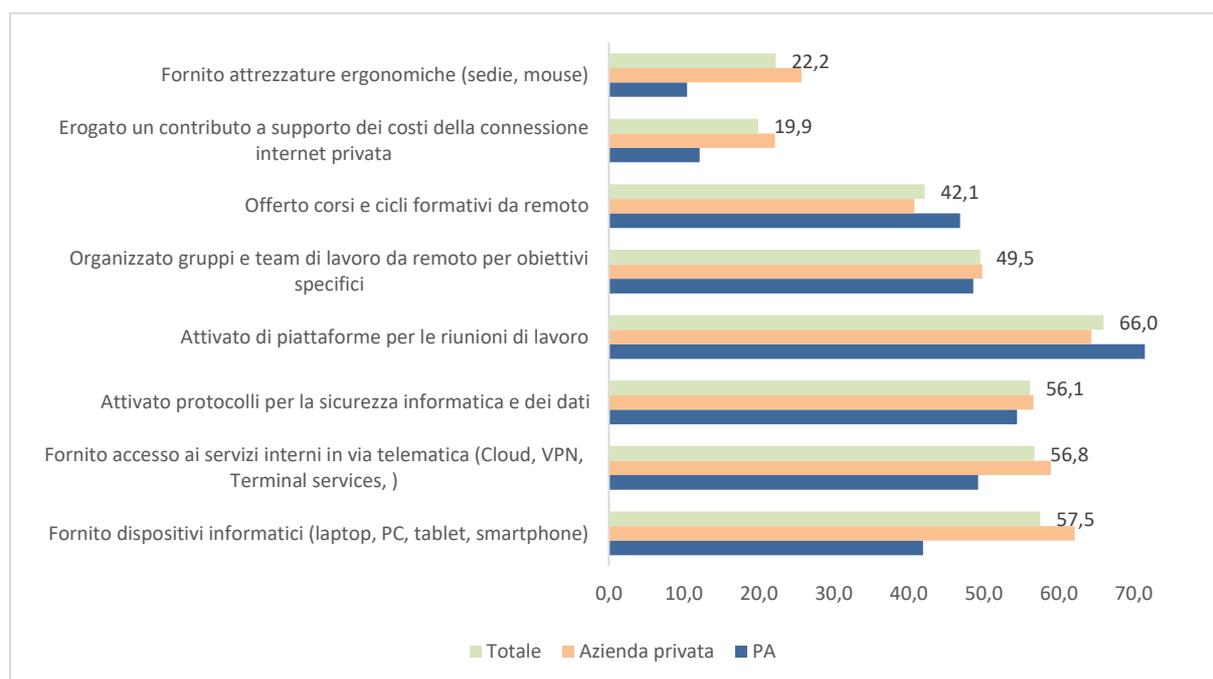


Fonte: indagine Inapp-Plus, 2021

Sembra opportuno approfondire quali strumenti e modalità organizzative specifiche abbiano introdotto le aziende per agevolare e sostenere il lavoro da remoto. A conferma dell'investimento generalizzato ed eterogeneo compiuto nell'ultimo anno dalle aziende, la figura 10 mostra le principali azioni messe in atto nel settore pubblico e privato al riguardo. Sia nel pubblico (71,5%) che nel privato (64,4%) sono state attivate soprattutto piattaforme digitali per consentire lo svolgimento delle riunioni a distanza; ben oltre la metà delle aziende private (il 62,1% contro il 41,9% della PA) hanno fornito dispositivi informatici (laptop, PC, tablet, smartphone) ai lavoratori e alle lavoratrici; l'attivazione di protocolli di sicurezza informatica ha interessato entrambi i settori per il 56,1%, anche se nel privato tale azione è stata accompagnata dalla possibilità di

consentire l'accesso ai servizi interni in via telematica (il 59% circa contro il 49,3% della PA). Per poco meno della metà dei lavoratori agili, sia del pubblico che del privato, sono stati organizzati gruppi di lavoro da remoto focalizzati su obiettivi specifici. Infine, nel settore privato alcune aziende sembrano aver messo in campo delle azioni volte non solo a consentire lo svolgimento del lavoro agile nell'immediato, ma anche ad armonizzare le condizioni attuali con le prospettive future, investendo in formazione (46,8%), fornendo attrezzature ergonomiche (25,7%) ed erogando un contributo (22,2%) ai dipendenti.

Figura 10. Strumenti, dispositivi o servizi forniti dal datore di lavoro per favorire l'utilizzo del lavoro da remoto per tipologia di datore di lavoro (%)

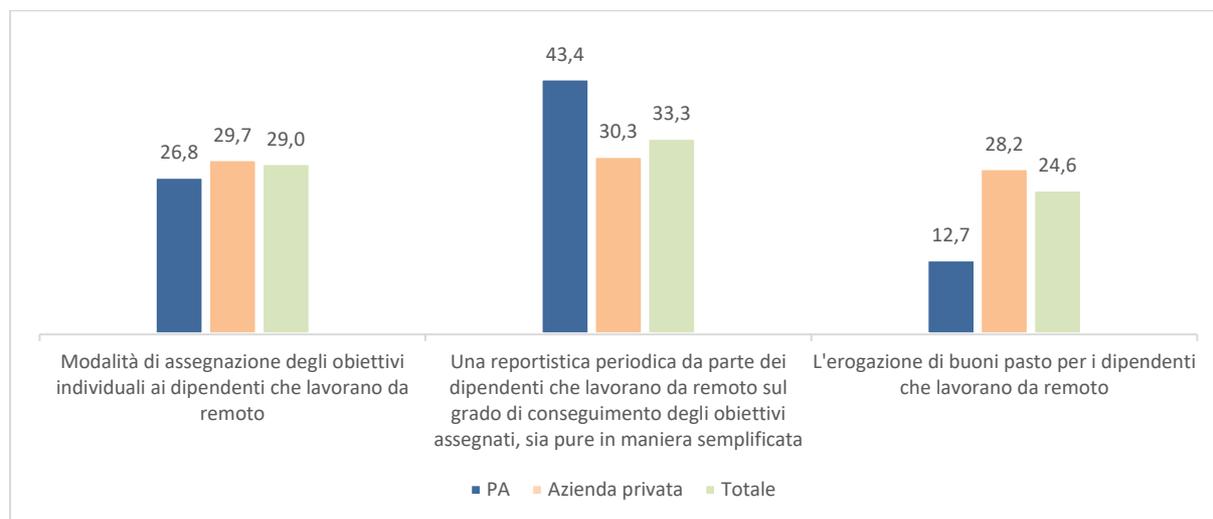


Fonte: indagine Inapp-Plus, 2021

Il contributo fornito dalle aziende o dagli enti ha riguardato anche, nel 28,2% dei casi, l'erogazione dei buoni pasto (nel pubblico solo il 12,7% dei lavoratori ne ha potuto usufruire). Inoltre, il settore privato pare distinguersi, rispetto al pubblico, per un'organizzazione del lavoro più agile (figura 11), che prevede l'assegnazione di obiettivi individuali (29,7%), una reportistica periodica sul grado di conseguimento degli obiettivi (30,3%) e generalmente non registra né le ore lavorate, né la presenza da remoto (circa 50%, cfr. figura 12). Al contrario, il settore pubblico si contraddistingue per una più lenta capacità di introdurre innovazioni, prevedendo in misura inferiore, rispetto al privato, l'assegnazione di obiettivi individuali (26,8%), ma in quota maggiore

la presenza di una reportistica (43,4%), evidenze che fanno pensare ad un possibile rischio di ulteriore burocratizzazione del sistema, che poco si concilia con una natura 'agile' del lavoro.

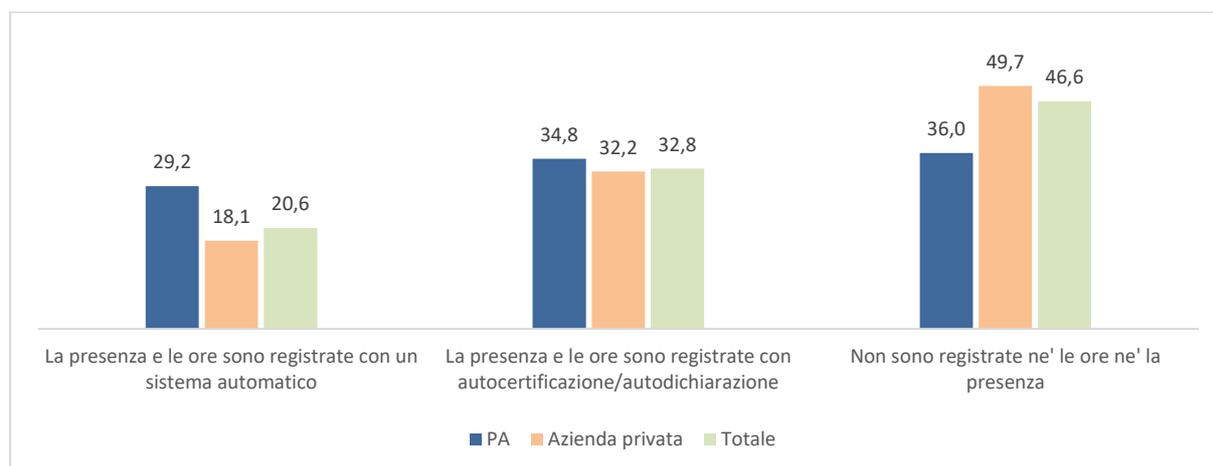
Figura 11. Organizzazione dell'attività lavorativa da remoto per tipologia di datore di lavoro (%)



Fonte: indagine Inapp-Plus, 2021

Inoltre, nel settore pubblico le ore lavorate e la presenza da remoto sono state registrate nel 64% dei casi (con autocertificazione per il 34,8% e con un sistema automatico, per il 29,2% dei lavoratori), elementi che associati al minor supporto informatico e digitale fornito e alla scarsa assegnazione di obiettivi individuali pongono l'amministrazione pubblica di fronte alla necessità di compiere investimenti in infrastrutture tecnico-digitali, ma anche di carattere organizzativo e culturale (figura 12).

Figura 12. Forme di misurazione del tempo di lavoro da remoto per tipologia di datore di lavoro (%)

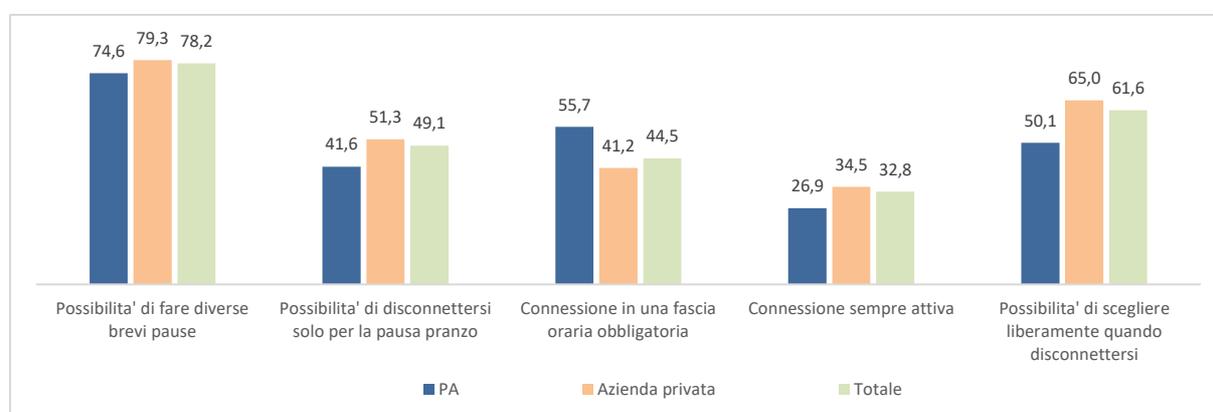


Fonte: indagine Inapp-Plus, 2021

Diritto alla disconnessione e ‘galateo digitale’

In merito al tema del rischio di connessione continua, il 61,6% degli intervistati dichiara di poter scegliere in modo autonomo quando disconnettersi (figura 13), con un picco maggiore per i lavoratori del privato (65%) e un dato più basso nel pubblico (50,1%). Per quanto attiene invece alla connessione any-time, a fronte di un dato complessivo del 32,8%, nel pubblico la quota scende al 26,9%, mentre nel privato sale al 34,5%. Vi è poi la previsione di una connessione in fascia obbligatoria solo nel 44,5%, aspetto che appare non totalmente in linea con la nozione normativa che sarà oggetto di successivi approfondimenti, soprattutto in relazione al tipo di mansioni svolte. In merito alla possibilità di fare brevi pause, una quota particolarmente elevata (78,2%) non manifesta criticità, mentre risulta delicato l’esito relativo alla pausa pranzo, in quanto oltre il 49% dichiara di potersi disconnettere solo in tal caso.

Figura 13. Modalità di gestione della connessione nel lavoro da remoto per tipologia di datore di lavoro (%)



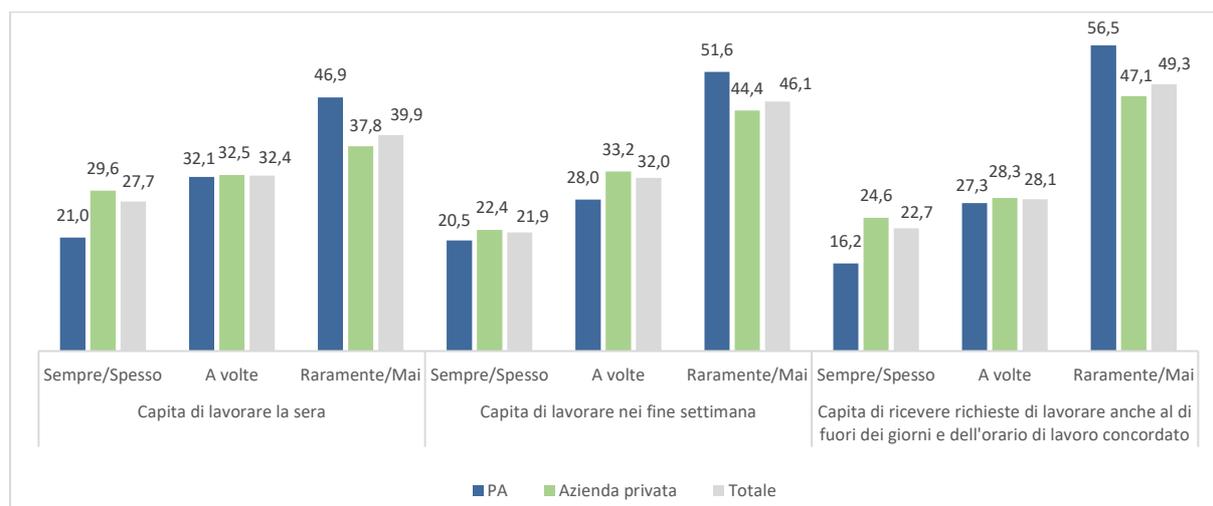
Fonte: indagine Inapp-Plus, 2021

Tali evidenze, tuttavia, non si prestano a un’interpretazione univoca perché la dislocazione dell’attività lavorativa in tempi di lavoro non tipici è parte stessa della nozione di lavoro agile, confermata anche dal recente Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile, che come ricordato nella parte introduttiva è stato siglato dalle parti sociali e dal Ministero del Lavoro il 7 dicembre 2021. La lettura dev’essere in termini di gestione complessiva del tempo di riposo, libero e lavorato, di decongestione e migliore fruizione degli spazi e dei tempi. A lavorare la sera è un occupato da remoto su tre, mentre nel fine settimana il dato scende a uno su cinque; il 22,7% ha dovuto, invece, lavorare anche al di fuori dei giorni o dell’orario di lavoro concordato e su questo elemento sarà opportuno approfondire la questione della volontarietà di tale modulazione (figura 14).

In merito a quello che si è definito come una sorta di ‘galateo digitale’, in termini di educazione sociale nelle relazioni di lavoro rispetto a possibili disfunzioni organizzative e nei carichi di lavoro, con i rischi ad esse correlati, si rileva che quasi il 40% non lavora mai o raramente la sera, con percentuali più elevate nel pubblico. Una maggiore polarizzazione si riscontra invece tra coloro che hanno dichiarato di lavorare sempre o spesso la sera; il dato complessivo si attese a quasi il 28%, ma l’eterogeneità tra pubblico (21%) e privato (quasi 30%) è di quasi 10 punti percentuali. Per quanto attiene invece al riposo del fine settimana poco più del 50% nel pubblico dichiara di non lavorare mai/raramente nel weekend, mentre nel privato la quota è inferiore (44,4%). In

merito invece alla percezione di ricevere richieste di attività lavorativa al di fuori dei giorni e dell'orario concordati, la percentuale pare essere in linea con quanto sin qui illustrato sul punto, con il settore pubblico che appare più virtuoso del privato (56,5% contro il 47,1%), dove il 28,3% dichiara di ricevere a volte richieste al di fuori dell'orario concordato e il 24,6% sempre/spesso. In merito a tali dati, i prossimi approfondimenti che verranno realizzati in materia si focalizzeranno anche sul cercare di comprendere se ciò sia da attribuirsi a carichi di lavoro eccessivi, piuttosto che a scelte compiute in base alle proprie preferenze e disponibilità.

Figura 14. Il 'galateo digitale' del lavoro da remoto per tipologia di datore di lavoro (%)

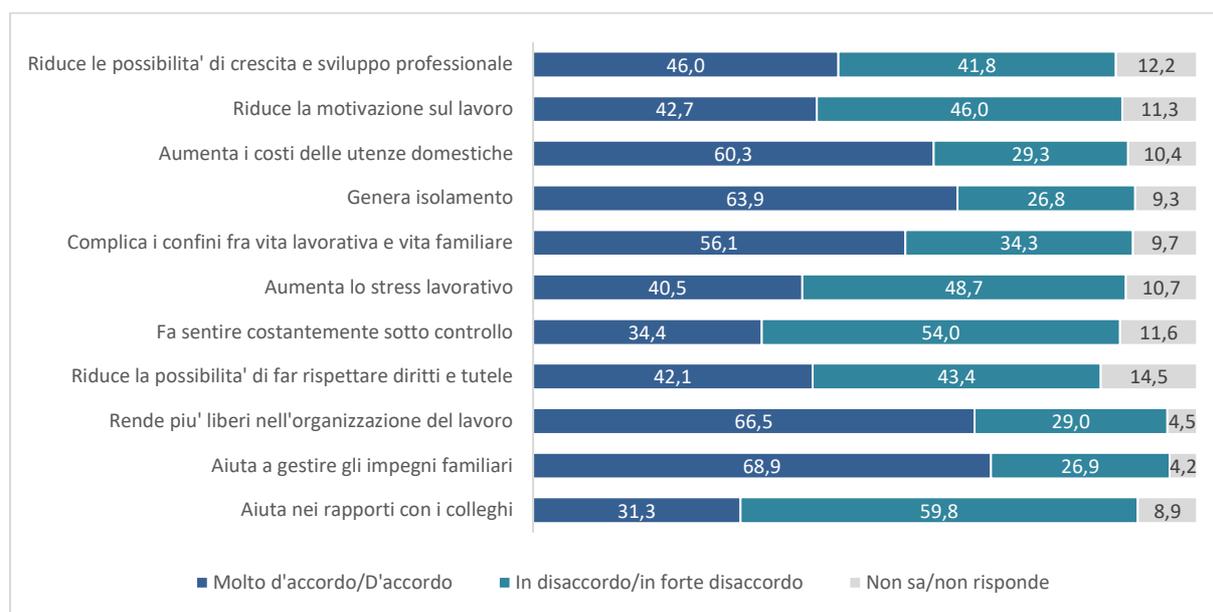


Fonte: indagine Inapp-Plus, 2021

Percezioni e prospettive

Il lavoro agile è polarizzato per molti aspetti tra valutazioni positive e negative, ad esempio relativamente alla crescita e sviluppo professionale, alle motivazioni lavorative, allo stress, alle tutele. Nettamente negative le valutazioni sui costi sostenuti, all'isolamento, nei rapporti con i colleghi (figura 15). È invece decisamente positiva la valutazione sulla libertà di organizzare il lavoro e gestire gli impegni familiari, elemento, tuttavia, che merita degli approfondimenti quando associato alle difficoltà riscontrate nel gestire i confini fra vita lavorativa e familiare.

Figura 15. Accordo o disaccordo con alcune caratteristiche del lavoro da remoto per tipologia di datore di lavoro (%)



Fonte: indagine Inapp-Plus, 2021

Il lavoro agile è stato valutato molto favorevolmente: in maniera chiaramente positiva per il 54,7% degli occupati da remoto, mentre solo il 9% giudica il nuovo assetto nettamente negativo (tabella 2). Va però evidenziato che le lavoratrici della PA esprimono una valutazione più negativa rispetto a quelle occupate in un'azienda privata e ciò, come anche accennato in precedenza può essere legato a modalità organizzative meno agili. È pur vero che in alcune aziende del privato (soprattutto le più grandi) il lavoro agile (seppur articolato solo su un giorno a settimana) è stato già da tempo introdotto e questo potrebbe aver prodotto una maggiore capacità adattiva a questa modalità di lavoro, anche grazie ai maggiori investimenti compiuti in termini di dotazione tecnica e digitale, evidenziati nelle pagine precedenti.

Tabella 2. Giudizio complessivo sull'esperienza di lavoro da remoto per tipologia di datore di lavoro e genere dell'intervistato (%)

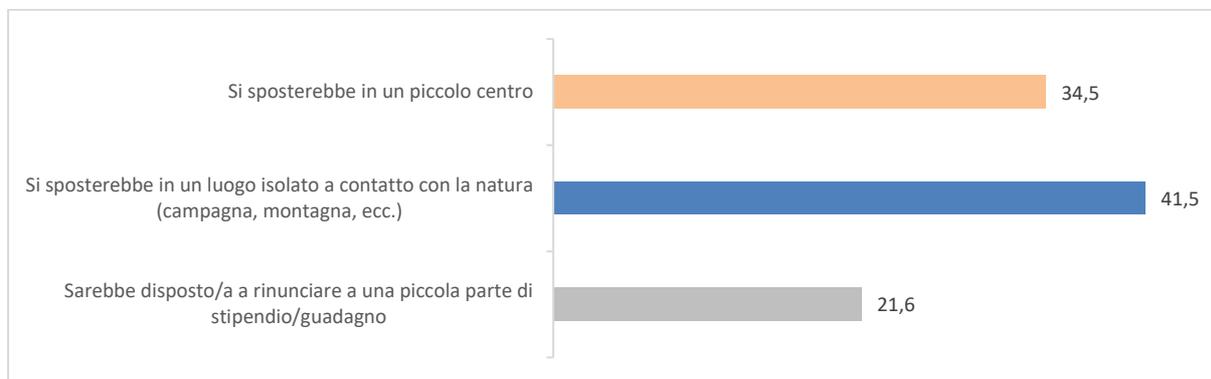
	PA			Azienda privata			Totale		Tot
	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	
Positivo	58,2	46,8	51,6	54,5	57,6	55,7	55,1	54,3	54,7
Né positivo né negativo	30,0	35,2	33,0	37,7	35,4	36,8	36,4	35,4	36,0
Negativo	11,9	18,0	15,4	7,8	7,0	7,5	8,5	10,3	9,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Inapp-Plus, 2021

Si è posto infine il quesito sulla eventuale disponibilità a riconsiderare la propria residenza se il proprio lavoro potesse assumere stabilmente una quota da remoto: 1/3 degli occupati si sposterebbe nella nostra provincia, nelle nostre aree interne, nel nostro entroterra; 4 persone su 10 sono attratte dalla natura, da una dimensione sociale più semplice e sostenibile in quanto legata ai cicli della natura e a tempi più lenti, o comunque meno stressanti (figura 16). Una eventuale penalizzazione nella retribuzione verrebbe accettata da 1 lavoratore su 5, segno che un ipotetico miglioramento nella qualità della vita presenta un valore economico immediatamente

scontabile. Anche in questo caso il tema, per la sua rilevanza e le implicazioni che ne conseguono, sarà oggetto di uno specifico approfondimento scientifico.

Figura 16. Implicazioni su alcune scelte di vita in caso di possibilità di lavorare stabilmente da remoto (%)



Fonte: indagine Inapp-Plus, 2021

Alcuni diritti riservati (2022) (INAPP)

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons.

Attribuzione - Non Commerciale - Condividi allo stesso modo 4.0 - Italia License.

ISSN 2533-3003



I *Policy Brief* dell'INAPP offrono spunti di riflessione tratti dai temi di ricerca e di analisi realizzati dall'Istituto, a supporto delle politiche pubbliche.

La collana INAPP *Policy Brief* è a cura di Claudio Bensi.

Per info: stampa@inapp.org - www.inapp.org

